



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL



**RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL
ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED
SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR
ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL

**RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL
ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED
SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR

ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO

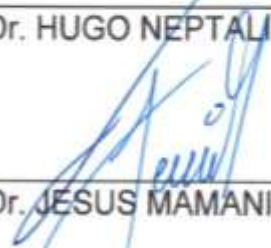
MENCIÓN: DERECHO PROCESAL PENAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO – P37

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0312-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 26 de agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N° 746 presentado por el (la) Bachiller: **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA** con número de DNI 43788710 con número de matrícula 1720100100 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN DERECHO** Mención: **DERECHO PROCESAL PENAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1382-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2008-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: : **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DERECHO PÚBLICO – P37**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000234 de fecha: 15 de agosto de 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** del (la) Bach: **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN DERECHO** Mención: **DERECHO PROCESAL PENAL**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 05 de setiembre del 2024
Hora	: 09:00 a.m..
Lugar	: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución. Regístrese, comuníquese y archívese.



**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01473-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 03 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 4352 de fecha 19 de setiembre del 2025, el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, con DNI N° 43788710, código de matrícula N° 1720100100, quien solicita CAMBIO DE ASESOR EN VÍAS DE REGULARIZACIÓN en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01382-2024-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02008-2024-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024 Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P37, ASESORADO POR EL (A): Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA para optar el GRADO de MAESTRO EN DERECHO, mención: DERECHO PROCESAL PENAL.

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° 4352 el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, con DNI N° 43788710 y código de matrícula N° 1720100100, quien solicita CAMBIO DE ASESOR EN VÍAS DE REGULARIZACIÓN en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01382-2024-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02008-2024-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024 Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P37, En el que se RECONOCE como asesor al (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA, el mismo que se cambia a solicitud del interesado, para optar el GRADO de MAESTRO EN DERECHO mención: DERECHO PROCESAL PENAL.

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.

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 Escuela de Posgrado.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- ACEPTAR EL (A) CAMBIO DE ASESOR EN VÍAS DE REGULARIZACIÓN en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01382-2024-USA-EPG/UANCV y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02008-2024-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024 en presentado por el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, para optar el GRADO de MAESTRO EN DERECHO.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01382-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 06 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-010331 de fecha **21 de agosto de 2024**, el (la) Bach. **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA**, con DNI N° **43788710**, código de matrícula N° **1720100100**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00431-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "**Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación**" del **03 de setiembre de 2024**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

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, con Expediente N° 2024-010331 el (la) Bach. **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** Línea de investigación **DERECHO PÚBLICO – P37**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN DERECHO** con mención en: **DERECHO PROCESAL PENAL**.

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 Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**, 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, según **INFORME N° 00431-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "**Ficha de Opinión de la Propuesta 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 Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** presentado por el (la) Bach. **ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wladimir Córdova Corti
DIRECTOR



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02008-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-012210 de fecha 01 de octubre de 2024, el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, con DNI N° 43788710, código de matrícula N° 1720100100, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00923-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 15 de noviembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

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, con Expediente N° 2024-012210 el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** Línea de investigación **DERECHO PÚBLICO – P37**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN DERECHO**, mención: **DERECHO PROCESAL PENAL**.

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 Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00923-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** 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 Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024** presentado por el (la) Bach. ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Velazquez Condori Carl
DIRECTOR (a)



ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA

RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA - PUNO A...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:542950271

Fecha de entrega

23 dic 2025, 15:19 GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 19:08 GMT-5

Nombre del archivo

T036_43788710_M.docx

Tamaño del archivo

21.0 MB

111 páginas

14.025 palabras

80.465 caracteres



21% 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

- 18%  Fuentes de Internet
- 5%  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 - UANCV

RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43788710
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-7974-5820
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO – P37
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Lampa Coordenadas: Latitud: -15.364204 Longitud: -70.367521 https://maps.app.goo.gl/ybi6Vffc2DDRR8Yt9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 – Octubre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 (concytec-pe.github.io)	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00



ESCUELA DE POSTGRADO
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA, identificado con DNI

Nro. 43788710 en mi condición de egresado de:

☐ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN DERECHO

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

RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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 31 de Octubre del 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

*Con mucho amor a mi madre, porque gracias a ella
he logrado ser una persona con altos valores, los
cuales fueron mi guía en mí que hacer laboral diario.
A mi hijo, Roberth por quien me propuse lograr este
objetivo tan importante en esta vida.*



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por guiarme y darme las fuerzas para seguir adelante.

A mis profesores de mi alma mater uancv, por su invaluable paciencia y apoyo para lograr mi superación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	X
AGRADECIMIENTOS	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix

CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Hipótesis de la investigación	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación	5
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	6
1.7. Identificación de las variables.....	6
1.7.1. Conceptualización de Variables	6
1.7.2. Operacionalización de las Variables	7



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel Nacional	11
2.1.3. A nivel regional o local	14
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1.1. Tipos de sanciones penales	15
2.2.1.3. Aplicaciones de las normativas penales	16
2.2.2. El proceso de aplicación penal	18
2.2.2.1. Procedimiento de la aplicación de la normativa laboral	19
2.2.2.3. Características del acoso laboral	23
2.2.2.4. Descripción de la tipología de acoso laboral	24
2.2.2.5. Frecuencia con que se presenta el acoso laboral	25
2.2.2.6. Consecuencias del acoso laboral	26
2.3. Marco Conceptual	28

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación	29
3.2. Método aplicado en la investigación	29
3.3. Tipo de investigación	29
3.4. Nivel de investigación	29
3.5. Diseño de investigación	29
3.6. Población y muestra	30
3.6.1 Población	30



3.6.2. Muestra	30
3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	31
3.7.1. Técnicas de investigación	31
3.7.2. Instrumento	31
3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de investigación	31
3.8.1. Validación de los instrumentos.....	31
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	39
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	70
ANEXO 1 MATRIS DE CONSISTENCIA	71
ANEXO 2 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	73



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general</i>	
.....	34
Tabla 2 <i>Correlación de Rho de Spearman para contrastar hipótesis específica uno</i>	
.....	36
Tabla 3 <i>Correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica dos</i>	
.....	37
Tabla 4 <i>Correlación Rho de Spearman para contrastar hipótesis específica tres</i>	
.....	38
Tabla 5 Conocimiento de sanciones penales por acoso laboral	39
Tabla 6 Sanciones para prevenir futuros casos de acoso laboral	40
Tabla 7 Información sobre delitos penales relacionados con acoso laboral	42
Tabla 8 Aplicación de la normativa laboral contra el acoso institucional	43
Tabla 9 Procedimientos claros para denunciar y procesar el acoso laboral	45
Tabla 10 Frecuencia de casos denunciados y/o procesados en la Red de salud de Lampa	46
Tabla 11 Presencia del acoso laboral, sexual o psicológico en el lugar de trabajo	48
Tabla 12 Porcentaje significativo de trabajadores que han denunciado el acoso laboral	49
Tabla 13 Frecuencia de acoso laboral en áreas específicas de la Red de Salud de Lampa	51
Tabla 14 Frecuencia del acoso laboral en la Red de Salud	52
Tabla 15 Impacto del acoso laboral en el bienestar psicológico y emocional	54
Tabla 16 Impacto del acoso laboral en el rendimiento del trabajo afectados	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Conocimiento sobre sanciones penales por acoso laboral.....</i>	39
Figura 2. <i>Suficiencia de sanciones para prevenir futuros casos de acoso laboral</i>	41
Figura 3. <i>Información sobre delitos penales relacionados con acoso laboral..</i>	42
Figura 4. <i>Aplicación de normativas laborales contra el acoso en la institución</i>	44
Figura 5. <i>Procedimientos claros para denunciar y procesar acoso laboral</i>	45
Figura 6. <i>Frecuencia de casos denunciados y/o procesados en la Red de Salud de Lampa</i>	47
Figura 7. <i>Presencia de acoso laboral, sexual o psicológico en el lugar de trabajo</i>	48
Figura 8. <i>Porcentaje significativo de trabajadores que han denunciado acoso laboral</i>	50
Figura 9. <i>Frecuencia de acoso laboral en áreas específicas de la Red de Salud de Lampa</i>	51
Figura 10. <i>Frecuencia del acoso laboral en la Red de Salud de Lampa</i>	53
Figura 11. <i>Impacto negativo del acoso laboral en el bienestar psicológico o emocional.....</i>	54
Figura 12. <i>Impacto del acoso laboral en el rendimiento de los trabajadores afectados.....</i>	56



RESUMEN

El estudio que fue realizado mantiene como su propósito fundamental, Establecer la relación que existe entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno, 2024. Tuvo como su población Red de Salud de Lampa, una muestra del estudio se realizó aquellos profesionales de la Red de Salud de Lampa. El presente estudio se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, se aplicó método de investigación deductivo donde se llegó a una de sus conclusiones resultados del coeficiente de correlación de Pearson, una relación negativa de $-0,881$ entre la variable de la responsabilidad penal y la variable del acoso laboral. Se pudo aceptar la hipótesis general del estudio y se concluyó que existe una relación negativa considerable entre el tipo de sanción penal y el acoso laboral en los trabajadores de la Red Salud Lampa-Puno año 2024

Palabras claves: Acoso, responsabilidad penal, trabajadores, salud



ABSTRACT

The study that was carried out maintains as its fundamental purpose, Establish the relationship that exists between the type of criminal sanctions and workplace harassment in the Lampa-Puno Health Network, 2024. Its population was the Lampa Health Network, a study sample was carried out on the professional workers of the Lampa Health Network. The present study was carried out under a quantitative approach, a deductive research method was applied where one of its conclusions was reached as a result of the Pearson correlation coefficient, a negative relationship of -0.881 between the criminal responsibility variable and the harassment variable. labor. That is, the general hypothesis of the study could be accepted and it was concluded that there is a considerable negative relationship between the type of criminal sanction and workplace harassment in the workers of the Lampa-Puno Health Network in 2024.

Keywords: Harassment, criminal liability, workers, health



INTRODUCCIÓN

En cuanto a la responsabilidad penal dentro del entorno laboral el cual es uno de los problemas con relevancia, esto en relación al amparo de los derechos fundamentales de las profesiones que laboraron correlación sobre las distintas conductas cuales se atenta a la integridad física como la psicológica. Sabemos que en territorio peruano el hablar sobre acoso laboral es una situación el cual se incrementó dónde va naciendo distintas repercusiones que no solo van influenciando en su contexto laboral, ocasionando responsabilidades penales para quienes comenten este delito.

Seguidamente, en cuanto al acoso laboral, es aquel acto violento de abuso el cual es cometido de una forma repetitiva y sistemática sobre un trabajador no solo en un aspecto publico repercute en el ámbito privado. Pues esta situación de muchas maneras se presentó en la Red de Salud de Lampa - Puno. Los cuales estuvieron laborando ya sea de manera directa o indirecta van presentando esta situación de acoso entonces nace la necesidad de poder analizar la vinculación de esta situación y su responsabilidad penal.

En cuanto a la organización investigación el cual se desglosa en cuatro capítulos; conforme al primer capítulo, que refleja el planteamiento del problema, formulación del problema y la justificación de la investigación, además los objetivos e hipótesis de investigación.

Segundo capítulo, desarrollo de la literatura encontrada en el respaldo del estudio realizado.

Tercer capítulo, se desarrolló la metodología del estudio, tipo de investigación, diseño de investigación, población, muestra; además de aspectos procedimiento de recolección de datos.



Para finalizar cuarto capítulo, se desarrolló los resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones, para finalizar las referencias bibliográficas y los anexos.



CAPÍTULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA

Dentro del desarrollo sobre descripción de una problemática partiremos desde un punto internacional como es el país de Ecuador, donde existe un tremendo vacío legal esto en la regulación jurídica sobre el acoso laboral lo cual ocasionó el incremento de casos quedan clandestinos porque no son denunciados por las víctimas. De esta manera encontramos la opinión de Huaman (2020) en cuanto al código orgánico, penal ecuatoriano en su primer capítulo grande violaciones de los derecho humanos mantienen un vacío jurídico sobre el hecho que no se tipifica esa conductas antijurídicas esto provoca que las políticas de igualdad esté desprotegida. Entonces el acoso laboral en la actualidad dejó de ser un fenómeno y pasó a ser en la práctica la realidad que atraviesan muchos trabajadores.

Seguidamente en el ámbito nacional sobre el acoso laboral el cual es dirigido hacia un trabajador se encontró el trabajo de Becerra (2023) en cuanto a la legislación peruana esta situación del acoso o hostigamiento laboral, esta acción en contra de un trabajador de aspecto sexual afecta terriblemente la



dignidad y a no ser discriminado y con ello afecta directamente a su rendimiento laboral y emocional.

El acoso laboral el fenómeno que va creciendo que va afectando la integridad, así como su bienestar de los que laboran se realiza en todos los sectores, e incluidos en el sector de la salud. En Red de Salud Lampa, ubicada región Puno, mostrando el contexto de hostigamiento y maltrato hacia los trabajadores, generando un ambiente laboral tóxico, con consecuencias en el nivel personal como profesional. Sin embargo, la respuesta institucional frente a estas situaciones es insuficiente, ya que muchas de las denuncias no trascienden al ámbito penal.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024?

P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024?

P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La situación sobre la responsabilidad penal esto como se concierne sobre el acoso de aquellos trabajadores de la Red de Salud-Puno. Su fundamento se radica en la necesidad de comprender la normativa legal, así como las implicancias jurídicas.

Por otro lado, cuando se comenta sobre el acoso y sus distintas manifestaciones, esto va afectando terriblemente los derechos fundamentales, también se relaciona con la imposición de las sanciones penales, así como laborales donde se va analizando estas sanciones penales y con ello sus responsabilidades teniendo en cuenta la perspectiva teórica el estudio se apoyó en aspectos penales como laborales su análisis la normativa y su responsabilidad de las obligaciones de los empleadores.

Justificación practica

En cuanto al ámbito laboral en cuanto a las Red de Salud-de Lampa esta situación del acoso va constituyendo un gran problema que va afectando a la salud mental como su rendimiento de los profesionales que laboran, la finalidad es el visibilizar esta problemática y con ello se proporcione herramientas que permitan abordar esta relación entre el acoso y sus consecuencias penales, entonces a los resultados que se llegó podrían ayudar a la prevención y sanciones a la institución.

Justificación metodológica

Se realizó dentro de un enfoque de investigación cuantitativo empleando la técnica necesaria como es visión integral este fenómeno del acoso laboral de la Red de Salud Lampa aplicando una encuesta se recolecta los datos sobre el

impacto de esas conductas en los trabajadores sino también profundizar la observación de los mecanismos legales relacionados con el acoso laboral esta responsabilidad penal. Promuevan sus diligencias efectivas su normativa como su protección de los derechos laborales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar cuál es la relación que existe entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

1.4.2. Objetivos específicos

O.E.1. Identificar cual es la relación que existe entre la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

O.E.2. Identificar cual es la relación que existe entre los procedimientos legales en los casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

O.E.3. Establecer cuál es la relación que existe entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

1.4. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

H0: No existe relación entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre la aplicación de la normativa laboral y la normativa penal en el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

H0: No existe relación entre la aplicación de la normativa laboral y la normativa penal en el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

H0: No existe relación entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

H1. Existe una relación significativa entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

H0. No existe relación entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

El estudio se ejecutó por varios aspectos los cuales serán mencionados de la siguiente manera.

En relación con el amparo de los derechos de los trabajadores el cual se ayudará a visualizar el acoso como una de las violencias que atentan terriblemente los derechos laborales, así como personales se tienen que fortalecer la protección jurídica de los trabajadores donde se garantice que los responsables de esta conducta tengan que enfrentar consecuencias legales.

Su importancia radica también el fortalecimiento de la legislación penal y laboral ya que podemos identificar vacíos dentro de nuestra legislación sobre



acoso laboral los cuales podrían ser mejorados impulsando estas reformas legales en el aspecto penal.

Sus repercusiones sociales y laborales, esta situación del acoso laboral mantienen afectos negativos no solo va repercutir en las victimas, sino afectando su productividad creando un clima de tensión el estudio realizado pretende concientizar a las autoridades de la Red de Salud entre otras instituciones el poder implementar políticas efectivas para la minimización de su impacto.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Percepciones las percepciones de los trabajadores sobre el acoso pueden variar, lo que puede generar dificultad para estandarizar los datos. Algunos podrían no reconocer ciertos comportamientos como acoso, mientras que otros podrían exagerar o minimizar los hechos.

Y finalmente se presentó la limitación de los profesionales que laboran en la Red de Salud de Lampa ya sea por su carga laboral o por temor a represarías el cual influye en sus respuestas.

1.7. Identificación de las variables

1.7.1. Conceptualización de Variables

Primera variable: responsabilidad penal

Segunda Variable: acoso a los trabajadores

1.7.2. Operacionalización de las Variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Escala
Responsabilidad penal	Es el tipo de responsabilidad que recae sobre alguien que ha cometido un acto que está tipificado como delito en el código penal, y que puede conllevar sanciones como penas de prisión, multas, trabajos comunitarios, o cualquier otra pena establecida por la ley.	1. Tipos de sanciones penales 2. Aplicación de normativas laborales y penales 3. Procedimientos legales en casos de acoso laboral	1. Números de sanciones aplicados por acoso 2. Tipos de delitos penales relacionados con el acoso 3. Frecuencia de denuncia procesadas	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Acoso en los trabajadores	Es una forma de violencia psicológica y emocional que se manifiesta a través de conductas hostiles, intimidatorias o degradantes hacia un trabajador dentro del entorno laboral.	1. Tipo de acoso (verbal, físico, laboral, sexual, psicológico). 2. Frecuencia del acoso 3. Consecuencias del acoso en el bienestar laboral	1. Porcentaje de trabajadores que han denunciado acoso 2. Frecuencia de acoso en diferentes áreas de trabajo 3. Impacto psicológico o emocional en los empleados afectados	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Nota; Ítems de las variables.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Sanchez (2023) quien realizo su trabajo de maestría por la Universidad Externado de Colombia de la facultad de Derecho el estudio estuvo bajo el objetivo determinar como el acoso laboral, por las múltiples situaciones en las que un trabajador era maltratado, discriminado o marginalizado por parte del patrono o demás trabajadores, se trabajó bajo el enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y concluye: que la violencia y el acoso laboral van alcanzando aquellas proporciones esta situación empeoró con el crecimiento del teletrabajo esto luego de la pandemia esta situación se percibió que la conducta de violencia y acoso laboral el cual va atentando contra la dignidad humana sobresaltando los derechos de los trabajadores.

Seguidamente Lopez (2023) su trabajo realizado de tesis en la Universidad Nacional de Chimborazo de la facultad de derecho. El estudio estuvo relacionado bajo el objetivo verificar una observación y su estudio jurídico. Se aplicó una metodología documental, con el enfoque mixto llegando a la siguiente conclusión: la existencia de nuevas reformas legales el cual regula el acoso laboral en estos tres países como es en México, Colombia y Chile donde estos



empleados siguen siendo víctimas de acoso laboral, lo cual se entiende que por más reformas normativas va seguir existiendo en el entorno laboral actos de hostigamiento en las víctimas esto por la falta de una existencia de una sanción severa permanecen por permanecer en su puesto de trabajo.

Ruiz y Galvis (2022) en su trabajo de tesis el cual fue presentado en la Universidad Cooperativa de Colombia, para así obtener el grado de abogado, el estudio bajo la finalidad de ilustrarse sobre la violencia que se realiza en contra de servidores públicos teniendo en cuenta la normativa

599 de 2000, se van evolucionando aquellas legislaciones. El estudio tipo documental en un enfoque cualitativo descriptivo conclusión: en cuanto a la violencia a los servidores públicos en Colombia, dentro de la materia penal se realizó la revisión jurisprudencial en causa de la violencia, esto haciendo defensa de los derechos fundamentales donde los avances de la normativa.

Navia (2020) en su trabajo de tesis de maestría realizada por la universidad Externado de Colombia. Bajo la finalidad de establecer del acoso laboral que dentro del sector público a partir del estudio de las conductas que se reflexionan mobbing, dentro de un enfoque cualitativo y diseño no experimental y se llegó a concluir: el acoso laboral mantuvo consecuencias en el aspecto psicológico y físico de las personas que fueron afectadas en su dignidad y con ello repercute en su entorno familiar y social. Muchas veces el estado colombiano ha realizado la construcción de los marcos jurídicos que vayan mitigando los distintos fenómenos en protección de los derechos y medidas sancionadoras.

Hernandez (2022) en su trabajo de tesis de maestría en la escuela de posgrados de la Universidad Simón Bolívar. Con la finalidad de analizar el acoso laboral una visión psico-jurídica: de las trabajadoras de la empresa privada en



Barranquilla – Colombia se trabajó con la metodología de un enfoque cualitativo con el tipo de investigación descriptivo concluye: las distintas debilidades laborales sobre el acoso no cuentan con la información adecuada.

Candela (2022) menciona lo siguiente dentro del desarrollo de la maestría presentada en la Universidad Siglo 21, bajo la finalidad entender la relación entre dichas personas, observando sus conductas y causas que cargaban al acosador a cometer dichos delitos. El método que se implementó fue de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo concluir: estar personas mantienen el rasgo de una personalidad narcisista, psicópatas capaces de lograr que su víctima sufra serios problemas de salud, perjudicando y que abandonen su lugar de trabajo.

Burbano y Lopez (2022) su artículo que realizaron el cual fue publicado en la revista científica sociedad y tecnología, el cual mantuvo como su objetivo de estudio el examinar las cauciones brindan la categorización jurídico ecuatoriano en cuanto al resarcimiento a las víctimas de acoso laboral, un enfoque cualitativo, aplicando el método descriptivo llegando a concluir: es necesario que exista el ordenamiento legal más riguroso en temas de actos de acoso laboral afectando su estabilidad, su protección legal y social estas situaciones de acoso aboral crea muchos daños psicológicos.

Baquedano (2023) tesis que fue presentado a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León UNAN-León, el cual estuvo bajo el objetivo Identificar la ausencia de bases teóricas y regulación específica del régimen jurídico del acoso laboral en el derecho nicaragüense, el cual utilizo el enfoque cualitativo donde va tener su metodología histórico- lógico y se llegó a concluir: en Nicaragua elabora una legislación laboral donde se busca garantizar este derecho a la igualdad en el mundo del trabajo por medio de esta normativa contra



el acoso laboral que mantengan herramientas de atención y castigo del acoso laboral.

Muñoz (2024) en su trabajo de sus artículo fue publicada en la revista de Derecho Público, se trabajó bajo el objetivo analizar del comprendido fundamental de los argumentos más controvertidas del delito de acoso sexual en todas sus modalidades, teniendo en cuenta la metodología en un enfoque cualitativo, es una investigación de la metodología dogmática llegando a la conclusión: en cuanto al acoso sexual mantienen una doble perspectivas de las exigencias sexuales los que incurren en los compañeros de trabajo y jefes no solo provocan una distorsión del correcto funcionamiento laboral y sus relaciones laborales van provocando la afectación de las actividades manteniendo el entorno de riesgo.

Finalmente encontramos el trabajo de Chacho (2022) tesis para la universidad Nacional de Loja de Ecuador, su finalidad identificar el derecho humano al trabajo, teniendo en cuenta su metodología de enfoque cualitativo, fue una investigación básica y se llegó a concluir: se habló de los factores donde los empleados renuncian a sus trabajos pagar indemnizaciones por despido intempestivo.

2.1.2. A nivel Nacional

Literatura encontrada en el sector nacional los cuales son los siguientes:

Huaraca (2021) en el trabajo de tesis presentado en la Universidad Andina de Cusco, bajo la finalidad establecer los fingimientos que soporta el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en las instituciones de Gestión Pública, se trabajó con la metodología de enfoque cualitativo, llegó a concluir: se pudo determinar que la existencia de las afectaciones van sufriendo las victimas



al ser acosados va provocando traumas emocionales, psicológicos no solo ellos son los perjudicados con los distintos actos de hostilidad, van afectando a la institución donde se va realizando sus actividades laborales provocando el bajo rendimiento en sus trabajadores.

Cuadros (2024) en su trabajo de tesis realizado bajo la finalidad analizar los mecanismos de protección legal prevenir actos sobre acoso psicológico en la relación laboral dentro de una empresa, desde un enfoque del derecho laboral privado en el Perú, 2023 el cual se trabajó bajo el enfoque cualitativo, estudio básico jurídico descriptivo llegando a concluir: dentro del marco normativo del derecho laboral no existe disposiciones legales los cuales van brindando protección a los trabajadores esto en relación a acoso psicológico esto va provocando rivalidad, la competencia desleal y muchas veces en un ambiente toxico.

Huayta (2021) en su trabajo de tesis por la Universidad Autónoma de Ica, el estudio estuvo bajo la finalidad determinar la publicación de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres en al ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha. En el cual se aplicó la metodología del enfoque cualitativo, nivel descriptivo, método sintético con ello llegando a la conclusión: teniendo en cuenta que el acoso sexual la victima disminuye su autoestima el cual se va ocasionando la imposibilidad de solicitar justicia.

Becerra (2023) trabajo de tesis para conseguir el grado de abogado por la Universidad Tecnológica del Perú, con ello llegando a trabajar bajo el objetivo Identificar la incidencia del mobbing en aquellos trabajadores sobre el acoso en la normativa peruana, de un enfoque cualitativo se realizó la observación dogmático está dentro de una investigación descriptiva y con ello llegando a la

conclusión: se encontró que la afectación al derecho de por el acoso moral laboral sobresalta de manera directa el derecho a la no discriminación afectando la dignidad poniendo en riesgo el libre desarrollo.

Romero (2022) en su trabajo de tesis de maestría el cual fue presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, bajo la finalidad de instaurar que se regule este acontecimiento de hostigamiento sexual laboral, se trabajó desde un enfoque cuantitativo, trabajado diseño no experimental de tipo de investigación básica llegando a concluir: que el hostigamiento sexual es una de las formas de violencia realizar una conducta sexual que no es deseada por otra persona creando un ambiente hostil.

Aquino (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado de magister por la Universidad Peruana los andes, se trabajó con el propósito establecer la correspondencia que tiene el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021, con su metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacionar y de corte transversal llegando a la conclusión: demuestra que el mobbing tiene una relación buena ($r=,805$) y significativa ($p= ,000$) con la eficacia de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

Cuentas (2024) en el trabajo de tesis realizado para obtener el grado de abogado por la Universidad José Carlos Mariátegui, el cual se trabajó bajo la finalidad decretar la reciprocidad entre los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y sus oposiciones ulteriores para el desempeño laboral, la metodología de trabajo fue de enfoque cuantitativo, con su método descriptiva con un diseño

no experimental llegando a la conclusión: la eficacia del trabajo es disminuida por los acontecimientos del acoso ya sea verbal o no verbal.

Malqui (2023) el trabajo de tesis realizada para obtener el grado de abogado por la Universidad Privada del Norte, se trabajó bajo un objetivo identificar aquellas cauciones como los limites sancionables del empleador por hechos de sexual laboral en empresas del sector privado, se aplicó dentro del enfoque cualitativo llegando a concluir: esta situación del hostigamiento sexual laboral sobre aquellos colaboradores que padecieron acoso esos trabajadores deberían tener sanciones el área de recursos humanos deberá existir un proceso administrativo disciplinario.

Villar (2023) quien realizo su trabajo de investigación para conseguir el grado de maestro en procesal penal trabajó bajo la finalidad comprobar si la figura del acoso sexual está convenientemente tipificada en nuestra legislación penal o puede ser mejorada normativamente, trabajó bajo la metodología de enfoque mixto llego a concluir: Se piensa que los especialistas jurídicos del Distrito Judicial de Pasco no emplean a cabalidad la penalidad en el caso del delito de acoso sexual.

2.1.3. A nivel regional o local

Machaca (2023) quien realizo el trabajo de tesis maestría de la Universidad Privada San Carlos, el cual realizo su estudio bajo la finalidad fijar si el mobbing laboral aparece quebrantando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022, su metodología de trabajo fue dentro de un enfoque cualitativo se menciona las siguiente conclusión: dentro de la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C. se van vulnerando derechos fundamentales en su

resultado obtenido el 92,5% los trabajadores mencionaron que sufrieron agresiones en razón de sexo, costumbres donde se sintieron humillados dañando a su dignidad.

Blanco (2023) en el trabajo de investigación de su artículo el cual fue publicado en la revista Polo Conocimiento, se tuvo como uno de su objetivo decretar influjo del mobbing en el ejercicio laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú-2023, llegando a la conclusión: en cuanto al desempeño laboral docentes de las instituciones educativas secundarias debido el 23% de maestros sostienen un alto nivel de la obligación de ejecutar tareas sobre los conocimientos por parte de las autoridades educativas

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Enfoques teóricos

2.2.1.1. Tipos de sanciones penales

Teniendo en cuenta que esta situación del acoso el cual muchas veces es cometido por parte del jefe hacia un trabajador o entre compañeros de trabajo.

Poder judicial del Peru (2024) menciona lo siguiente:

Que el acoso sexual dentro del artículo 176 B del CP donde se describe la conducta en la que una persona, donde se va empleando cualquier medio de vigila, persigue donde va buscando un acercamiento o ya sea el contacto sin la aprobación de la víctima manteniendo su propósito realizando actos sexuales.
(parr.4)

Seguidamente tenemos la opinión de Claire (2019) se va tener en cuenta que:

El acoso laboral está vinculada a los espacios institucionales como puede presentarse en los aspectos educativos o laborales, donde se expresan actos sexuales o sexistas el cual es ocasionada a una persona generando un ambiente hostil afectando su desarrollo y la situación laboral. (pag.67)

Seguidamente el estudio realizado por Alegre (2022) sostiene lo siguiente:

Que en relación al otro aspecto del hostigamiento sexual el cual se indica aquellas ciertas promesas de los acontecimientos beneficiosos esto a cambio de una conducta sexual no deseada. Estas conductas van ocasionando el procedimiento administrativo disciplinarios y van a tener consecuencias los cuales pueden ser amonestaciones, hasta llegar a la destitución. (pag.2)

A comentario personal esta conducta del acoso dentro del marco de la institución correspondiente donde se van advirtiendo aquellos elementos y se van calificando como acoso sexual el cual es tramitada en las instancias correspondientes.

2.2.1.3. Aplicaciones de las normativas penales

El cual lo relacionamos con la solicitud de los favores sexuales para otras personas dentro de su ámbito de la relación laboral, van provocando a sus víctimas aquella situación como es hostil o humillantes.

Oficiosidad del derecho penal

Relación con el delito sobre el acoso está relacionado con muchas conductas regulado en la legislación peruana.

Gonzalez (2022) relacionado con las conductas

“Su intervención se relaciona con aquella insuficiencia de fiscalizar el equilibrio social esto porque se van establecen sanciones donde hace falta el control interno” (pag.5)

Las principales normativas penales regulados del acoso en territorio nacional el cual será abarcado de la siguiente forma tenemos el comentario de los trabajos realizados de la siguiente manera Guevaron (2024) sostiene lo siguiente:

Código penal modificación 2024

El Art.176-B

Se vio que se va sancionando el acoso sexual en los acontecimientos laborales, donde existen agravantes donde existen grados de superioridad jerarquía y el abuso del poder.

El Art.151-A

Se habla de la forma en la aplicación de las sanciones cuando se presenta casos más severos este acoso más persistente de manera sistemática que va afectando su integridad de la víctima existiendo las penalidades económicas y con mayores periodos de privación de libertad.

Seguidamente encontramos la opinión de Nuñez (2023) quien realizo su trabajo y nos comenta las siguientes modificaciones:

- Ley N° 27942

En el cual se realizó la actualización en la legislación en prevenir y también sancionar el hostigamiento sexual, su alcance va incluyendo nuevas modalidades del acoso digital donde se van creando ciertos canales específicos de las denuncias.

Se indica la obligatoriedad en la creación de los comités de la investigación en el ámbito interno en las organizaciones ya sean públicas como privadas, se incluye a la red de salud para que se trate con celeridad cada una de sus denuncias.

- Ley N° 29783- relacionado con la ley de seguridad y salud en el trabajo. Actualmente su marco normativo va exigiendo los protocolos de intervención de manera rigurosa y con obligatoriedad de poder realizar autorías de manera interna y periódica con la finalidad de valorar la observancia de estas medidas preventivas contra el acoso.

2.2.2. El proceso de aplicación penal

La situación del acoso sexual ya sea en los espacios públicos como privados muchas veces son físicos como verbales.

Para Flores (2022) sostiene lo siguiente:

Se tiene en cuenta la denuncia y su proceso legal mencionando tres aspectos:

- ❖ Teniendo en cuenta que la víctima o los testigos del acoso donde pueden presentar la denuncia ante las autoridades que son pertinentes hablamos de la fiscalía y cuando se presentan casos laborales se deben presentar ante el Ministerio de Trabajo.

- ❖ Seguidamente se tienen en cuenta el acceso de los canales digitales de denuncia llegando a ser un proceso rápido y de manera segura estas denuncias pueden presentarse muchas veces anónima y de esta forma se van evitando represalias.
- ❖ Por otro lado, los procesos penales se aceleraron gracias a la digitalización y nuevas medidas legales para reducir los tiempos de resolución en casos de acoso. (pag.78-80)

Por otro lado se tienen en cuenta la opinión de otro autor Llerena (2022) menciona lo siguiente sobre las sanciones más severas:

- ✓ Una de las sanciones en el sistema de acoso laboral en la actualidad en cuanto a las penas los cuales van incluyendo privación de libertad, se habla de inhabilitaciones profesionales, así como sanciones económicas esto para los empleadores.
- ✓ Seguidamente el acoso dentro del ámbito laboral se percibe cuando existe abuso de poder jerárquicos la pena es de 8 años de prisión. (pag.69)

2.2.2.1. Procedimiento de la aplicación de la normativa laboral

Es necesario partir mencionando que el acoso laboral son aquellas conductas de una manera continua y sistemática cuanto se va hostigando un trabajador afectando su rendimiento o en su bienestar.

Según Macas (2022) nos menciona como es el proceso de denunciar del acoso laboral.

- ✓ En relación a la presentación en la denuncia interna

Cuando la víctima va presentar su denuncia esto ante el comité en la prevención del acoso ante su superior inmediato. Seguidamente en la

empresa teniendo en cuenta con la Ley N° 29783 en el cual se mantienen políticas claras y como se debe presentar el acoso dentro del comité de investigación.

- ✓ Seguidamente se habla de la investigación interna

Se debe realizar una vez presentada la denuncia este comité interno y el emperador debe iniciar con la investigación, deberá siempre confidencial, significa que tanto la víctima, así como el presunto acosador deberán ser escuchados.

- ✓ Se va tener en cuenta las medidas correctivas

Se va tener en cuenta que una vez que se va comprobando el acoso, la empresa va a tener que tomar medidas disciplinarias, así como sanciones y en casos graves se realiza el despido del acosador. Seguidamente se van a tomar en cuenta de las medidas preventivas se tienen en cuenta el cambio del puesto de la víctima lo solicita.

- ✓ Se tiene en cuenta la capacitación

Esto en relación cuando las empresas están en la obligación de poder brindar capacitaciones el cual deberán ser de una manera periódica con la finalidad de prevenir el acoso en los lugares donde se presta actividades laborales esto lo menciona la normativa de seguridad y salud en el trabajo. (Par.30-38)

Tenemos en cuenta la opinión Fernandez (2023) teniendo en cuenta lo siguiente:

Nos comenta sobre el acontecimiento estreno (Esto a nivel legal y administrativo) en el cual nos menciona tres aspectos:

- ❖ Realizar la denuncia ante la SUNAFIL

Existe la situación que si la empresa no ejecuta medidas adecuadas muchas veces la víctima puede acudir a las entidades externas donde se presenta denuncias ante SUNAFIL el cual este encargado de poder fiscalizar este cumplimiento de las normas laborales se puede sancionar a las distintas empresas que no están implementando medidas contra el acoso.

❖ El realizar denuncias ante el Ministerio de Trabajo

La presunta víctima deberá acudir ante el Ministerio de trabajo, el cual mantienen la finalidad de poder inspeccionar y con ello sancionar a las distintas empresas que no estén tomando medidas frente a las denuncias de acoso.

Seguidamente contamos con la opinión del autor Sastre (2023) indica dos aspectos:

▪ Denuncia penal

La situación que se presenta sea en casos de acoso sexual o psicológico la víctima va interponer aquella denuncia penal ante la fiscalía.

En el Art. 176-B sobre el acoso sexual del CP. Llegando a las penas de cárcel, mientras que el acoso psicológico o laboral se van a sancionar con multas y distintas penalidades.

▪ El Ministerio Publico

Se va tener que otorgar aquellas medidas de protección a la víctima existiendo aquellas prohibiciones donde el acosador se acerque a la víctima o que continúe en contacto dentro de este ámbito laboral.
(pag.24-30)

2.2.2.2. Aplicación en el ámbito laboral Red de Salud Lampa

Teniendo en cuenta dentro del ámbito laboral de dicha institución el cual debe cumplir con las disposiciones normativas nacionales.

En la opinión Díaz (2023) se mencionan los siguientes:

- Establecer los comités internos de investigación

Este aspecto es obligatorio para iniciar a tratar la denuncia de acoso, donde existe representación de trabajadores, así como empleadores, donde debe prevalecer la imparcialidad.

- Capacitaciones obligatorias

En relación a las capacitaciones para los empleados y empleadores en relación a la normativa penal y teniendo en cuenta que las medidas contra esta situación del acoso son obligatorias y con ello abordando el manejo de las denuncias y con ello la prevención de las conductas inapropiadas.

- Los protocolos de intervención

En cuanto a los protocolos deberían ser estrictos creando guías para la actuación inmediata en los casos de acoso, donde debería brindarse de manera inmediata el apoyo psicológico y legal para las víctimas.

Seguidamente contamos con la opinión Vaquez (2020) se va tener en cuenta lo siguiente aportación:

La fiscalización activa; el cual lo debe realizar el Ministerio de trabajo y el Poder Judicial estas dos entidades va contando con los equipos de la fiscalización en los casos de acoso, para mantener el amparo a las víctimas

quienes que tener mayor protección solicitando protección temporal mientras se investiga el caso. (parr.8)

Para finalizar se tiene en cuenta la opinión de Ballesteros (2024) nos menciona sobre las sanciones que existen en el derecho laboral:

- ✚ Sanciones laborales: se habla de la existencia de amonestaciones, así como suspensiones de los casos graves como despido del acosador.
- ✚ Las sanciones penales: esta situación va llegar al sistema judicial, como estas sanciones van a incluir penas de cárcel sobre el acoso sexual y con ello crea multas.
- ✚ Multas a las empresas: muchas de las empresas tienen que ser multadas si no van tomando las medidas adecuadas esto para poder prevenir el acoso esto cuando no tienen la implementación y funcionamiento del protocolo de actuación o si van ignorando las denuncias de acoso (pag.145)

2.2.2.3. Características del acoso laboral

Dentro del territorio nacional, se entiende que el acoso laboral lo van a conocer mobbing, es una de las formas de la violencia de aspecto psicológico y físico que se va realizando dentro del ambiente laboral afectando terriblemente su rendimiento laboral.

Castañeda (2023) indica ciertas características:

- El hostigamiento sistemático: el cual está relacionado de las acciones muy repetitivas los cuales son efectuados en contra de otra persona esto lo va diferenciando de la incidencia de manera aislada.
- Intención de perjudicar: donde la existencia de este personaje del acosador donde se va menoscabando en la autoestima, así como es la

estabilidad emocional afectando directamente en el desempeño del trabajador.

Seguidamente contamos con la opinión de Alvarado (2023) se tiene en cuenta dos características:

Desequilibrio del poder, en la existencia de muchos casos, donde el acosador va ocupando y puesto de superior dentro de la jerarquía laboral, aunque también se puede provenir de los colegas dentro del mismo nivel.

La existencia de las consecuencias negativas, donde se le va afectando su salud física así como afectación mental que se le somete a la víctima van induciendo situaciones de estrés, ansiedad, muchas veces la renuncia al trabajo. (Parr.14-16)

2.2.2.4. Descripción de la tipología de acoso laboral

El acoso va afectando a los trabajadores en su ámbito laboral de esta manera se va describir sus principales tipos.

Según el estudio realizado por Arevalo (2023) menciona lo siguiente:

a) El acoso psicológico

El cual está relacionado con los comportamientos los cuales son de intimidación, actos de humillación provocando aislamiento desestabilizando emocionalmente a la víctima.

b) Acoso verbal

En este tipo de acto se tiene en cuenta los insultos ya sean los gritos que van humillando al trabajador o puede existir críticas de manera constante afectando terriblemente la autoestima del trabajador.

c) Acoso físico

Este tipo de acto es menos común que se realicen, donde van incluyendo cualquier situación de contacto físico de manera inapropiada o realizando gestos amenazantes en contra del trabajador.

d) El acoso sexual

Los cuales se van manifestando esto a través de las insinuaciones ejecutando conductas de carácter sexual el cual no es deseado

Por otro lado contamos con la opinión de Nieto (2023) sostiene lo siguiente:

- ❖ Asignación de tareas degradantes: Encargar tareas humillantes o asignar cargas de trabajo imposibles de cumplir con el fin de frustrar al empleado.
- ❖ Exclusión o aislamiento: Evitar incluir a la víctima en actividades laborales, reuniones o decisiones importantes, provocando su marginación dentro del equipo. (pag.56)

2.2.2.5. Frecuencia con que se presenta el acoso laboral

El cual está relacionado dentro de la calidad de las veces que va ocurriendo las conductas del hostigamiento dentro de entorno laboral dentro de determinados periodos.

Carrasco (2020) se presentan en distintas frecuencias:

En el acoso laboral de manera de Episódico, la conducta realizada este acoso se van ocurriendo de manera esporádica o de manera irregular no son realizadas de manera constante los cuales provocan impacto en las victimas, asimismo tenemos el acoso laboral repetitivo los cuales se van presentando con

mayor regularidad donde el acosador va alterando los momentos de calma con episodios de acoso. (parr.26)

Seguidamente Inca (2020) menciona lo siguiente:

Sobre el acoso sistemático el cual se van manifestándose de manera constante esto a lo largo del tiempo. Manifestando de las conductas de hostigamiento se vuelve parte del día a día el cual van generando entornos tóxico en contra de la víctima, seguidamente se comenta sobre el acoso laboral de manera intensa no solo por la constancia el cual se va intensificando en su gravedad de las siguientes agresiones ya sean verbales, o físicos son cada vez más severos. (pag.13)

Seguidamente encontramos la opinión de Hernandez (2020) sostiene aquellos factores los cuales van afectando la frecuencia del acoso:

Las relaciones de jerárquicas el cual está vinculado quien ejerce poder como es el superior o el jefe y el cual es cometido con mayor frecuencia, seguidamente tenemos el entorno laboral, realizados en el ambiente de trabajo los cuales son muy poco regulados con dichas políticas de tolerancia, pero este fenómeno va aumentando y finalmente tenemos el acoso laboral se van incrementando cuando pasa el tiempo cuando no toman medidas de corrección. (parr.90)

2.2.2.6. Consecuencias del acoso laboral

Las víctimas de este acontecimiento delictuoso van a tener afectaciones de bienestar ya sea físico, así como emocional y esto va afectando el rendimiento del clima laboral.

Leon (2020) quien mencionó en su trabajo lo siguiente: las consecuencias para la víctima.

Consecuencias psicológicas

Estrés crónico: esta situación del acoso laboral va provocando altos niveles de ansiedad, estrés y con ello la tensión va siendo constante.

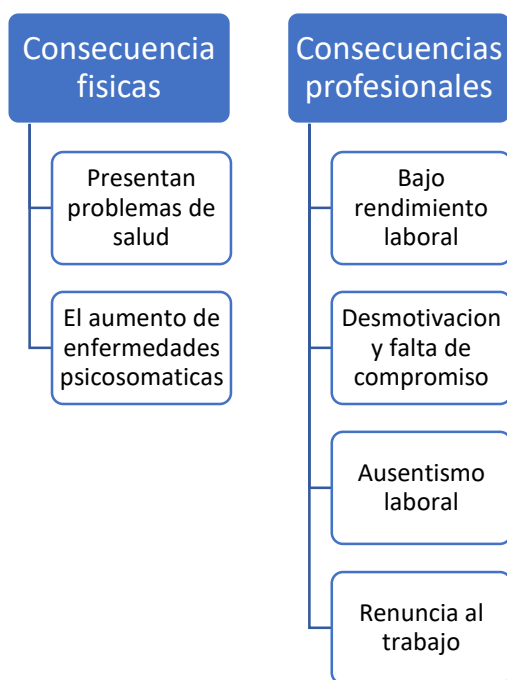
Depresión: víctimas perciben sentimientos provocando tristeza y baja su autoestima.

Trastornos de ansiedad: esta persona que son acosadas experimenta ataques de pánico, así como preocupaciones de manera excesiva.

Pérdida de confianza: las humillaciones van sobresaltando la autoconfianza provocando su inseguridad de su entorno laboral.

Lo antes mencionado se va teniendo en cuenta que estas causas van induciendo el retiro de la víctima el cual afecta la vida su entorno social va creciendo su sufrimiento.

Seguidamente contamos con otra opinión Bazualdo (2022) indican otras consecuencias:



Teniendo en cuenta aquel aparte de consecuencias antes mencionados en el acápite anterior existe las secuelas de la organización en la reducción de



la producción esta situación del acoso va disminuyendo su eficiencia y su rendimiento y con ello nace el mal clima laboral, van generando conflictos internos y disminución entre los compañeros.

2.3. Marco Conceptual

Responsabilidad penal

Hacer frente a las distintas consecuencias penales de un delito correspondiente que han cometido (Crispin,2020,parr.78)

Acoso

Relacionado con el comportamiento agresivo está involucrado el desequilibrio de poder (Candela, 2022,pag,67)

Acoso laboral

Acción de hostigamiento conduciendo miedo desprecio al trabajador afectando su rendimiento laboral (Ballesteros, 2024,parr.12)



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación

En cuanto al enfoque que utilizo en el estudio fue cuantitativo por que fue un proceso sistemático mantuvo una estructura lógica donde se obtuvo información con resultados numerosos (Monje, 2019)

3.2. Método aplicado en la investigación

Teniendo en cuenta su desarrollo del estudio su metodología se enmarcó dentro de un método deductivo el cual nos va permitir comprobar una de las hipótesis verdadera dentro de la variedad de las circunstancias.(Quintana y Hermida, 2019, p.73)

3.3. Tipo de investigación

Es una investigación básica partió desde un marco teórico con el objetivo para la incrementación los conocimientos (Peña y Pirela, 2007, p.58)

3.4. Nivel de investigación

Está relacionado con el nivel de investigación correlacional donde se le permitió medir las dos variables. (Guevara et al., 2020)

3.5. Diseño de investigación

Se considera que el estudio fue desarrollado dentro del diseño no experimental, del mismo modo que no hace uso de la manipulación de las

variables que se concentra solamente en el detalle de visión de lo ocurrido sin intervención alguna. (Sousa et al., 2007)

3.6. Población y muestra

3.6.1 Población

En cuanto a lo relacionado con el estudio se trabajó con 340 profesionales que laboran en la Red de salud de Lampa los cuales fueron contratados bajo el D.L. 276 (216) y seguidamente tenemos la siguiente manera de contrato laboral nos referimos CAS D.L.1057 (124)

REDESS LAMPA			
	D.L. 276	CAS D.L. 1057	
PROF. DE LA SALUD	113	50	
MEDICO	22	10	
AUXILIAR ASIS	3	2	
AUXILIAR ADM	0	7	
PROF. ADM	5	10	
TECNICO ADM	5	22	
TECNICO ASIS	68	23	
TOTAL	216	124	

3.6.2. Muestra

En cuanto a la muestra del estudio ejecutado los profesionales de la Red de Salud Lampa-Puno. Para ello se aplicó un muestreo aleatorio simple – probabilístico, esto de acuerdo a lo siguiente:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 340

Tamaño de muestra: 164

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2 \cdot 2(p \cdot q)}{e^2 \cdot 2 + (z^2 \cdot 2(p \cdot q)) / N}$$

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q=Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

Es decir, el estudio contó con 340 trabajadores de la Red de Salud Lampa-Puno año 2024



3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de investigación

Técnica que se empleó al presente trabajo de investigación es análisis de los datos se tuvo su ejecución en la encuesta

3.7.2. Instrumento

Un cuestionario estructurado con preguntas en escala Likert para medir las percepciones sobre la responsabilidad penal y el acoso laboral en los trabajadores de la Red de Salud Lampa.

3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

Sampieri (2016) En cuanto a la validez del instrumento se empleó juicio de expertos, método manejado para establecer el contenido, el formato y las características del instrumento.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se utiliza principalmente en escalas o cuestionarios que tienen múltiples ítems o preguntas diseñadas para medir un constructo específico.

3.8.3. Diseño de contrastación de Hipótesis

Diseño estadístico: *Correlación de Rho de Spearman para contrastar hipótesis*

Correlaciones

			Responsabilidad penal	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad penal	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Aplicación de normativas laborales y penales	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Aplicación de normativas laborales y penales	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Procedimientos legales en casos de acoso laboral	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Procedimientos legales en casos de acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Tipos de sanciones penales	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Tipos de sanciones penales	Coeficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	12

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

H0: No existe relación entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Institución de Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Tabla 1

Correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general

Correlaciones				
			Responsabilidad penal	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad penal	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula, pues la significancia (bilateral) 0,000 es menor a 0,000 es menor a 0,05. Además, la correlación entre a responsabilidad penal en el delito de acoso laboral es de 0,893 es decir, hay una correlación directa y positiva. Por lo tanto, se llegó aceptar la hipótesis valida y se concluye que existe una relación significativa entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

Hipótesis específica (1)

H1: Existe una relación significativa entre el tipo de la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Institución de la Red de Salud Lampa-Pino, 2024

H0: No existe relación entre la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Tabla 2 Correlación de Rho de Spearman para contrastar hipótesis específica uno

Correlaciones				
Rho de Spearman	Aplicación de normativas laborales y penales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Aplicación de normativas laborales y penales	Acoso Laboral
			1,000	,883**
			.	,000
		164	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,883**	1,000
			,000	.
			164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis nula, pues la significancia (bilateral) 0,000 es menor a 0,05. Además, la correlación entre el tipo de la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral es de 0,883 es decir hay una correlación significativa y positiva, por lo tanto, se acepta la hipótesis valida y se llegó a la concluir que existe una relación significativa entre el tipo de la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

Hipótesis específica dos

H1: Existe una relación significativa entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

H0: No existe relación entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Tabla 3*Correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica dos*

Correlaciones				
			Procedimientos legales en casos de acoso laboral	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Procedimientos legales en casos de acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula, pues la significancia (bilateral) 0,000 es menor a 0,05. Además, la correlación entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral es de 0,887, es decir, existió una correlación directa y positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis válida y se concluye que existe una relación significativa entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Hipótesis específica tres

H1. Existe una relación significativa entre el tipo de sanción penal y el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

H0. No existe relación entre el tipo de sanción penal y el acoso laboral en la Institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman para contrastar hipótesis específica tres

			Tipos de sanciones penales	Acoso Laboral
Rho de Spearman	Tipos de sanciones penales	Coefficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Acoso Laboral	Coefficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se realiza la hipótesis nula, pues la significancia (bilateral) 0,000 es menor a 0,05. Además, la correlación entre los tipos de sanciones penales y el acoso laboral es de 0,881, es decir, hay una correlación directa y positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis válida y se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la entre los tipos de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno, 2024.

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 5

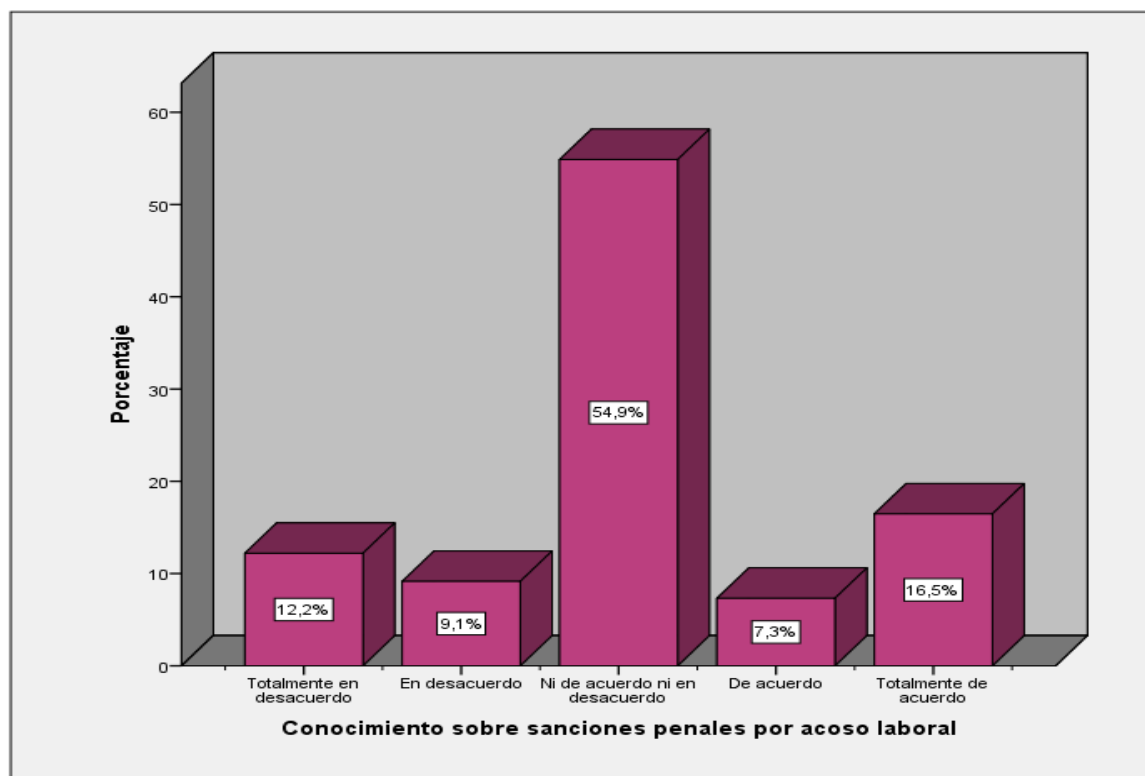
Conocimiento de sanciones penales por acoso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	20	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	15	9,1	9,1	21,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	90	54,9	54,9	76,2
De acuerdo	12	7,3	7,3	83,5
Totalmente de acuerdo	27	16,5	16,5	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 1.

Conocimiento sobre sanciones penales por acoso laboral



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Teniendo cuenta lo desarrollando la tabla N°1 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo al interrogante si en la institución que labora se aplican sanciones penales al responsable de realizar acoso laboral, donde un (90) 54,9% marcaron su respuesta que ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguidamente un (27) 16,5% totalmente de acuerdo, por otro lado, el (20) 12,2% indicaron que totalmente en desacuerdo, sin embargo, (15) 9,1% en desacuerdo y finalmente el (12) 7,3% indicaron que están de acuerdo.

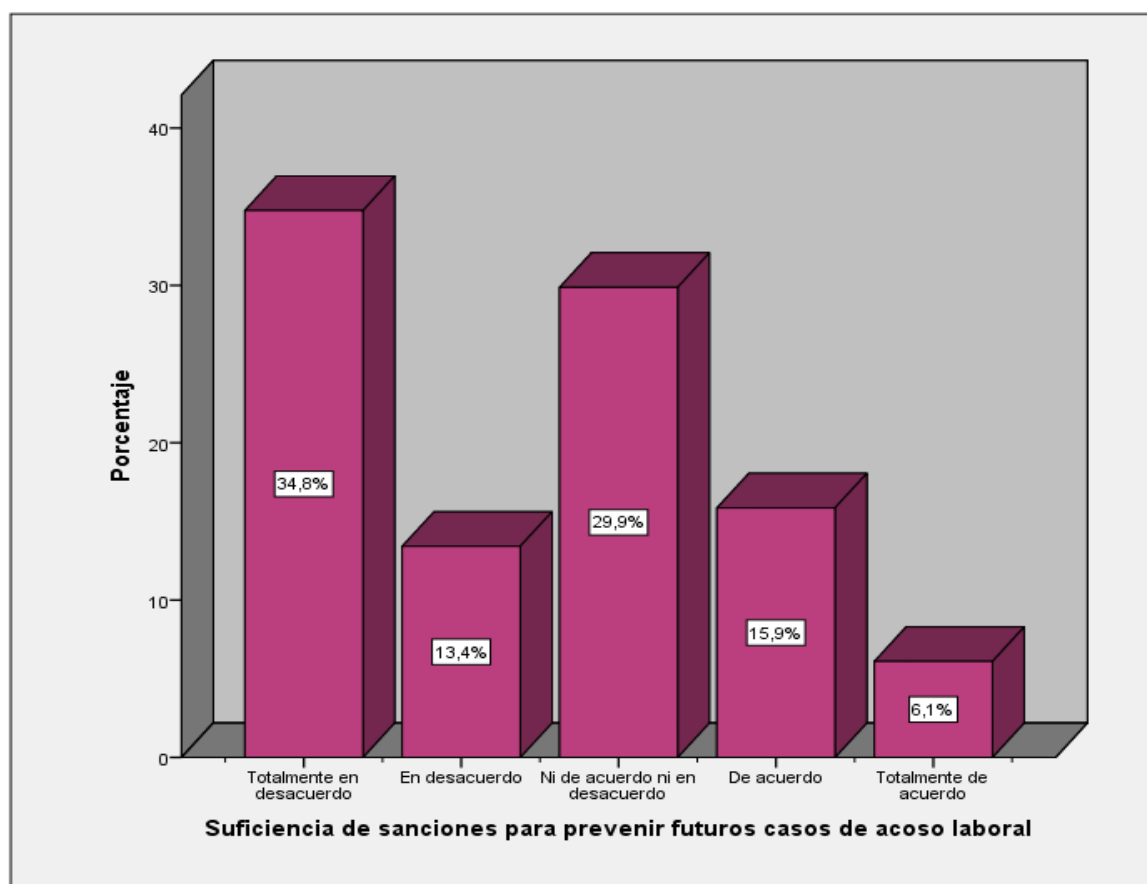
Tabla 6*Sanciones para prevenir futuros casos de acoso laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	57	34,8	34,8	34,8
En desacuerdo	22	13,4	13,4	48,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	29,9	29,9	78,0
De acuerdo	26	15,9	15,9	93,9
Totalmente de acuerdo	10	6,1	6,1	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 2.

Suficiencia de sanciones para prevenir futuros casos de acoso laboral



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

En el desarrollando la tabla N°2 donde participaron los trabajadores profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo al interrogante sobre las sanciones aplicadas por acoso laboral en su institución son suficientes para prevenir futuros casos se encontró que un (49) 29,9% indicaron que ni de acuerdo ni en desacuerdo, (57) 34,8% sostuvieron que totalmente en desacuerdo, seguidamente un (26) 15,9% indican estar de acuerdo,(22) 13,4% sostuvieron estar en desacuerdo y finalmente un (10) 6,1% indicaron que están totalmente de acuerdo.

Tabla 7

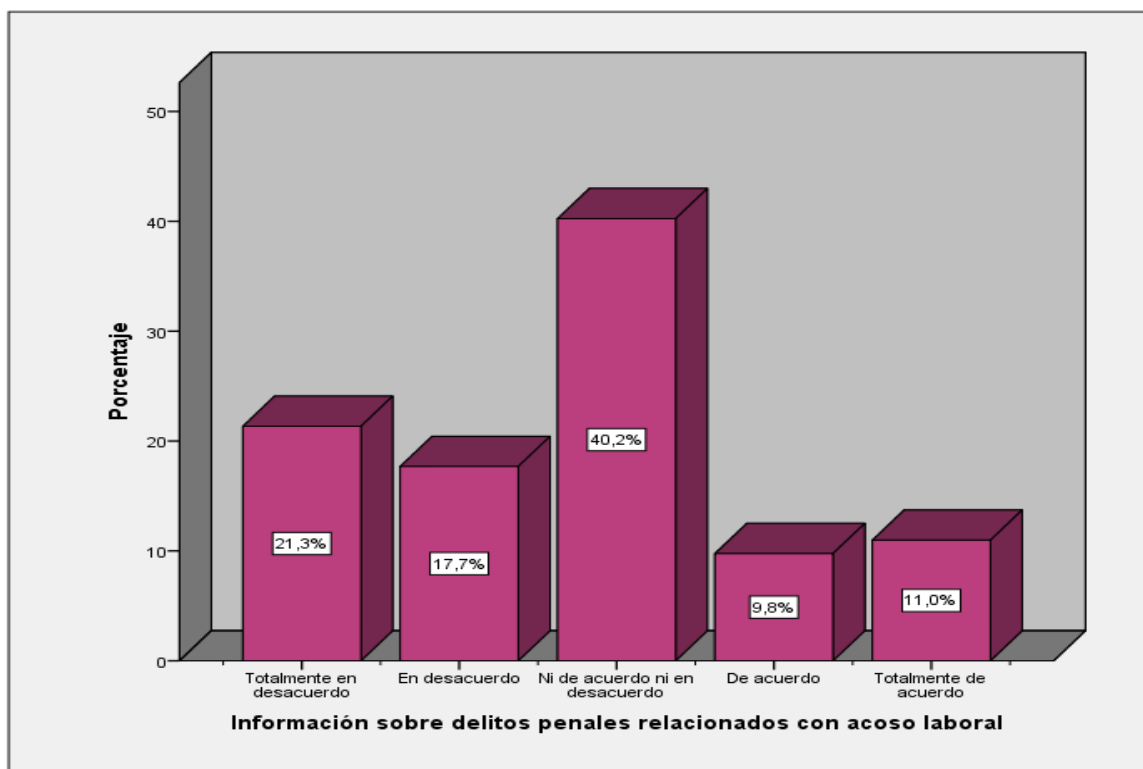
Información sobre delitos penales relacionados con acoso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	35	21,3	21,3	21,3
En desacuerdo	29	17,7	17,7	39,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	40,2	40,2	79,3
De acuerdo	16	9,8	9,8	89,0
Totalmente de acuerdo	18	11,0	11,0	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 3.

Información sobre delitos penales relacionados con acoso laboral



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Tabla N°3 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante Esta informado sobre los tipos de delitos penales relacionados con el acoso laboral. Se encontró que un (66) 40,2% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el (35) mencionaron que están totalmente en desacuerdo, seguidamente un (29) 17,7% indicaron estar en desacuerdo, en un porcentaje menor el (18) 11,0% indicaron estar totalmente desacuerdo y finalmente un (16) 9,8) sostuvieron estar de acuerdo.

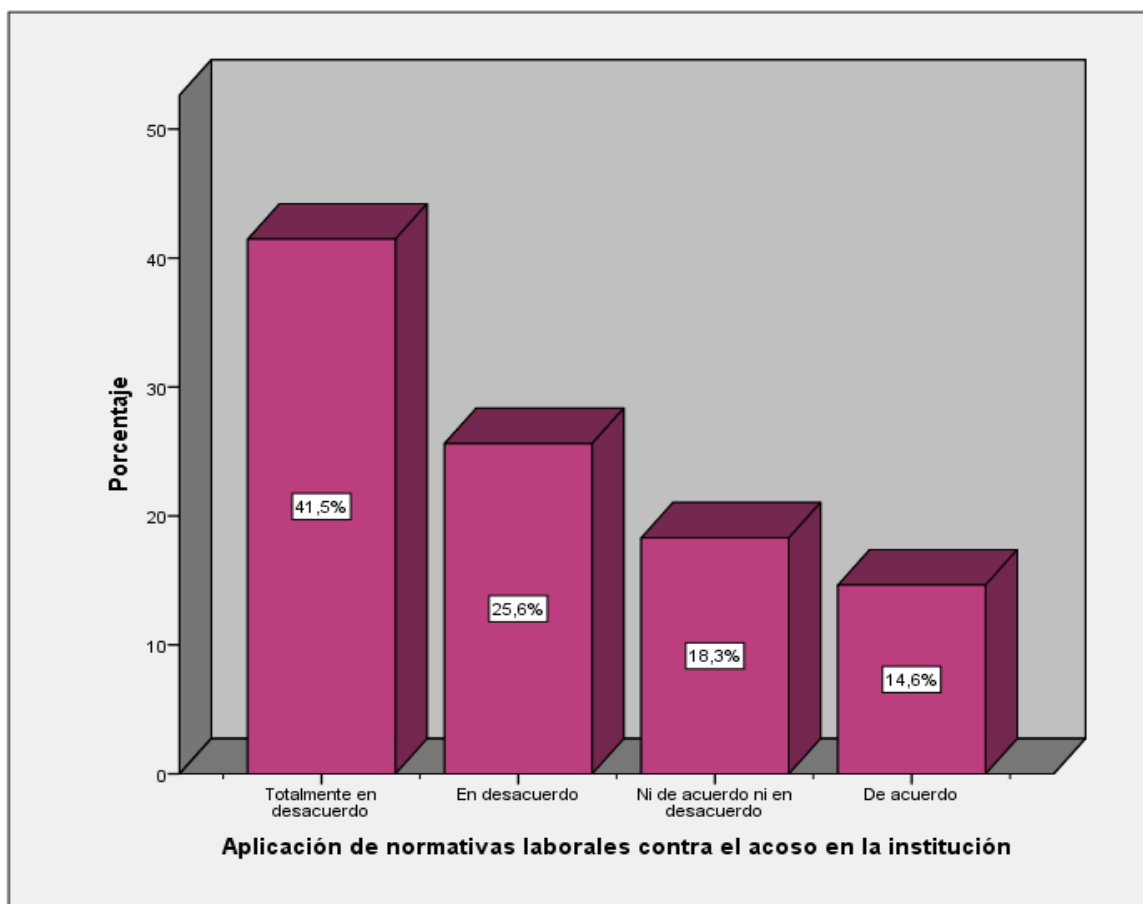
Tabla 8*Aplicación de la normativa laboral contra el acoso institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	68	41,5	41,5	41,5
En desacuerdo	42	25,6	25,6	67,1
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	18,3	18,3	85,4
De acuerdo	24	14,6	14,6	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 4.

Aplicación de normativas laborales contra el acoso en la institución



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Tabla N°4 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo el interrogante Las normativas laborales en su institución se aplican de manera adecuada para combatir el acoso donde se encontró los siguientes datos el (68) 41,5% mencionaron estar totalmente en desacuerdo, seguidamente un (42) 25,6% indicaron estar en desacuerdo, por otro lado, (30) 18,3% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente un (24) 14,6% sostuvieron estar de acuerdo.

Tabla 9

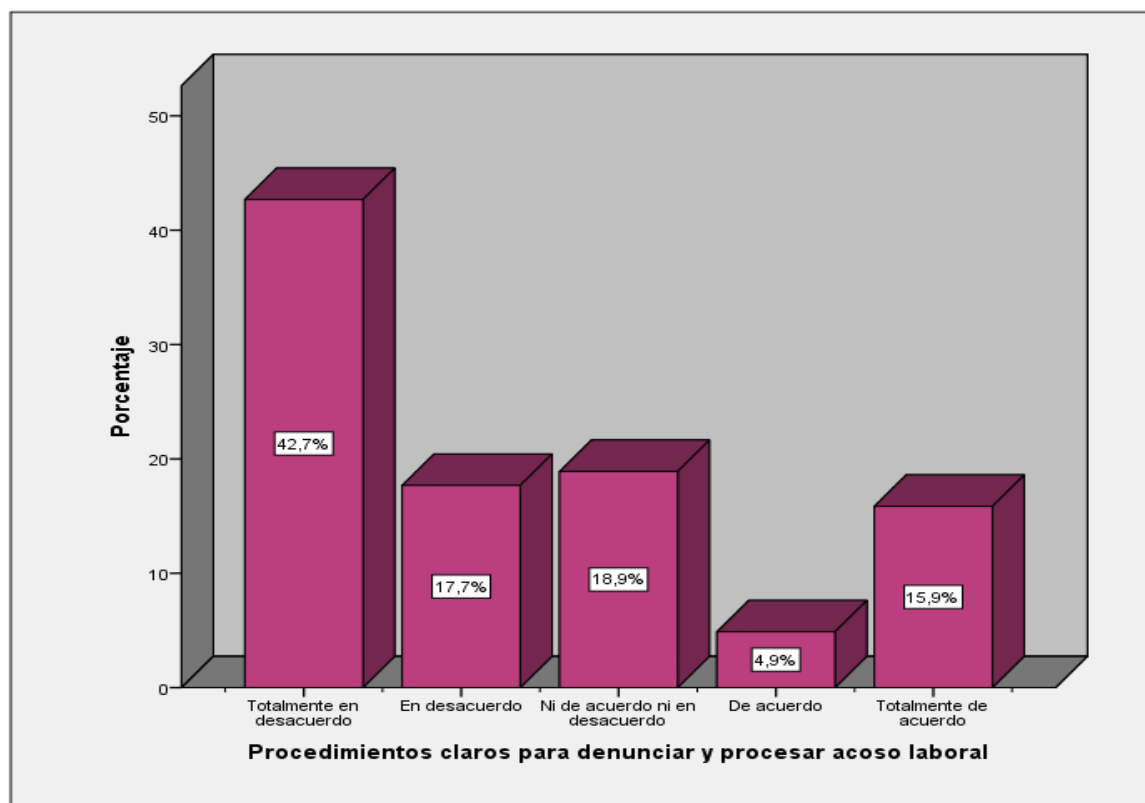
Procedimientos claros para denunciar y procesar el acoso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	70	42,7	42,7	42,7
En desacuerdo	29	17,7	17,7	60,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	18,9	18,9	79,3
De acuerdo	8	4,9	4,9	84,1
Totalmente de acuerdo	26	15,9	15,9	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 5.

Procedimientos claros para denunciar y procesar acoso laboral



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Tabla N°5 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante crees que existen procedimientos claros para denunciar y procesar casos de acoso en su lugar de trabajo se hallaron la información donde un (70) 42,7% indicaron estar totalmente en desacuerdo, en segundo lugar, se encontró que (31) 18,9% indicando estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguidamente un (29) 17,7% mencionaron estar en desacuerdo, seguidamente un (26) 15,9% indicaron estar totalmente de acuerdo y finalmente, un (8) 4,9% indicaron estar de acuerdo.

Tabla 10

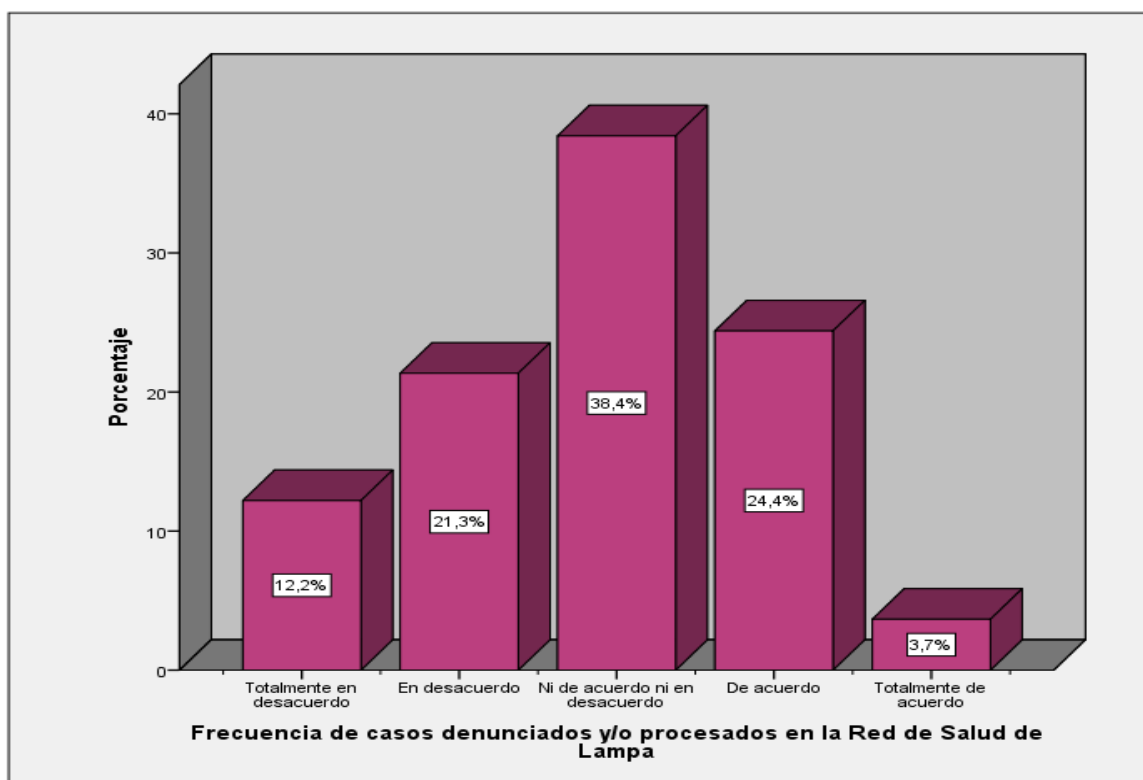
Frecuencia de casos denunciados y/o procesados en la Red de salud de Lampa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	20	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	35	21,3	21,3	33,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	38,4	38,4	72,0
De acuerdo	40	24,4	24,4	96,3
Totalmente de acuerdo	6	3,7	3,7	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 6.

Frecuencia de casos denunciados y/o procesados en la Red de Salud de Lampa



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

En el desarrollando la tabla N°6 donde participaron los trabajadores profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante Conoces algún caso de acoso laboral denunciado y/o procesado frecuentemente en su institución de la Red de Salud de Lampa se pudieron encontrar los siguientes datos (63) 38,4% donde se mencionó que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguidamente un (40) 24,4% mencionaron que están de acuerdo, el (35) 21,3% indicaron estar en desacuerdo, seguidamente un (20) 12,2% mencionaron estar totalmente en desacuerdo y finalmente el (6) 3,7% indicaron estar totalmente de acuerdo.

Tabla 11

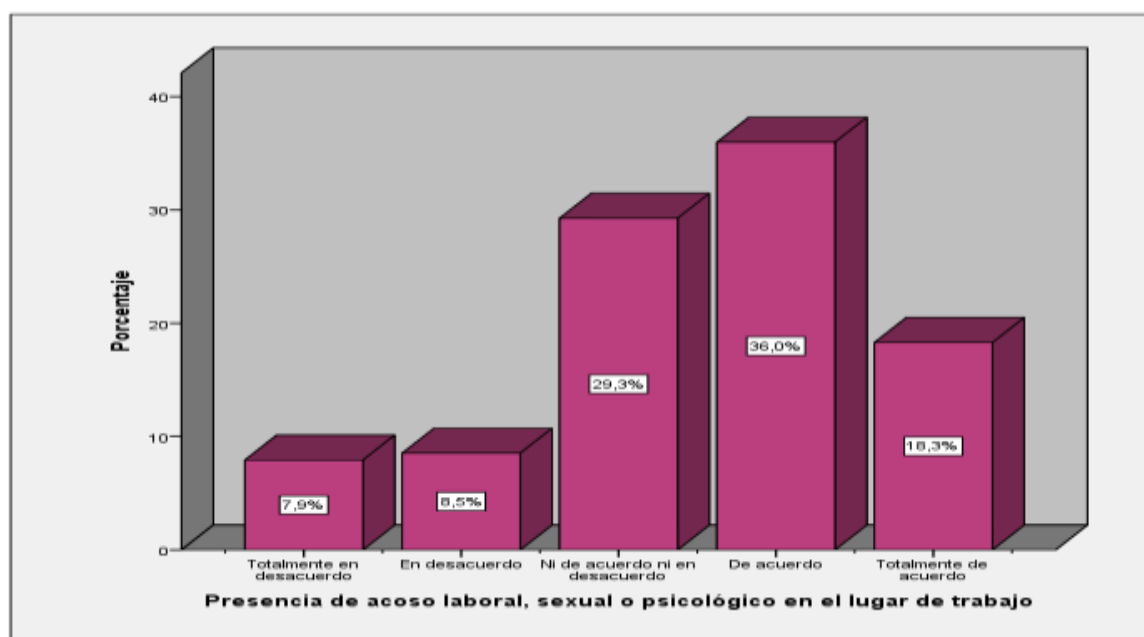
Presencia del acoso laboral, sexual o psicológico en el lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	7,9	7,9	7,9
En desacuerdo	14	8,5	8,5	16,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	29,3	29,3	45,7
De acuerdo	59	36,0	36,0	81,7
Totalmente de acuerdo	30	18,3	18,3	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 7.

Presencia de acoso laboral, sexual o psicológico en el lugar de trabajo



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación

Desarrollando la tabla N°7 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo la interrogante en su lugar de trabajo se han presentado casos de acoso laboral, sexual o psicológico hallando los siguientes datos (59) 36,0% indicaron estar de acuerdo, seguidamente un (48) 29,3% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, continuando con la descripción encontramos que un (30) 18,3% indicaron estar totalmente de acuerdo, seguidamente un (14) 8,5% sostuvieron estar en desacuerdo y finalmente (13) 7,9% indicaron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

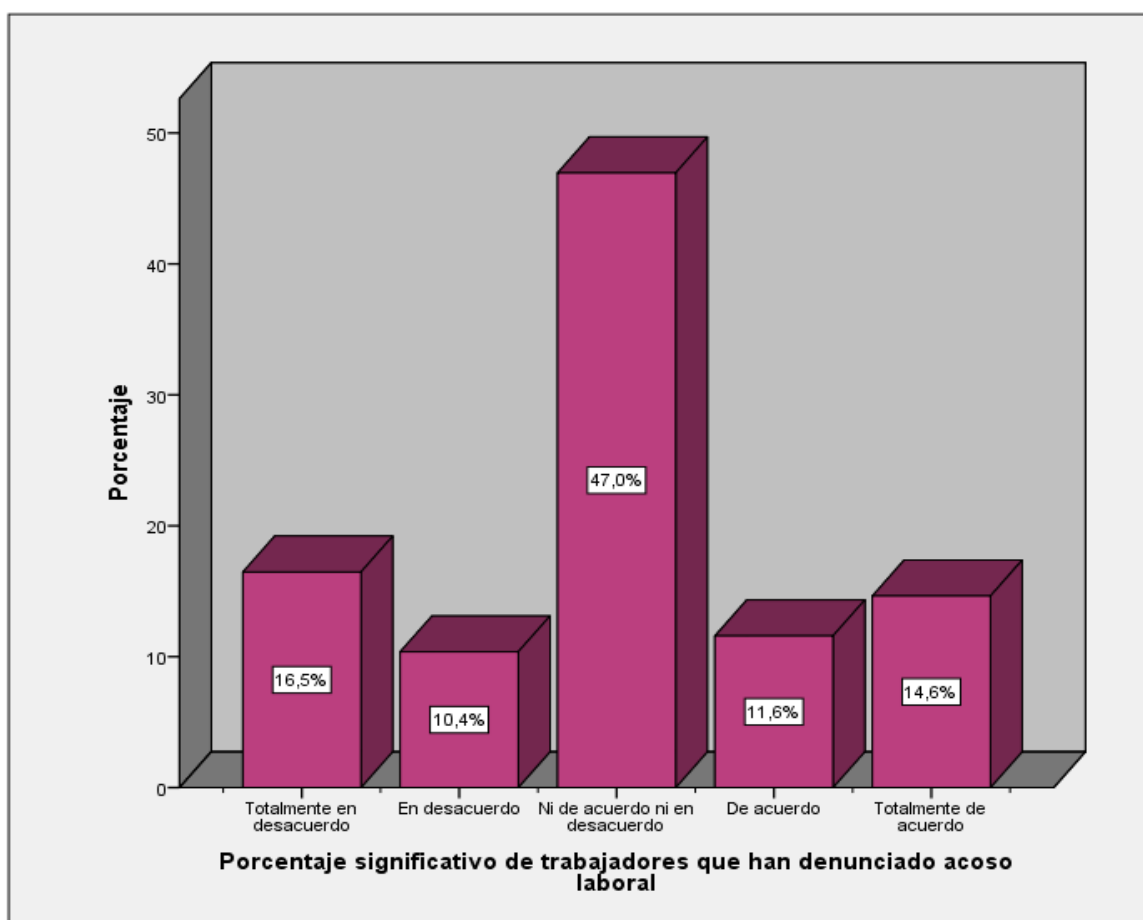
Porcentaje significativo de trabajadores que han denunciado el acoso laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	27	16,5	16,5	16,5
En desacuerdo	17	10,4	10,4	26,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	77	47,0	47,0	73,8
De acuerdo	19	11,6	11,6	85,4
Totalmente de acuerdo	24	14,6	14,6	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 8.

Porcentaje significativo de trabajadores que han denunciado acoso laboral



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Desarrollando la tabla N°8 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante, conoce si algún porcentaje significativo de trabajadores en su institución laboral han denunciado casos de acoso laboral, se pudo hallar los datos (77) 47,0% mencionaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguidamente (27) 16,5% indicaron estar totalmente en desacuerdo, por otro lado, (24) 14,6% están totalmente de acuerdo, un (19) 11,6% están de acuerdo, finalmente un (17) 10,4% están en desacuerdo.

Tabla 13

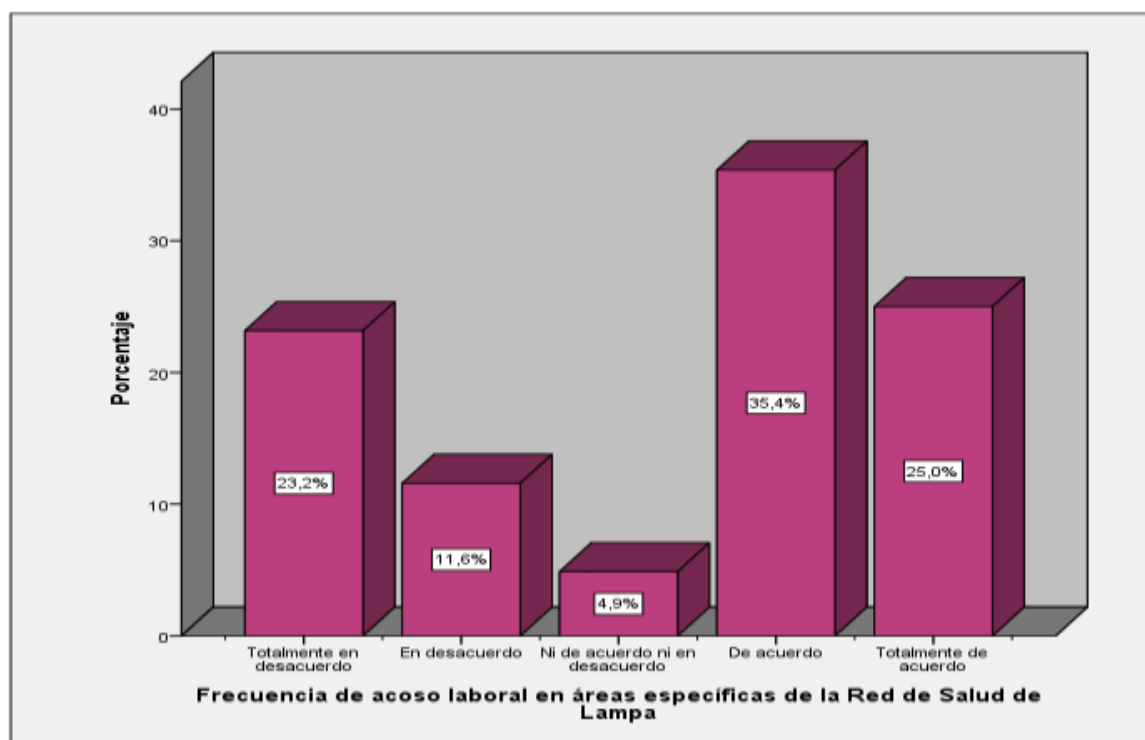
Frecuencia de acoso laboral en áreas específicas de la Red de Salud de Lampa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	38	23,2	23,2	23,2
En desacuerdo	19	11,6	11,6	34,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	4,9	4,9	39,6
De acuerdo	58	35,4	35,4	75,0
Totalmente de acuerdo	41	25,0	25,0	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 9.

Frecuencia de acoso laboral en áreas específicas de la Red de Salud de Lampa



Nota: Encuesta desarrollada

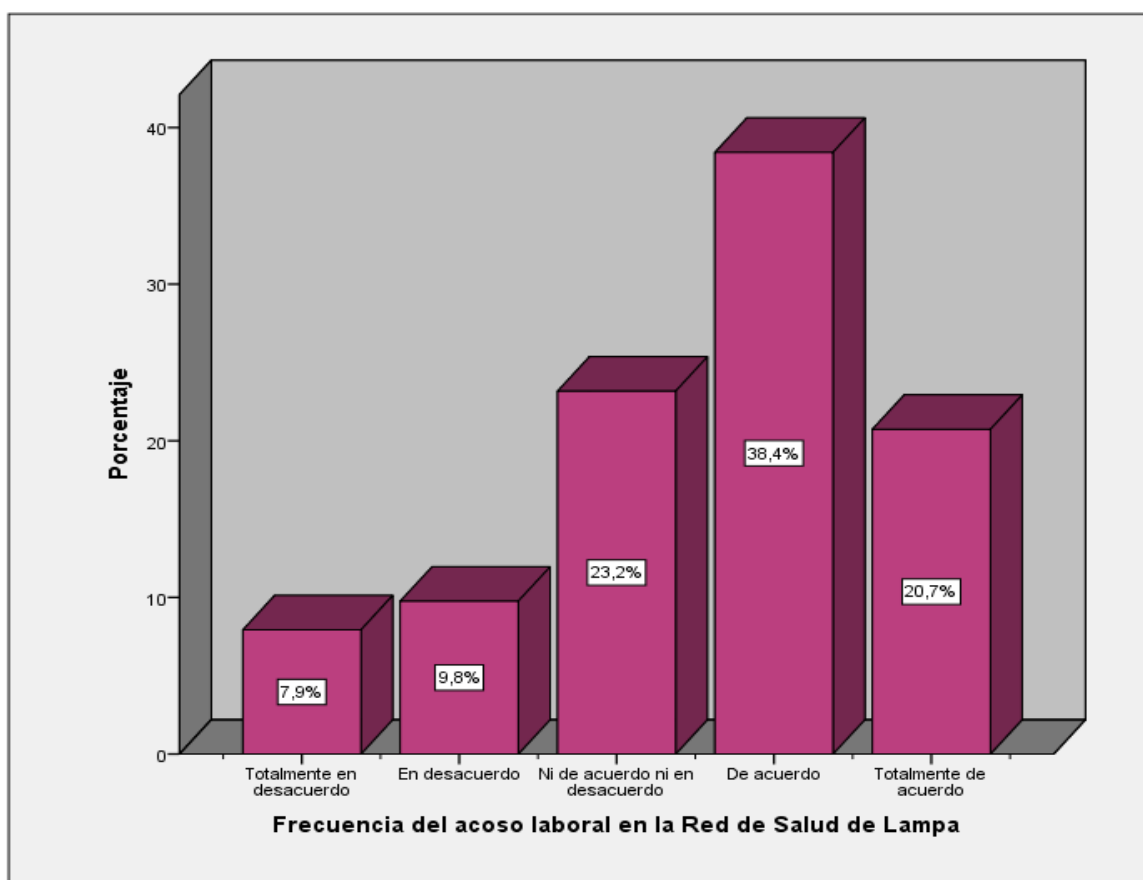
Interpretación:

Desarrollando la tabla N°9 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante, considera que el acoso laboral es más frecuente en algunas áreas de su trabajo en la Red de Salud de Lampa que en otras. Se pudo encontrar los siguientes datos un (58) 35,4% indican estar de acuerdo, por otro lado, (41) 25,0% sostienen estar totalmente de acuerdo, un (38) 23,2% sostuvieron estar totalmente en desacuerdo, seguidamente un (19) 11,6% están en desacuerdo y finalmente un (8) 4,9% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 14*Frecuencia del acoso laboral en la Red de Salud*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	7,9	7,9	7,9
En desacuerdo	16	9,8	9,8	17,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	23,2	23,2	40,9
De acuerdo	63	38,4	38,4	79,3
Totalmente de acuerdo	34	20,7	20,7	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 10.*Frecuencia del acoso laboral en la Red de Salud de Lampa*

Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Desarrollando la tabla N°10 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante, en su institución de la Red de Salud de Lampa, el acoso laboral ocurre de manera frecuente se menciona que (63) 38,4% los participantes mencionaron estar de acuerdo, seguidamente un (38) 23,2% indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, teniendo en cuenta un (34) 29,7% sostienen estar totalmente de acuerdo, así mismo, un (16) 9,8% están en desacuerdo para finalizar un (13) 7,9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

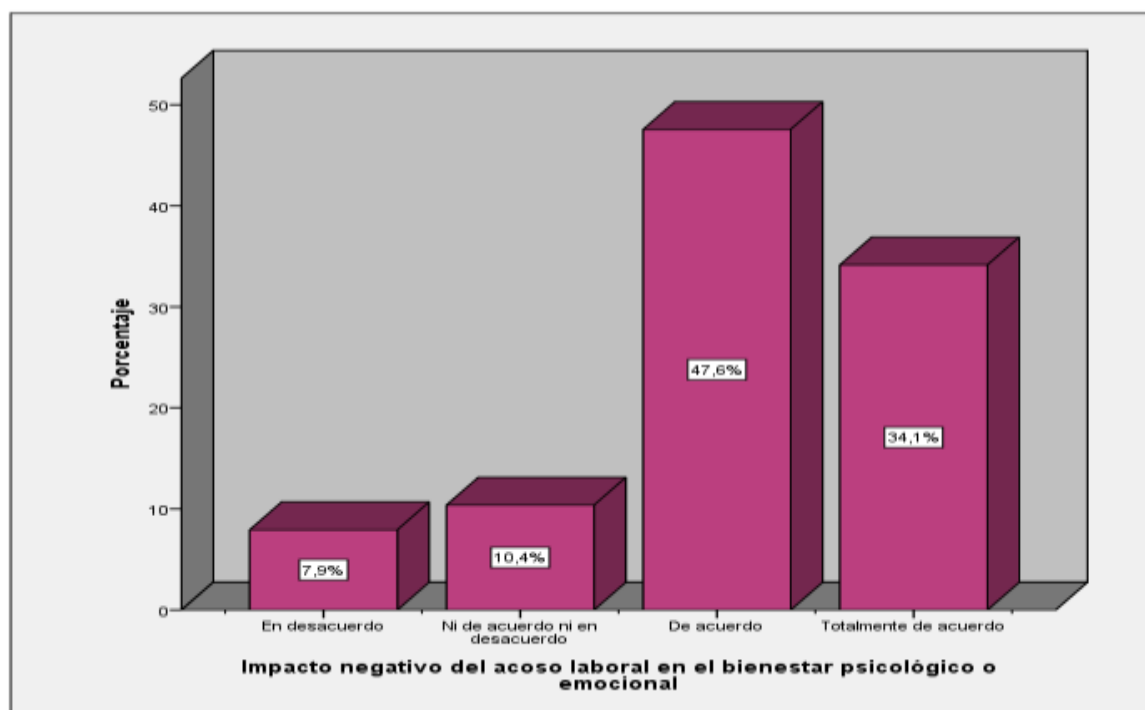
Impacto del acoso laboral en el bienestar psicológico y emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	7,9	7,9	7,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	10,4	10,4	18,3
Válido De acuerdo	78	47,6	47,6	65,9
Totalmente de acuerdo	56	34,1	34,1	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 11.

Impacto negativo del acoso laboral en el bienestar psicológico o emocional



Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

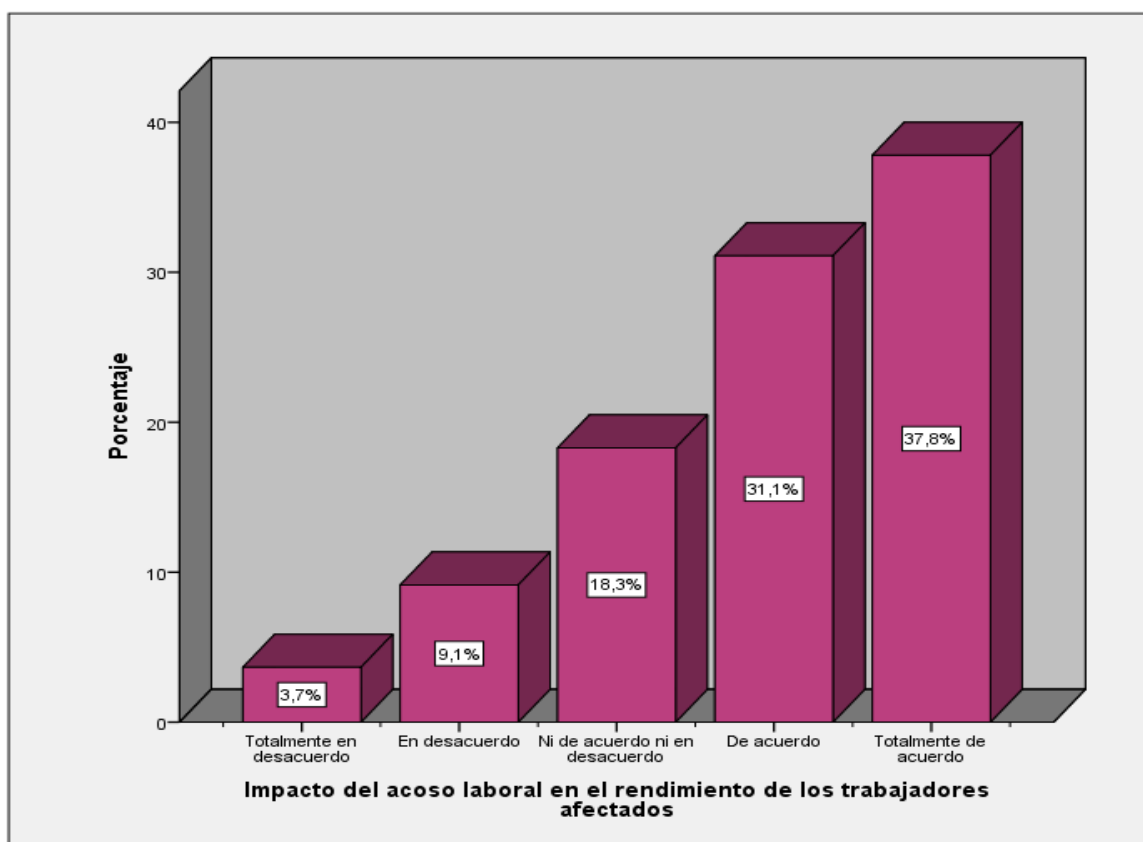
Desarrollando la tabla N°11 donde participaron los profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante, el acoso laboral ha tenido un impacto negativo en el bienestar psicológico o emocional de algunos empleados en su institución llegando a mencionar los siguientes datos, donde un (78) 47,6% indican estar de acuerdo, seguidamente un (56) 34,1% sostuvieron estar totalmente de acuerdo, por otro lado, (17) 10,4% sostuvieron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el (13) 7,9% indicaron estar en desacuerdo.

Tabla 16

Impacto del acoso laboral en el rendimiento del trabajo afectados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	3,7	3,7	3,7
En desacuerdo	15	9,1	9,1	12,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	18,3	18,3	31,1
Válido De acuerdo	51	31,1	31,1	62,2
Totalmente de acuerdo	62	37,8	37,8	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 12.*Impacto del acoso laboral en el rendimiento de los trabajadores afectados*

Nota: Encuesta desarrollada

Interpretación:

Desarrollando la tabla N°12 donde participaron los trabajadores profesionales de la Red de Salud de Lampa respondiendo a la interrogante el acoso laboral ha afectado el rendimiento laboral de los trabajadores afectados en el cual se encontró los datos donde (62) 37,8% indicaron estar totalmente de acuerdo, seguidamente un (51) 31,1% indicar que estuvieron de acuerdo, seguidamente, (30) 18,3% indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el (15) 9,1% indican estar en desacuerdo, finalmente un (6) 3,7% indicaron estar totalmente en desacuerdo.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Se pudo observar que, según los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, hay una relación significativa de 0,893 entre la variable responsabilidad penal y la variable acoso laboral. Se acepta la hipótesis general de la investigación y se concluye que la relación es positiva y significativa entre la responsabilidad penal en los casos de acoso laboral en los trabajadores de la Red Salud Lampa-Puno año 2024. En ese marco, se interpreta que a mayor acoso laboral mayor es la responsabilidad penal que tendrán que afrontar.
- SEGUNDO:** Se puede observar que, según los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, hay una relación significativa de 0,883 entre la dimensión de la aplicación de normativa laboral y penal con la variable de acoso laboral. Es decir, se acepta la hipótesis específica uno del estudio y se concluye que existe una relación significativa e inversa entre la aplicación normativa laboral y penal con el acoso laboral en los trabajadores de la Institución de la Red Salud Lampa-Puno año 2024. En ese contexto, se interpreta que a mejor aplicación de las normas que tipifican los delitos disminuirá la frecuencia de los actos de acoso laboral en los empleados de la Red de Salud Lampa.
- TERCERO:** Se puede notar que, los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, hay una correlación significativa de 0,887 entre la dimensión de procedimientos legales y la variable del acoso laboral. Es decir, se aceptó la hipótesis específica dos del estudio



y se pudo concluir que existe relación significativa considerable entre el procedimiento legal y el acoso laboral en los trabajadores de la Red Salud Lampa-Puno año 2024. En ese sentido, se interpreta que a una eficiente aplicación de los procedimientos legales se puede controlar los diferentes tipos de acoso laboral.

CUARTA: Se observó con los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, una relación significativa de 0,881 entre la dimensión tipos de sanciones penales y la dimensión; acoso laboral. Se acepta la hipótesis específica tres del estudio y se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el tipo de sanción penal y el acoso laboral en los trabajadores de la Institución Red Salud Lampa-Puno año 2024. En ese contexto, podemos interpretar que a mayor acoso sexual, psicológico y sexual se tendrá mayor sanción de tipo penal.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al Director General de la Red de Salud, Lampa, se le recomienda planificar programas de capacitación continua con la participación de los trabajadores en temas de responsabilidad penal y específicamente en normas laborales, penales y tipos de sanciones. Que tienen responsabilidad en aquellos que comenten el delito de acoso laboral en sus diferentes formas, con el objetivo de disminuir las acciones de acoso en los empleados de la Red de Salud Lampa.
- SEGUNDA:** Al Director General de la Red de Salud, Lampa y a los directores de los hospitales, se les recomienda sensibilizar a los trabajadores con charlas. Con el trabajo conjunto del Ministerio Público, darles a conocer cuáles son las sanciones penales que se aplican en casos de acoso laboral, esto para concientizarlos y prevenir dichos actos de acoso. De la misma forma, tener un clima laboral favorable y cuidar la imagen de los Hospitales de la Red De Salud de Lampa.
- TERCERA:** Se recomienda a los directores y autoridades de los hospitales de la Red de Salud de Lampa organizar talleres de estudio sobre las normas vigentes que traten sobre delitos de acoso laboral dirigidas a personas que laboran en las oficinas de auditoria interna para que apliquen con eficacia y responsabilidad ante denuncias de las trabajadoras víctimas de acoso laboral en la Red de Salud de Lampa.
- CUARTA:** Se recomienda a los directores y personal directivo de los hospitales de la Red de Salud de Lampa, elaborar políticas de



aplicación inmediata con procedimientos que garanticen con justicia en sancionar a los empleados que cometen el delito de acoso laboral, ello con el objetivo de hacer respetar las normas y derechos de los trabajadores de la red de salud de Imapa en el año 2024.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, T. (2022). *Identificación de los principales problemas del Sistema Inspectivo Laboral en materia de Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo: Análisis y propuestas de mejora*. [(tesis maestria)].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19057/CESPEDES_ALEGRE_MELINA_MYLEE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, C. (2023). *El acoso laboral y su incidencia en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Huaura*, 2022 [(tesis maestria)].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8565/TESIS-REPOSITORIO.pdf;jsessionid=3E6EBFD8011E65F28E39669AC1CF11A2?sequence=1>
- Aquino, M. (2023). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana los Andes-2021* [(tesis maestria)].
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6114/T037_42486965_44909653_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arevalo, S. (2023). *El acoso laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la industria textil salvadoreña* [(tesis maestria)].
<https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/97f18048-0fe3-43ff-89fb-3894fa8c31d9/content>
- Ballesteros, A. (2024). *El caso sexual en el entorno laboral: consecuencias psicologicas, transtornos derivados y tratamientos* [(tesis maestria)].



- [https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/4204/Acoso sexual en el entorno laboral. TFM-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/4204/Acoso_sexual_en_el_entorno_laboral.TFM-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baquedano, S. (2023). *El acoso laboral y su regulacion en el ordenamiento juridico nicaraguense* [(tesis maestria)].
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9660/1/252817.pdf>
- Bazualdo, E. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Revista Recimundo*, 2(1).
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.4-24](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24)
- Becerra, H. (2023). *Afectacion a los derechos de los trabajadores por el acoso laboral o mobbing peru 2022* [(tesis pregrado)].
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Blanco, E. (2023). Influencia del Mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno-Peru 2023. *Polo Del Conocimiento*, 8(12), 968–989.
<https://doi.org/10.23857/pc.v8i12.6325>
- Burbano, D., & Lopez, Y. (2022). La reparacion integral en los casos de acoso laboral. *Revista Científica Sociedad y Tecnologia*, 5(51), 253–267.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/247/533>
- Cabral, L. (2020). *La conciliación extrajudicial en la cultura de paz en usuarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Lima - 2019*. Lima.
- Candela, R. (2022). *Acoso laboral entre compañeros* [(tesis maestria)].
[https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27738/TFG Candela Romero.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27738/TFG_Candela_Romero.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito* [(tesis maestria)].
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El acoso.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf)
- Castañeda, P. (2023). *Acoso Laboral con énfasis en el enfoque de género* [(tesis maestria)].
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12935/CastanedaPaula2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Chacho, C. (2022). *Determinacion de la sancion proporcional al victimario de acoso laboral y la reparacion integral a la victima* [(tesis maestria)].
[https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24919/1/TESIS ACOSO LABORAL-Carlos Alfonso Chacho Castillo.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24919/1/TESIS%20ACOSO%20LABORAL-Carlos%20Alfonso%20Chacho%20Castillo.pdf)
- Claure, M. (2019). *Inclusion de sanciones en la norma del trabajo sobre el acoso laboral* [(tesis maestria)].
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/18619/T-4993.pdf?sequence=1>
- Crispin, A. (2020). *Mobbing y desempeño laboral en los servidores publicos del Gobierno Reginal Junin-2022* [(tesis maestria)].
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3048/T037_72694224_B.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cuadros, H. (2024). *Analisis juridico del acoso psicologico dentro de la relacion laboral bajo el ambito del derecho laboral privado en el peru,2023* [(tesis maestria)]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4523>
- Cuentas, C. (2024). *El acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral en*



los trabajadores de la municipalidad distrital de ciudad nueva Tacna-2023 [(tesis maestría)].

https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2480/Cintya-Blanca_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, C. (2023). *Evolucion y problemas actuales del delito de acoso laboral* [(tesis maestría)].

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32964/Evolucion y problemas actuales del delito de acoso laboral .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32964/Evolucion_y_problemas_actuales_del_delito_de_acoso_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, I. (2023). *Acoso laboral en el ámbito español* [(tesis maestría)].

[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/69207/tfg_Inés GonzálezFernández01.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/69207/tfg_Inés_GonzálezFernández01.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Flores, A. (2022). *Violencia y acoso sexual en el mundo del trabajo a mujeres con discapacidad en Perú a propósito del Convenio N°190 de la OIT* [(tesis maestría)].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24736/FLORES_HUAMANI_ASTRID_CAROLINA_TA2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzalez, A. (2022). *El delito de acoso sexual*. Abogados.Com.

<https://www.dexiaabogados.com/blog/delito-acoso-sexual/>

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>

Guevaron, A. (2024). *“La vulneración del Principio de Mínima Intervención*



respecto a la agravante estipulada en el numeral 5 del delito de Acoso Sexual" [(tesis maestria)]. file:///C:/Users/HP/Downloads/1-Guevaron Culqui Aracely.pdf

Hernandez, A. (2020). *Relacion entre mobbing laboral,satisfaccion laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una Universidad Privada de Peru-Lima 2019* [(tesis maestria)]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, M. (2022). *Acoso laboral una vision psico-juridica: caso de una trabajadora de una empresa privada en Barranquilla-Colombia* [(tesis maestria)]. <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/32a8a3c4-2f06-4dfc-ae6e-a7e592887446/content>

Huaman, K. (2020). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la ventuosa del distrito de surco 2019* [(tesis maestria)]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TE SIS BELTRAN - HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huaraca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestion publica* [(tesis pregrado)]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huayta, I. (2021). *Estudio de la legislacion en el ambito de acoso sexual femenino en mujeres, en el ambito ocupacional publico en el 2020,chincha* [(tesis pregrado)]. <https://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeic>



a/1261/1/ILLANES HUAYTA VANESSA-JIHUALLANCA BASILIO
LILI.pdf

Inca, M. (2020). *Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública* [(tesis maestria)].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1927/TESIS FINAL ANSIEDAD-ACOSO LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leon, D. (2020). *Revision sistematica de literatura sobre el acoso laboral en America Latina* [(tesis maestria)].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/bf5da6d6-ed75-46d8-8a5a-8a2dc2566f4a/content>

Llerena, G. (2022). *El acoso laboral o mobbing , identificación , prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “ TRANS EXPRES S . A ” en el año 2020* [(tesis maestria)].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8798/1/T3850-MGTH-Llerena-El acoso.pdf>

Lopez, D. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamerica* [(tesis pregrado)].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11500/1/López Torres%2C D. %282023%29 El Acoso Laboral en Ecuador y Latinoamérica. %28Tesis de Grado%29 Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba%2C Ecuador..pdf>

Macas, E. (2022). *“El delito de hostigamiento y la oferta de servicios de telefonía” Trabajo* [(tesis maestria)].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10256/1/Macas Allauca%2C E.%282023%29 El delito de hostigamiento y la oferta de servicios de telefonía..pdf>



- Machaca, R. (2023). *Mobbing laboral y la vulneracion a los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa de transportes Rosegur S.A.C - Juliaca 2022* [(tesis maestria)].
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4523>
- Malqui, L. (2023). *Las garantias del trabajador y los limites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas* [(tesis pregrado)].
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33471/ChavezPolack%2CNatterleeMertty - Malqui Franco%2CLeslieDayan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33471/ChavezPolack%2CNatterleeMertty-MalquiFranco%2CLeslieDayan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monje, C. (2019). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa – Guía Didáctica*. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo.
- Muñoz, J. (2024). Acoso sexual en el trabajo y responsabilidad penal de las personas juridicas tras la ley organica. *Reciamuc*, 72(45).
[/Users/HP/Downloads/Dialnet-AcosoSexualEnElTrabajoYResponsabilidadPenalDeLasPe-9598610.pdf](#)
- Navia, F. (2020). *La reparacion integral de daños ocasionados por acoso laboral a servidores publicos que no se encuentran vinculados laboralmente al estado colombiano a traves de un contrato de trabajo* [(tesis maestria)].
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/1629779f-e8d8-490b-bc53-d029f951b91d/content>
- Nieto, R. (2023). Los procesos del visto bueno por acoso laboral y su incidencia en la seguridad jurídica. *Revista Runas*, 4(7).



https://www.researchgate.net/publication/371144053_Los_procesos_de_l_visto_bueno_por_acoso_laboral_y_su_incidencia_en_la_seguridad_juridica/link/6475f0c9a25e543829de98ed/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0a

Núñez, M. (2023). *Modificatoria del Art.183 del código penal respecto a la tipificación del acoso sexual en espacio público como delito de ofensa al pudor* [(tesis maestría)].

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7578/M.Muñoz_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, T., & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *INFORMACIÓN, CULTURA Y SOCIEDAD*, 16, 55–81.

Poder judicial del Perú. (2024). *Poder judicial advierte que acoso sexual laboral se sanciona hasta cinco años de cárcel*.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_noticias/2023/cs_n_poder_judicial_advierde_que_acoso_sexual_laboral_se_sanciona_hasta_con_ocho_anos_de_carcel_

Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 73–80.

Romero, O. (2022). *Alcances jurídico-interpretativos del consentimiento para la configuración de los casos de hostigamiento sexual* [(tesis maestría)].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25109/GONZALES_ROMERO_OSCAR_ANDRES



%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, P., & Galvis, M. (2022). *Violencia contra servidores públicos en Colombia:*

Evolución histórica y normativa [(tesis maestría)].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9f9e5372-4caf-4a3b-8801-6786cb16d4d7/content>

Sanchez, S. (2023). *Alcance de la obligacion del empleador y su responsabilidad*

por culpa patronal en relacion con el acoso laboral [(tesis maestría)].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c9b9509e-3cfa-4ad6-93c0-e5308961d77b/content>

Sastre, A. (2023). *Un estudio sobre el acoso laboral en el puesto de trabajo* [(tesis

maestría)]. [https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61172/TFG-N.](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61172/TFG-N.2172.pdf;jsessionid=3E08F282B9F8A1364DC75B26CB9B155D?sequence=1)

[2172.pdf;jsessionid=3E08F282B9F8A1364DC75B26CB9B155D?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61172/TFG-N.2172.pdf;jsessionid=3E08F282B9F8A1364DC75B26CB9B155D?sequence=1)

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Una visión general de los diseños

de investigación relevantes para la enfermería: Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 15(3).

Vaquez, R. (2020). *Acoso sexual en el ámbito laboral: su inobservancia legal e*

implicación para el pago de indemnización [(tesis maestría)].

https://glifos.upana.edu.gt/library/images/f/f7/Tesis_Rosa_María_Vásquez.pdf

Villar, D. (2023). *Aportes para una optimización de la figura penal de acoso*

sexual. Departamento de Pasco. Perú. 2022 [(tesis maestría)].

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3521/1/T026_70211709_T.pdf



ANEXOS

ANEXO 1 MATRIS DE CONSISTENCIA

RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA-PUNO

AÑO 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024?	Analizar la relación que existe entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Red de Salud Lampa-Puno,2024	Existe una relación significativa entre la responsabilidad penal en el delito de acoso laboral de los empleados de la Red de Salud Lampa-Puno,2024	Responsabilidad penal	- Enfoque: cuantitativo - Método: deductivo - Nivel: no experimental - Tipo: básico - Temporal: transversal - Población: Red de Salud de lampa - Muestra: 164 trabajadores profesionales	- Técnica - cuestionario - Instrumento: Cuestionario pre codificado
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO			
¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación de la normativa laborales y penales en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024?	Identificar la relación que existe entre la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024	Existe una relación significativa entre el tipo de la aplicación de la normativa laboral y penal en el acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno, 2024			



¿Cuál es la relación que existe entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024?	Identificar la relación que existe entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024	Existe una relación significativa entre los procedimientos legales en casos de acoso laboral en la institución de la Red de Salud Lampa-Puno,2024	Acoso laboral
--	--	---	---------------

¿cuál es la relación que existe entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno,2024?	Establecer la relación que existe entre el tipo de sanciones penales y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno,2024	H1. Existe una relación significativa entre el tipo de sanción penal y el acoso laboral en la Red de Salud Lampa-Puno,2024
---	--	--

Nota: Elaboración propia del tesista

ANEXO 2 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE LA OPINION DE LA RESPONSABILIDAD PENAL Y EL ACOSO
LABORAL ESTA ENCUUESTA SE REALIZO A LOS TRABAJADORES

Elaborado por:

**CUESTIONARIO SOBRE ESTUDIO RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL
ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA-PUNO AÑO 2024**

El cuestionario proporciona una herramienta objetiva para **recoger datos cuantitativos** que permitan analizar la relación entre la **responsabilidad penal** y el **acoso laboral**. Estos datos son esenciales para desarrollar estrategias y políticas que mejoren el clima laboral y aseguren que los trabajadores conozcan sus derechos y las posibles consecuencias legales de comportamientos inapropiados.

I. Instrucciones

Le solicitamos que examine cuidadosamente cada pregunta o ítem y seleccione el número de respuesta que mejor represente su opinión. Tenga presente que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, por lo que le animamos a responder con total honestidad.

Variable: Responsabilidad Penal

Tipos de sanciones penales

Para usted ¿En su institución, conoce usted si se aplican sanciones penales a los responsables de acoso laboral?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo



5. Totalmente de acuerdo

Número de sanciones aplicadas por acoso

Para usted ¿Las sanciones aplicadas por acoso laboral en su institución son suficientes para prevenir futuros casos?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Aplicación de normativas laborales y penales

Para usted ¿Esta informado sobre los tipos de delitos penales relacionados con el acoso laboral?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Conocimiento sobre normativas laborales

Para usted ¿Las normativas laborales en su institución se aplican de manera adecuada para combatir el acoso?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo



Procedimientos legales en casos de acoso laboral

Para usted ¿cree que existen procedimientos claros para denunciar y procesar casos de acoso en su lugar de trabajo?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Frecuencia de denuncias procesadas

Para usted ¿Conoces algún caso de acoso laboral denunciado y/o procesado frecuentemente en su institución de la Red de Salud de Lampa?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Variable Acoso Laboral

Tipo de acoso (laboral, sexual, psicológico)

Para usted ¿En su lugar de trabajo se han presentado casos de acoso laboral, sexual o psicológico?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo



Porcentaje de trabajadores que han denunciado acoso

Para usted ¿conoce si algún porcentaje significativo de trabajadores en su institución laboral han denunciado casos de acoso laboral?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Frecuencia de acoso en diferentes áreas de trabajo

Para usted ¿considera que el acoso laboral es más frecuente en algunas áreas de su trabajo en la Red de Salud de Lampa que en otras?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Frecuencia de incidentes de acoso

Para usted ¿En su institución de la Red de Salud de Lampa, el acoso laboral ocurre de manera frecuente?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Impacto psicológico o emocional en los empleados afectados



Para usted ¿El acoso laboral ha tenido un impacto negativo en el bienestar psicológico o emocional de algunos empleados en su institución? Totalmente en desacuerdo

1. En desacuerdo
2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

Consecuencias del acoso en el rendimiento laboral

Para usted ¿El acoso laboral ha afectado el rendimiento laboral de los trabajadores afectados?

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROBERTO E. FLORES LAURA
- 1.2. Validado por: Dr. LEOPOLDO CONDORI CARL
- 1.3. Título de la investigación:
RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACION CON EL ACOSO
EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA - PUNO, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	8	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ACEPTADO
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 05-12-2024

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROBERTO E. FLORES LAURO
- 1.2. Validado por: PERRY RUIZ RIVERA
- 1.3. Título de la investigación: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACION CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED SALUD LAMPA-PUNO, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN															
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.															
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.															
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENO

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 05-12-2024


FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 4 BASE DE DATOS

Cuestionario RhoSpearman.sav

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
2	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
3	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
4	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
5	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
6	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
7	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
8	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
9	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
10	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
11	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
12	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
13	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
14	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
15	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
16	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
17	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
18	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
19	Deacuerdo	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
20	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
21	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
22	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
23	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
24	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
25	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
26	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
27	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
28	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
29	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
30	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...

31	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
32	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
33	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
34	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
35	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
36	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
37	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...
38	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
39	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
2	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
3	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
4	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
5	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
6	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
7	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
8	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
9	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
10	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
11	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
12	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
13	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
14	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
15	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
16	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
17	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
18	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
19	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
20	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
21	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
22	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
23	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
24	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
25	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
26	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
27	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
28	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...

29	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
30	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
31	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
32	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
33	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
34	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
35	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
36	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
37	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
38	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
39	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
40	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
41	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
42	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
43	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
44	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
45	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
46	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
47	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
48	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
49	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
50	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
51	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
52	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
53	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
54	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
55	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
56	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
57	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
58	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
59	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
60	Deacuerdo	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
61	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
62	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
63	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
64	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
65	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
66	Deacuerdo	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
67	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
68	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
69	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
70	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
71	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
72	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
73	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
74	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
75	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
76	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
77	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
78	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
40	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
41	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
42	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
43	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
44	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
45	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
46	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
47	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
48	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
49	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
50	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
51	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
52	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
53	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
54	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
55	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
56	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
57	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
58	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
59	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
60	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
61	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
62	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
63	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
64	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
65	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
66	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
67	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...

68	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
69	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
70	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
71	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
72	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
73	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
74	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
75	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
76	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
77	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
78	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
79	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
80	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
81	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
82	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
83	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
84	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
85	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
86	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
87	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
88	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
89	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
90	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
91	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
92	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
93	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
94	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
95	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
96	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
97	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
98	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
99	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
100	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
101	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
102	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
103	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
104	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
105	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo
106	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
106	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
107	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo
108	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Totalmente...	Deacuerdo
109	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
110	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
111	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
112	Totalmente...	Deacuerdo	Deacuerdo	Ni de acuer...	Totalmente...	Deacuerdo
113	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
114	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
115	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
116	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
117	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
79	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
80	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
81	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
82	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
83	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
84	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
85	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...
86	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...
87	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
88	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
89	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
90	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
91	Ni de acuer...	En desac...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
92	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
93	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
94	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
95	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
96	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...
97	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
98	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
99	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
100	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
101	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
102	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
103	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
104	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
105	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
106	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
107	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
108	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
109	Ni de acuer...	En desac...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
110	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	En desac...
111	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
112	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
113	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
114	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
115	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
116	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
117	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
118	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
119	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
120	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo
121	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
122	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo
123	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
124	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	Totalmente...	Ni de acuer...
125	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
126	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
127	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
128	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
129	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
130	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
131	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
132	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
133	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	De acuerdo
134	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
135	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
136	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
137	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	De acuerdo
138	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
139	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
140	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
141	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
142	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
143	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
144	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
145	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
146	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
147	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...
148	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
149	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...
150	Ni de acuer...	Totalmente...	En desac...	Totalmente...	Totalmente...	En desac...
151	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
152	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer...	De acuerdo	De acuerdo
153	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desac...	En desac...	Ni de acuer...
154	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
155	Ni de acuer...	En desac...	Ni de acuer...	En desac...	Totalmente...	Ni de acuer...
156	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	De acuerdo



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
118	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
119	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
120	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
121	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
122	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
123	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
124	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
125	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
126	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
127	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
128	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
129	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
130	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	En desacu...
131	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
132	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
133	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
134	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
135	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
136	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
137	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
138	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
139	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
140	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
141	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
142	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo
143	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
144	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
145	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
146	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
147	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
148	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...
149	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
150	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Ni de acuer...
151	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
152	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
153	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
154	Deacuerdo	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Totalmente...	Totalmente...
155	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo
156	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...



Cuestionario RhoSpearman.sav

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
157	Totalmente...	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer...	De acuerdo	De acuerdo
158	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
159	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer...	De acuerdo	De acuerdo
160	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
161	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Ni de acuer...
162	Ni de acuer...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
163	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...
164	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	En desacu...	En desacu...	Ni de acuer...

Cuestionario RhoSpearman.sav

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
157	Totalmente...	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
158	En desacu...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Ni de acuer...	Ni de acuer...
159	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
160	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	En desacu...	Totalmente...
161	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	Ni de acuer...	De acuerdo	De acuerdo
162	Ni de acuer...	Ni de acuer...	En desacu...	Ni de acuer...	De acuerdo	Ni de acuer...
163	Ni de acuer...	En desacu...	Totalmente...	Ni de acuer...	De acuerdo	Ni de acuer...
164	De acuerdo	Ni de acuer...	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: - 10 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROBERTO EUSTAQUIO FLORES LAURA
Dirección: Jr. LUIS BANCHEROS ROSSY N° 330
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43788710
Teléfono: 963418730 email: Floreslaurarover@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN DERECHO
Escuela Profesional o Mención: DERECHO PROCESAL PENAL
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN DERECHO
Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: RESPONSABILIDAD PENAL Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO EN LOS TRABAJADORES DE LA
RED SALUD LAMPA - PUNO AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): ACOSO, RESPONSABILIDAD PENAL, TRABAJADORES, SALUD

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

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 relacionados.

² 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 ☐ Titulo ☐ 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 - P37

Firma de Autor

huella digital

Fecha

31 - 10 - 2025