



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



**DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES
Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES
PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN
JULIACA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
JOSE LUIS PACHECO CACERES
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

**DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y
ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES
PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN
JULIACA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

JOSE LUIS PACHECO CACERES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO**

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y
PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36**



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 603-2024-D-EPG-UANCV/J

Marles, 24 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-014225, presentado por el (a) Bachiller PACHECO CACERES JOSE LUIS, con número de DNI: 43005589, asignado (a) con código de matrícula 1510100509, de la Maestría en DERECHO. Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. PACHECO CACERES JOSE LUIS, con número de DNI. 43005589, asignado (a) con código de matrícula 1510100509, de la Maestría en DERECHO, Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la tesis titulada: DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023 La misma que pertenece a la línea de investigación: DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36 y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los Jurados el 02 de agosto del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestra y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alta 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023 Elaborado por el (a) Bachiller PACHECO CACERES JOSE LUIS, integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
- Miembro del Jurado : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
- Miembro del Jurado : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- Asesor de Tesis : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Lunes 30 de diciembre del 2024
- Hora : 08:00 a.m.
- Lugar : Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado MAESTRO de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Lévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



OFICINA DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Gerardo W. ...
DIRECTOR (a)

Dr. Gerardo W. ...
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 524 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 28 de Abril del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 013212 de fecha 26 de Abril del 2024, presentado por el (la) Bachiller **JOSE LUIS PACHECO CÁCERES** con DNI N° 45905509, código de matrícula 1510100509, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023** línea de investigación **DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36** para optar el grado de **MAESTRO** en **DERECHO** mención: **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0355-2019 UANCV/DUR, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominaron por voto más de los miembros miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 520-2024-USA-EPG/UANCV-I, de fecha 26 de abril del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICNO
Primer Miembro	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 005270, de fecha 28 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023** presentado por el (la) Bach **JOSE LUIS PACHECO CÁCERES** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el Proyecto de Investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, titulado: **DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023** por el (la) Bach **JOSE LUIS PACHECO CÁCERES**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **DERECHO** mención: **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Excmo. Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Murosoza Córdova
DIRECTOR (R)



DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y DERECHOS LABORALES EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	1%
4	idoc.tips Fuente de Internet	1%
5	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cuauhtemoc Trabajo del estudiante	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JOSE LUIS PACHECO CACERES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43005589
URI de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-6908-9663
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URI de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URI de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.49993, -70.13097 https://maps.app.goo.gl/UjCkVQArCklzCMjk7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 - DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCALA DE POSTGRADO
Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOSE LUIS PACHECO CACERES identificado con DNI Nro 43005589 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:

"DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABOAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023"

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

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 ajenas 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 Cerón 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 otras por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de marzo del 2025.



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a mis padres, hermanos y familiares, sobre todo es quienes me dieron amor y comprensión para lograr mis metas y objetivos.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a la Universidad donde estudié, a mi madre Margarita Cáceres, y a los que me formaron como profesional con ética y valores.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCION	vii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	2
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	3
1.4.1. OBJETIVOS GENERALES	3
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.5. HIPÓTESIS	4
1.5 1. HIPÓTESIS GENERAL.....	4
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS	4
1.6. VARIABLES E INDICADORES.....	4
1.6.1. Variable independiente.....	4
1.6.2. Variable dependiente	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
--	---



CAPITULO III

METOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 19

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 19

3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA 19

3.4. REVISADA EN LA TEORÍA Y MUESTRA..... 20

3.4.1. Población 20

3.4.2. Muestra 20

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 20

3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 20

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

.....21

CONCLUSIONES.....70

RECOMENDACIONES72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS73



RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título "Derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral en mujeres de entidades públicas en la provincia de San Román, Juliaca – 2023". El estudio se desarrolló en diversas instituciones del sector público dentro del ámbito geográfico y temporal señalado.

Esta investigación parte del análisis de la relación entre dos variables clave: la vulneración de los derechos fundamentales de carácter constitucional y el acoso laboral dirigido hacia mujeres, estableciendo sus particularidades y la correlación existente entre ambas.

El objetivo general planteado fue determinar la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral hacia las mujeres en las entidades públicas de la provincia de San Román, Juliaca, en el año 2023.

La metodología empleada fue de enfoque mixto, es decir, se utilizaron herramientas de los enfoques cuantitativo y cualitativo, lo que permitió un análisis más integral y profundo de la problemática, comprendiendo tanto los aspectos medibles como las percepciones subjetivas relacionadas a las variables estudiadas.

Entre las principales conclusiones, se destaca que, si bien los derechos fundamentales se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional, en la práctica se evidencian situaciones de acoso laboral hacia mujeres en instituciones públicas, motivadas por diversos factores como la orientación sexual, la discriminación por género, y la propagación de rumores, entre otros.

En tal sentido, se recomienda fomentar una mayor conciencia institucional, así como la implementación de normativas más estrictas y mecanismos de control en el funcionamiento de las entidades públicas, a fin de prevenir y erradicar toda forma de acoso laboral y garantizar el respeto de los derechos fundamentales.

Para la recolección y análisis de la información, se emplearon instrumentos y técnicas metodológicas adecuadas, lo que permitió cumplir con los objetivos propuestos y realizar la correspondiente contrastación de la hipótesis.

Palabras clave: derechos fundamentales, derechos constitucionales, acoso laboral, no discriminación, derechos sociales, remuneración, entidades públicas, mujeres, rumores.

.



ABSTRACT

The present research work is entitled 'Fundamental constitutional rights and workplace harassment of women in public organisations in the province of San Román, Juliaca - 2023'. The study was carried out in various public sector institutions within the geographical and temporal scope indicated.

This research is based on the analysis of the relationship between two key variables: the violation of fundamental constitutional rights and workplace harassment directed towards women, establishing their particularities and the correlation between the two.

The overall objective was to determine the relationship between the violation of fundamental constitutional rights and workplace harassment towards women in public entities in the province of San Román, Juliaca, in the year 2023.

The methodology used was a mixed approach, that is to say, tools from both the quantitative and qualitative approaches were used, which allowed for a more comprehensive and in-depth analysis of the problem, including both measurable aspects and subjective perceptions related to the variables studied.

Among the main conclusions, it is highlighted that, although fundamental rights are recognised in the national legal system, in practice there is evidence of situations of workplace harassment towards women in public institutions, motivated by various factors such as sexual orientation, gender discrimination, and the spreading of rumours, among others.

In this sense, it is recommended to promote greater institutional awareness, as well as the implementation of stricter regulations and control mechanisms in the functioning of public entities, in order to prevent and eradicate all forms of workplace harassment and guarantee respect for fundamental rights.

For the collection and analysis of the information, appropriate methodological instruments and techniques were used, which made it possible to fulfil the proposed objectives and carry out the corresponding verification of the hypothesis.

Keywords: fundamental rights, constitutional rights, workplace bullying, non-discrimination, social rights, remuneration, public organisations, women, rumours.



INTRODUCCION

La importancia de ese trabajo de investigación es determinar los derechos fundamentales y constitucionales de las mujeres, qué la situación de acoso laboral en las instituciones públicas, en aspectos como no discriminación, remuneración y seguro social, la que tiene derecho en cualquier institución tanto pública como privada.

Aquellos tipos de multinacional cómo han traído como consecuencia diferentes consecuencias en el ámbito social y jurídico lo que se ha analizado en este trabajo. Se ha podido ver también que, en otras legislaciones como la europea, se ha puesto más énfasis en la protección de los Derechos constitucionales con efectividad, habiéndose reportado escasos casos de discriminación y en todo caso estos son severamente sancionados.

En países latinoamericanos, como el Brasil y Chile, los calzos de discriminación contra la mujer son severamente castigados y existe pocos casos reportados, es decir su legislación es más efectiva que la de otros países sudamericanos.

En nuestro país, no obstante, el esfuerzo legislativo, los casos de discriminación contra la mujer y acosos laborales son situaciones de todos los días, por lo que existe un incremento alarmante en las denuncias sobre esta transmisión constitucional.

Particularmente en la ciudad de Juliaca y en la provincia de San Román son muchos los casos de acoso de diferentes niveles, prisiones qué ofertas sexuales y otros en contra de la dignidad de las mujeres, lo que ha motivado el presente trabajo.

Los capítulos y títulos, de presente trabajo han sido respetados como dice el reglamento de la universidad.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Sabemos que la investigación en el nivel universitario es pertinente para llegar a un conocimiento asertivo, logrando así la solución de diferentes problemas sociales que se dan en nuestra realidad, en ese aspecto hemos investigado la situación actual.

Es así que hemos abordado el problema de diferentes aristas, entendiendo que un problema social como es este, tiene diferentes ángulos y puede ser atacado multidisciplinariamente, nosotros lo hemos hecho desde el punto de vista jurídico.

Habiendo sido planteado para esto diferentes objetivos como: Determina los derechos fundamentales constitucionales que se vulneran respecto al acoso laboral en mujeres e identidades públicas, estudio la provincia de San Román, Juliaca y la temporalidad el año 2023.

Para el cumplimiento de esos objetivos, lo mismo la contratación de las hipótesis se han empleado diferentes instrumentos y técnicas, mostrándose estadísticas diversas sobre interrogantes previamente establecidas.

De la misma manera, los capítulos, títulos, capítulos y otros que caben dentro del marco establecido previamente por el reglamento de la universidad andina Néstor Cáceres Velázquez, se han respetado teniendo así un orden preestablecido.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG. ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral en mujeres, entidades públicas provincia de San Román, Juliaca 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

PE1. ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral con egresión física en mujeres, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?

PE2. ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?

PE3. ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral con rumores contra la mujer, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Trabajo de investigación que se ha planteado se ha realizado, en el entendimiento que existe un problema social y ese debe ser abordado a través de una tesis en su solución, decía Matos Mar, que en el Perú cada dos semanas surge un nuevo problema social, y ese abordado en su solución, Toda vez que se vulneran los derechos fundamentales de las mujeres, técnicamente se llama acoso laboral en las mujeres, diferentes maneras, así con agresiones físicas, ofertas sexuales y violencia sexual.



En el sentido práctico, este trabajo servirá para dar a entender el tratamiento que se da en el país sobre los derechos fundamentales de las mujeres, técnicamente se llama acoso laboral en las mujeres, diferentes maneras, así con agresiones físicas, ofertas sexuales y violencia sexual.

El presente Trabajo de investigación servirá para crear conciencia y opinión, en el aspecto jurídico para conocer ver críticamente la situación de los derechos fundamentales constitucionales respecto al acoso laboral en las mujeres en la provincia de San Román, Juliaca durante el año 2023.

Ese trabajo también servirá para fomentar la investigación sobre el mismo tema, con variables e indicadores similares.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. OBJETIVOS GENERALES

OG. Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con las agresiones físicas en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023

OE2. Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023



OE3. Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con rumores contra la mujer, provincia de San Román, Juliaca 2023

1.5. HIPÓTESIS

1.5 1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. Existe relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS

Es posible determinar la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con las agresiones físicas en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023

- Es probable que exista relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023

- Es demostrable la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con rumores contra la mujer, provincia de San Román, Juliaca 2023

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Variable independiente.

Derechos fundamentales constitucionales

Indicadores.

- Protección de los derechos de no discriminación
- Protección de los derechos de remuneración mínima



- Protección de los derechos de acceso a la seguridad social.

1.6.2. Variable dependiente

Acoso laboral en mujeres

Indicadores.

- Agresiones físicas
- Ofertas sexuales
- Rumores contra la víctima.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En la investigación desarrollada por Bedoya et al. titulada “¿Cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público?” (Manizales, Colombia, 2015), se examinó el impacto normativo de la ley de acoso laboral frente al respeto de la dignidad humana en el contexto laboral público. Se evidenció un desconocimiento generalizado por parte de los trabajadores respecto a sus derechos fundamentales, así como una deficiente aplicación e identificación de la normativa sobre acoso laboral, lo que facilita la vulneración del principio de dignidad. Además, se identificó que los comités encargados de atender estas denuncias no garantizan imparcialidad, ya que suelen estar integrados por personal designado por los propios empleadores, afectando el derecho a una defensa efectiva de las víctimas.

Por su parte, González et al. (Ecuador, 2015), en su trabajo “Insertar en el Código Integral Penal el acoso laboral como delito de acción penal pública”, analizan las consecuencias del acoso laboral y destacan su impacto negativo sobre bienes jurídicos como la integridad física, moral y la estabilidad laboral de los trabajadores. En este sentido, concluyen que la falta de sanción efectiva al acosador permite que estas conductas se perpetúen, por lo que proponen una reforma legal para tipificar el acoso laboral como delito penal, considerando la existencia de elementos como sujeto activo, pasivo y el bien jurídico lesionado.



En la investigación de Vivar titulada “El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación” (México, 2016), se documentan diversas denuncias por acoso, evidenciando que en ningún caso se aplicaron sanciones, pese a la gravedad de las acusaciones. Se señala que los procedimientos se llevan conforme a un proceso administrativo sancionador que no contempla recursos de impugnación para la víctima. Por ello, se recomienda fortalecer los mecanismos de atención con enfoque de género, incluyendo asesoría legal gratuita, apoyo psicológico, medidas cautelares y reparación integral del daño, conforme a estándares internacionales.

Finalmente, Tórtola (Guatemala, 2015), en su investigación “Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación con la productividad laboral”, se enfoca en identificar rasgos personales de las víctimas y cómo el acoso impacta su desempeño. Al considerar el acoso como un fenómeno multifactorial (personal, por rendimiento, de género u organizacional), se concluye que la violencia psicológica genera serias consecuencias como estrés, depresión, frustración e inseguridad, afectando tanto al trabajador como al entorno laboral y a la organización misma, debido a la disminución de la productividad y el deterioro de las relaciones interpersonales.

Antecedentes Nacionales

En el estudio realizado por Enciso & Pérez titulado “El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de Los Olivos – Lima 2017” (Perú, 2018), se examinó cómo el acoso laboral afecta directamente los derechos fundamentales de los trabajadores. A partir del análisis realizado en el contexto de una empresa privada, se concluyó que el acoso es una forma de violencia que provoca daños no solo en las víctimas, sino también en su



entorno familiar, afectando incluso su salud física. La investigación reveló que el 47% de los encuestados manifestó haber experimentado acoso laboral dentro de la empresa, lo que evidencia la urgencia de implementar acciones preventivas y medidas correctivas eficaces para combatir esta problemática.

Por su parte, Laiza (2018), en su trabajo “Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”, desarrollado en la ciudad de Cajamarca, abordó la necesidad de una normativa específica que regule el acoso laboral (mobbing). El estudio identificó vacíos legales en la legislación peruana, pese a que existen disposiciones como el artículo 30° del Decreto Supremo que contempla actos hostiles por parte del empleador, y el TUO del Decreto Legislativo N° 728, que regula las relaciones laborales en el sector privado. Sin embargo, estas normas son imprecisas respecto al mobbing, por lo que la autora sugiere el diseño de un marco jurídico más concreto y adaptado a la complejidad del acoso laboral como conducta lesiva.

Asimismo, Rivera (2018), en su investigación “La dignidad humana y el derecho al honor como valor supremo en la legislación civil peruana”, planteó que la dignidad humana constituye la base sobre la cual se construyen derechos fundamentales como el honor, la intimidad y la inviolabilidad personal y familiar. Según su análisis, estos derechos están reconocidos en la legislación nacional y deben ser protegidos frente a cualquier tipo de afectación, especialmente en contextos donde las relaciones laborales pueden convertirse en espacios de vulneración. El autor reafirma que el respeto a la dignidad del trabajador debe ser un principio rector en toda relación jurídica, especialmente en el ámbito del trabajo.



MARCO TEORICO

El Acoso Laboral o Mobbing:

La palabra "Mobbing", etimológicamente, proviene de la palabra inglesa "mob" que significa "pandilla o turba." Actualmente está relacionado al verbo en inglés "to mob" que se podría entender como atacar o molestar en grupo. Es entonces que este término es adoptado para describir el acoso de manera hostil y agresiva.

En las sociedades industrializadas occidentales, el lugar de trabajo a menudo se considera el último ámbito donde una persona puede causar daño a otra sin enfrentar consecuencias legales. De la ciencia del comportamiento. Posteriormente, Peter Heinemann en 1972 adaptó el término de comportamiento animal a comportamiento humano, centrándose específicamente en el comportamiento destructivo de grupos de niños en las escuelas hacia individuos aislados.

En 1984, Heinz Leymann introdujo el concepto de acoso laboral en las organizaciones, distinguiéndolo del "bullying" y centrándose en su aplicación específica en el entorno laboral.

La teoría del Psicoterror

Según esta doctrina, el acoso laboral o "mobbing" se define como una forma de terror psicológico que ocurre en un entorno organizacional y se caracteriza por una comunicación hostil y moralmente cuestionable, dirigida sistemáticamente a personas específicas por parte de una o más conductas individuales. La persona ha sido acosada de forma continuada al menos una vez por semana durante al menos seis meses.



La investigación sobre el acoso laboral se originó en las principales plantas siderúrgicas de Suecia. La teoría se centra en conceptualizar este fenómeno y su impacto en la sociedad, enfatizando lo difícil que es detectarlo y cómo tiende a permanecer oculto. Además, es importante tener en cuenta que el acoso laboral a menudo comienza cuando una persona ve a otra como una molestia o una amenaza para sus intereses personales.

Clasificación de Conductas hostiles realizadas en Mobbing (Acoso Laboral)

a. Manipulación y limitación de la comunicación y la información:

- Impedir a la víctima comunicarse con otros
- Interrupción constantemente por parte del agresor hacia la víctima cuando esta intenta hablar o expresarse
- Utilización de diversos medios de comunicación para el acoso (teléfono, correo, mensajes, videos, documentos)
- Realización de amenazas verbales.

b. Restricción del contacto social:

- Asignación de la víctima a trabajos aislados para evitar el contacto con otros empleados
- Ignorar o dejar de hablar a la víctima e incitar a otros a realizar lo mismo
- Restricción de todos los medios de comunicación

c. Desprestigio ante los compañeros:

- Calumniar y Difamar a la víctima
- Dañar la reputación de la víctima a través de rumores malintencionados
- Ridiculizar constantemente a la víctima ante sus compañeros.
- Etiquetar a la víctima como enferma mental



- Hacer burla sobre el origen, nacionalidad o rasgos de descendencia de la víctima
- Imitar a la víctima para realizar burla de esta (forma de caminar, hablar, gestos, etc.)

d. Desprestigio y desacreditación profesional:

- Asignación de poco o ningún trabajo
- Vigilancia para evitar que realice tareas por sí misma
- Asignación de tareas absurdas o inútiles
- Asignación de tareas por debajo de su competencia laboral
- Asignación de tareas extremadamente difíciles e inalcanzables para mostrar su incompetencia

e. Compromiso de la salud de la persona acosada:

- Infligir malos tratos, incluyendo o no agresiones físicas por parte del hostigador
- Agresión sexual y se divulgación de información sobre la vida sexual de la víctima

Dentro de un contexto internacional

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se define como un tipo específico de violencia en el lugar de trabajo. En Europa, el psiquiatra Heinz Lehmann, reconocido por sus investigaciones sobre la "violencia psicológica en el lugar de trabajo", concluyó que el mobbing era una forma de intimidación que sus pacientes experimentaban en el trabajo. Lyman describe el mobbing como una situación en la que "una persona inflige ataques emocionales constantes y frecuentes a otra". El concepto fue introducido por primera vez en su libro "Cómo afrontar el acoso psicológico en el trabajo", publicado en España.



Según Paréz (2006), el acoso laboral se caracteriza por un acoso grupal más que por un conflicto interpersonal. Este tipo de acoso es personal, lo cual es fundamental para comprender cómo se lleva a cabo el acoso.

Dentro del contexto latinoamericano

En el ámbito del estudio del acoso laboral, varios investigadores han contribuido significativamente. Scialpi (2005), una psicóloga argentina, investigó la violencia institucional, especialmente en el sector público, concluyendo que es posible identificar fácilmente comportamientos violentos continuos y reconocer el hostigamiento de origen psicológico. Por otro lado, Margarita Barreto, médica brasileña, se enfocó en el acoso moral y su relación con problemas graves como el suicidio, definiéndolo como "la violencia moral en el trabajo", que sirve como medio de control y disciplina dentro de las organizaciones.

En el contexto peruano, León (2007) ha subrayado los efectos perjudiciales del acoso laboral, especialmente en el plano moral, destacando la necesidad de adecuar esta problemática al ordenamiento jurídico nacional. En su estudio titulado "El acoso moral en la relación del trabajo", el autor introduce la noción de "daño a la persona", recogida en el Código Civil de 1984, y propone su evolución hacia el concepto de "daño al proyecto de vida", como una forma más integral de entender la afectación sufrida por la víctima. Según su análisis, el acoso moral constituye una violación de los derechos fundamentales, reconocida por disciplinas como la psicología y la psiquiatría, y además configura un incumplimiento grave del contrato laboral, por lo que urge una protección efectiva frente a este tipo de prácticas.

Ante la ausencia de una normativa específica que aborde el acoso moral en el ámbito laboral, León plantea la necesidad de una propuesta legislativa que tenga aplicación tanto en el sector público como en el privado, ya que la regulación actual



se limita a disposiciones generales, insuficientes para enfrentar esta realidad de manera eficaz.

El acoso laboral en los Organismos Internacionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ya advertía en 1996 que la violencia estaba adquiriendo dimensiones epidémicas, al punto de perfilarse como una de las principales causas de morbilidad y mortalidad prematura en el mundo, incluso por encima de las enfermedades infecciosas. Esta realidad evidenció la urgente necesidad de conceptualizar, medir y analizar las conductas violentas, especialmente en ámbitos como el laboral, donde prácticas hostiles dirigidas contra un trabajador específico —conocidas como mobbing— se convirtieron en motivo de creciente preocupación.

Posteriormente, en 1998, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el estudio *Violence at Work*, en el cual se identificó que tanto trabajadores como empleadores reconocen que las agresiones psicológicas constituyen una forma seria de violencia en el entorno laboral, poniendo en evidencia la gravedad de estos comportamientos.

Como respuesta normativa y en el marco de su centenario, la OIT adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 durante su Conferencia General del 21 de junio de 2019. Ambos instrumentos internacionales constituyen un hito jurídico global, al establecer compromisos para prevenir y erradicar toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, abarcando tanto el sector público como privado y reconociendo el derecho de toda persona a trabajar en condiciones de dignidad, respeto y seguridad



Características básicas del acoso laboral

El **acoso laboral** se manifiesta a través de conductas sistemáticas que buscan perjudicar intencionalmente a otro trabajador. Una de sus principales características es la **interrupción deliberada de la comunicación** entre la víctima y su entorno laboral, con la finalidad de aislarla completamente de sus compañeros. Esta situación expone al trabajador a un estado de **exclusión forzada**, sin posibilidad de defensa. Además, se suele observar la **ruptura de vínculos sociales**, ya que el acosador intenta evitar que la víctima reciba apoyo o genere alianzas dentro del entorno laboral. Tales actos tienen como propósito final afectar su **reputación, vida personal y desempeño profesional**.

Romero (2004) señala que el acosador obtiene beneficios a costa de la víctima, apropiándose de sus logros laborales, lo que conduce a una **disminución de la autoestima** y al deterioro psicológico del trabajador afectado. Asimismo, se busca **obstaculizar el desarrollo profesional** de la persona acosada, imponiéndole tareas complejas o innecesarias. Otro aspecto relevante es el **atentado contra la dignidad**, a través de comentarios despectivos o humillantes. En este contexto, el **Tribunal Constitucional** ha resaltado que la **dignidad humana** es un pilar esencial para el reconocimiento de los derechos fundamentales.

Formas y jerarquías del acoso laboral

El acoso laboral puede clasificarse en función de la posición jerárquica entre las partes involucradas. Una de sus manifestaciones es el **acoso horizontal**, el cual se produce entre trabajadores del mismo nivel jerárquico. Este tipo de acoso suele originarse por **celos o rivalidades**, especialmente cuando uno de los



empleados destaca por encima del resto. La hostilidad surge de compañeros que perciben una amenaza en el buen desempeño de otro, generando un entorno laboral conflictivo.

Otra modalidad es el **acoso vertical**, que a su vez se divide en dos formas: **ascendente y descendente**. El **acoso vertical ascendente**, aunque menos frecuente, ocurre cuando un grupo de subordinados acosa a un superior jerárquico, generalmente como represalia o por desacuerdos tras haber sido promovido dentro de la misma estructura laboral. En cambio, el **acoso vertical descendente** es más común y se presenta cuando un superior utiliza su posición de poder para hostigar a un subordinado, generando un **clima laboral opresivo y abusivo**.

Sujetos involucrados

En este tipo de violencia psicológica participan dos figuras clave: el **sujeto activo** y el **sujeto pasivo**. Según Rodríguez (2004, p. 24), el sujeto activo es quien, de manera consciente, ejerce acciones destinadas a **marginar psicológicamente a otro trabajador**, con el objetivo de provocar su salida voluntaria de la organización. Estas personas suelen presentar rasgos como **egocentrismo, mediocridad, envidia, inseguridad, intolerancia e inmadurez emocional**, lo que los lleva a considerar al otro como una amenaza a su estabilidad o reconocimiento dentro del entorno laboral.

Por su parte, el **sujeto pasivo** corresponde al trabajador que, debido a su desempeño o cualidades personales, despierta el temor o rechazo del acosador. France (2001) sostiene que, en la percepción del agresor, la víctima posee características que lo incomodan o que representan un **riesgo para su posición dentro de la organización**, motivando así el comportamiento hostil.



Definición de Términos

Acoso laboral o Mobbing

El acoso laboral es una práctica en el ámbito laboral que consiste en ejercer presión psicológica sobre los empleados para provocar su marginación. (Real Academia Española, 2001)

Los disturbios son un tipo de violencia en el lugar de trabajo que es perpetrada sistemáticamente y durante un largo período de tiempo por personas independientemente de su género y afecta tanto a hombres como a mujeres. El objetivo es causar un daño intencionado cuyas consecuencias pueden ser devastadoras para la víctima, provocando diversos trastornos psicológicos (Riquelme 2006 p. 39). Este fenómeno se caracteriza por la aplicación sistemática y repetida de violencia psicológica extrema contra otra persona en el lugar de trabajo por parte de una persona o un grupo de personas al menos una vez por semana durante más de seis meses. El propósito es interrumpir la red de comunicaciones de la víctima, dañar su reputación interferir con el desempeño de sus funciones y, en última instancia provocar que la persona o personas abandonen el lugar de trabajo.

Trabajador

El término "trabajador" se aplica a toda persona natural que preste servicios auxiliares a una institución, individuo o empresa y reciba una remuneración por su trabajo. El concepto abarca a todas las personas que realizan algún tipo de trabajo o actividad remunerada y, en ocasiones, se utiliza en un sentido más amplio para referirse a personas que desempeñan tareas específicas, independientemente de su situación laboral formal.



Las condiciones de los trabajadores son cruciales para los individuos porque al trabajar y participar en actividades específicas no sólo sobreviven, sino que también desarrollan identidades, se sienten útiles y mejoran habilidades específicas (Bembibre, 2010).

Empleado de confianza

Son empleados dignos de confianza aquellos que, en el desempeño de sus funciones, tienen contacto directo y personal con su empleador o dirección y tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información confidencial. También incluye a quienes hacen comentarios o informes directamente a la gerencia e influyen en las decisiones comerciales.

Este grupo comprende a los empleados públicos que desempeñan cargos técnicos o políticos y se encuentran en la confianza directa del funcionario público que los nombró. Para estos cargos podrán ser designados profesionales con experiencia en áreas específicas de la administración pública y materias relacionadas con las entidades. Además, se consideran empleados de confianza las personas que desarrollan actividades y trabajos en el contexto de un funcionario público.

Institución de gestión pública

La gestión pública en el Perú se define como el conjunto de procesos y acciones que realizan los funcionarios para administrar adecuadamente los recursos públicos de las entidades en las que trabajan para lograr los objetivos institucionales. Esto significa una utilización adecuada, eficiente y óptima de los recursos económicos, logísticos, materiales, etc. En resumen, la administración pública en el Perú se refiere a la forma en que se administran los recursos de las entidades públicas para lograr sus objetivos.



La gestión pública

Se trata de una entidad encargada, de manera específica, de administrar de forma eficaz y eficiente los recursos del Estado, orientando su gestión hacia la satisfacción de las necesidades de la población y el impulso del desarrollo nacional. A fin de comprender con mayor claridad la relevancia de su función en el país, resulta pertinente resumir sus principales metas y responsabilidades.



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método que se realizó para este trabajo investigativo fue teniendo en cuenta lo que se había observado, es decir la observación. Igualmente, indicador de Trabajo de investigación fue diseñado para el tipo correlacional, relacionando tanto la variable independiente como la variable dependiente.

De la misma forma, se identificó la problemática y la formulación de las respectivas hipótesis comparándola con lo observado.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue descriptiva, dando cuenta las situaciones que se describieron dentro de un proceso de investigación de las trabajadoras de instituciones públicas.

3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA

La metodología para este trabajo la metodología de la misma manera fue descriptiva, probando hipótesis que había sido planteadas previamente, siendo las respuestas de una situación tentativa que se comprobaba con los hechos que se habían observado.



3.4. REVISADA EN LA TEORÍA Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población está constituida por denuncias que se habían hecho por discriminación entre las mujeres que habían sido atendidas en instituciones públicas como ascendiendo a 123 casos en total

3.4.2. Muestra

La muestra es representativa de manera aleatoria entre toda la población como selecciona de esta manera al azar a 40 personas de la población, quienes quisieron intervenir en este proceso de investigación.

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante el muestreo estratificado aplicado de la siguiente forma:

Institución	Nro de	Fact.	Muestra
pública	trabajadoras	Multiplicador	

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se emplearon técnicas e instrumentos, cada uno de los cuales correspondía subsecuentemente.

3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para lo cual se emplearon las siguientes técnicas:

- **Técnica de Análisis de documentos,** Técnica fue empleada durante todo el proceso investigativo.

Técnica de entrevista, Aquella técnica fue aplicada en el momento que se evaluaron a los participantes y en relación con sus variables.



CAPITULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De lo que podemos presentar como resultado se ha obtenido después de un análisis ratificado de datos que se habían recolectado previamente para una muestra de estudio.

En ese mismo sentido los resultados se obtuvieron un análisis estadístico interpretado las hipótesis previas.

El objetivo fue entrevistar a las personas que habían sido vulneradas sus derechos de igualdad habiendo sido discriminadas en las instituciones públicas.

DATOS DEL MUESTREO

Tabla 1

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:37:57
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>



	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.	
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00001 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.88
	Tiempo transcurrido		00:00:01.02

[Conjunto Datos]

Estadísticos

Tabla 2

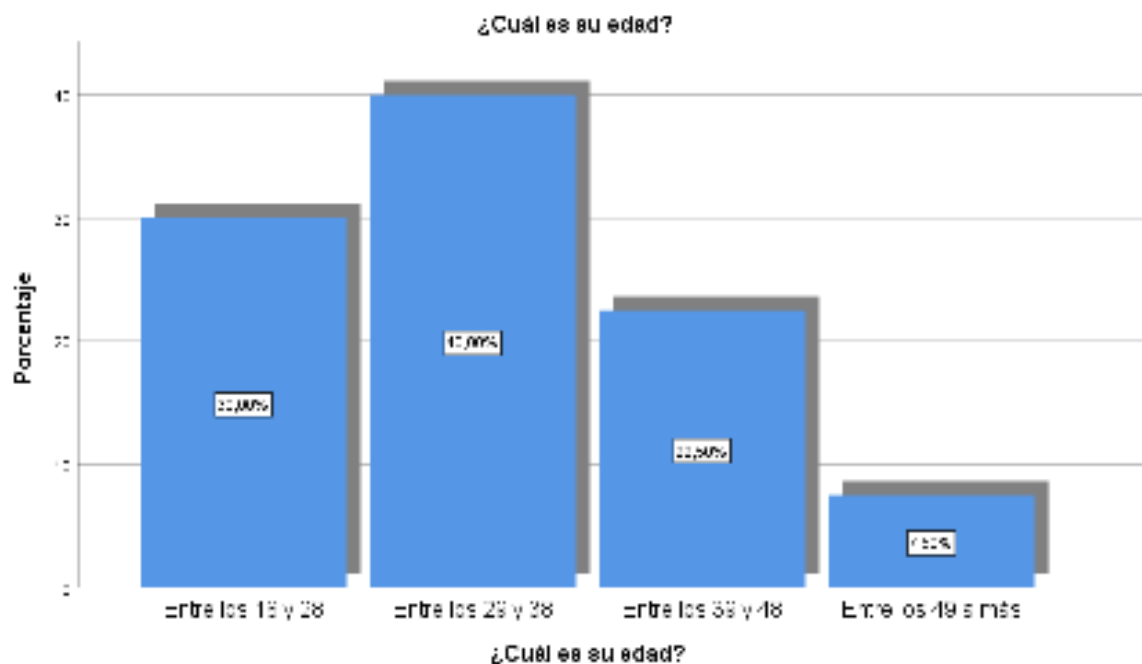
¿Cuál es su edad?

N	Válido	40
		Perdidos
Media		2,08
Mediana		2,00
Moda		2
Suma		83

Tabla 3

¿Cuál es su edad?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Entre los 18 y 28	12	30,0	30,0	30,0
	Entre los 29 y 38	16	40,0	40,0	70,0
	Entre los 39 y 48	9	22,5	22,5	92,5
	Entre los 49 a más	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```
FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00002
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
```



Tabla 4

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:38:40
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00002 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.34
	Tiempo transcurrido	00:00:00.15

Estadísticos

Tabla 5

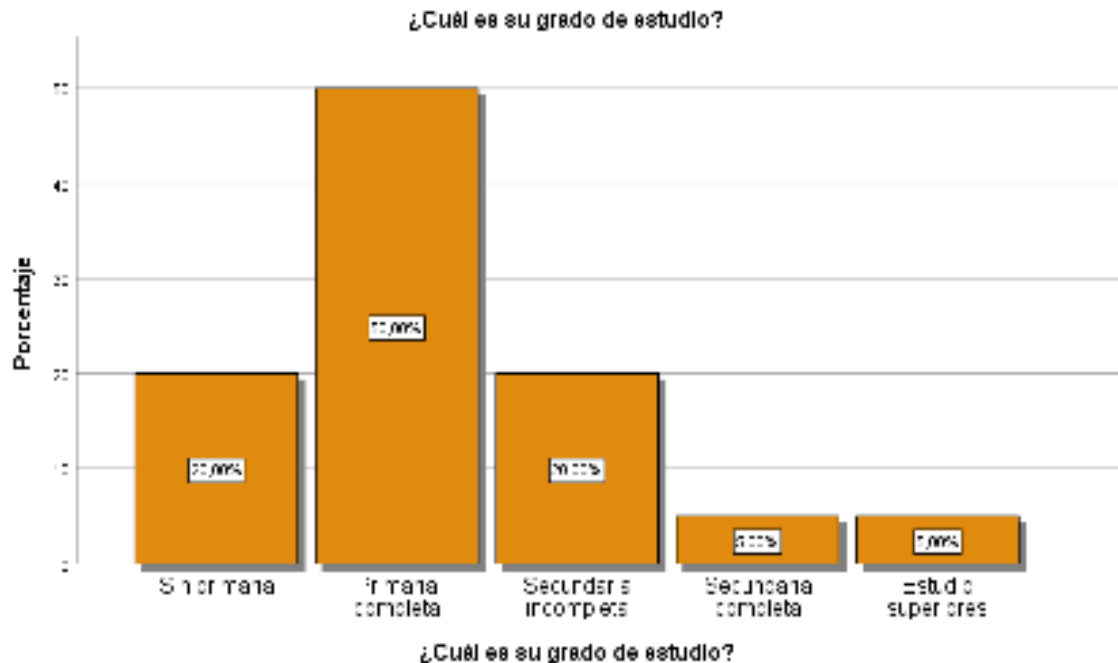
¿Cuál es su grado de estudio?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		2,25
Mediana		2,00
Moda		2
Suma		90

Tabla 6

¿Cuál es su grado de estudio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin primaria	8	20,0	20,0	20,0
	Primaria completa	20	50,0	50,0	70,0
	Secundaria incompleta	8	20,0	20,0	90,0
	Secundaria completa	2	5,0	5,0	95,0
	Estudios superiores	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00003
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
```

Tabla 7

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:39:33
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00003 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.13
	Tiempo transcurrido	00:00:00.10

Estadísticos

TABLA 8

¿Cuáles es su estado civil?

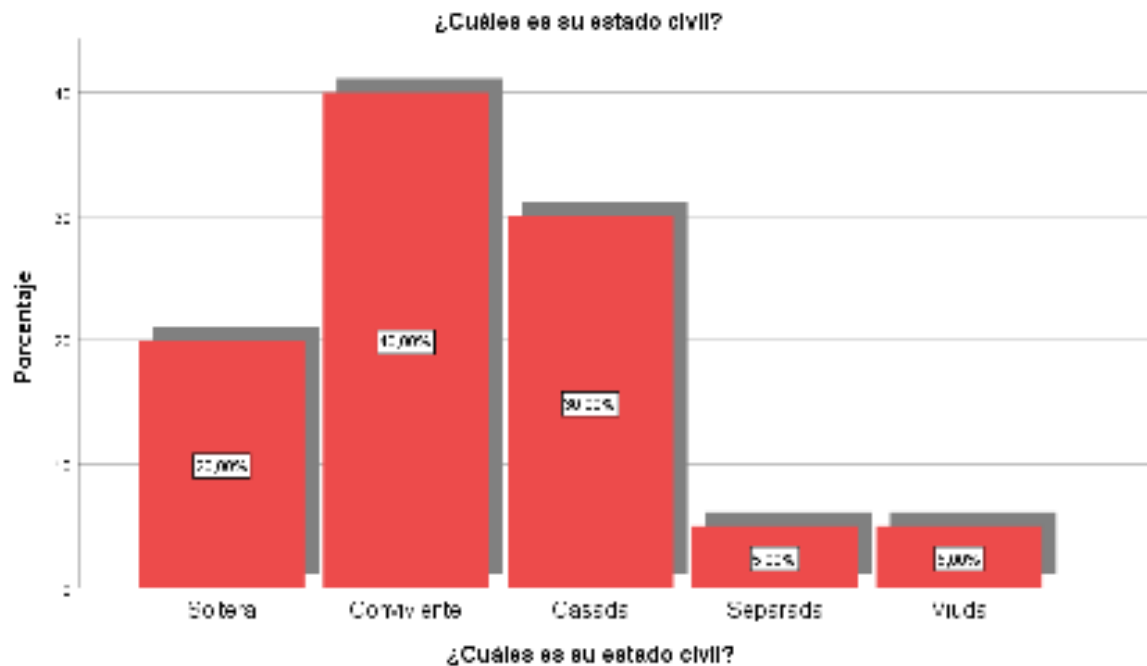
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		2,35
Mediana		2,00
Moda		2
Suma		94



TABLA 9

¿Cuáles es su estado civil?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Soltera	8	20,0	20,0	20,0
	Conviviente	16	40,0	40,0	60,0
	Casada	12	30,0	30,0	90,0
	Separada	2	5,0	5,0	95,0
	Viuda	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00004
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.

```



Tabla 10

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:40:22
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00004 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.22
	Tiempo transcurrido	00:00:00.13

Estadísticos

Tabla 11

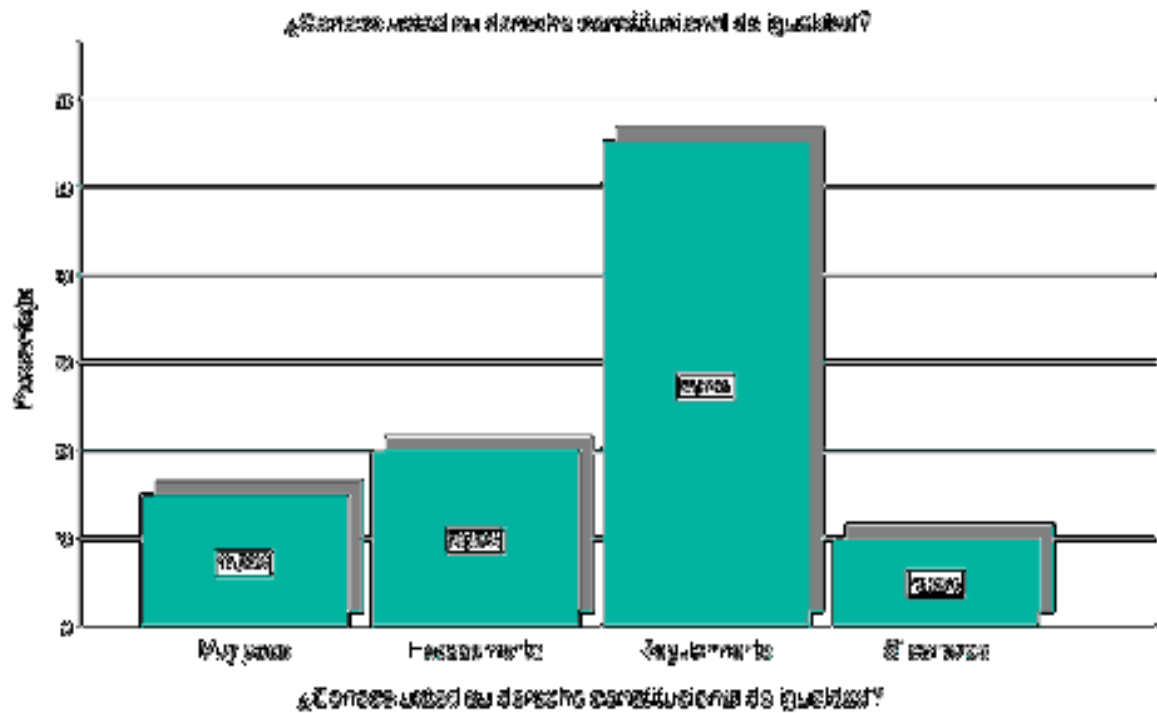
¿Conoce usted su derecho constitucional de igualdad?

N	Válido	40
		Perdidos
Media		2,60
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		104

Tabla 12

¿Conoce usted su derecho constitucional de igualdad?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Muy poco	6	15,0	15,0	15,0
	Escasamente	8	20,0	20,0	35,0
	Regularment e	22	55,0	55,0	90,0
	Sí conozco	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00005
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
    
```

Tabla 13

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:41:05
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
	Casos utilizados	FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00005 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Sintaxis		
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.13
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

Tabla 14

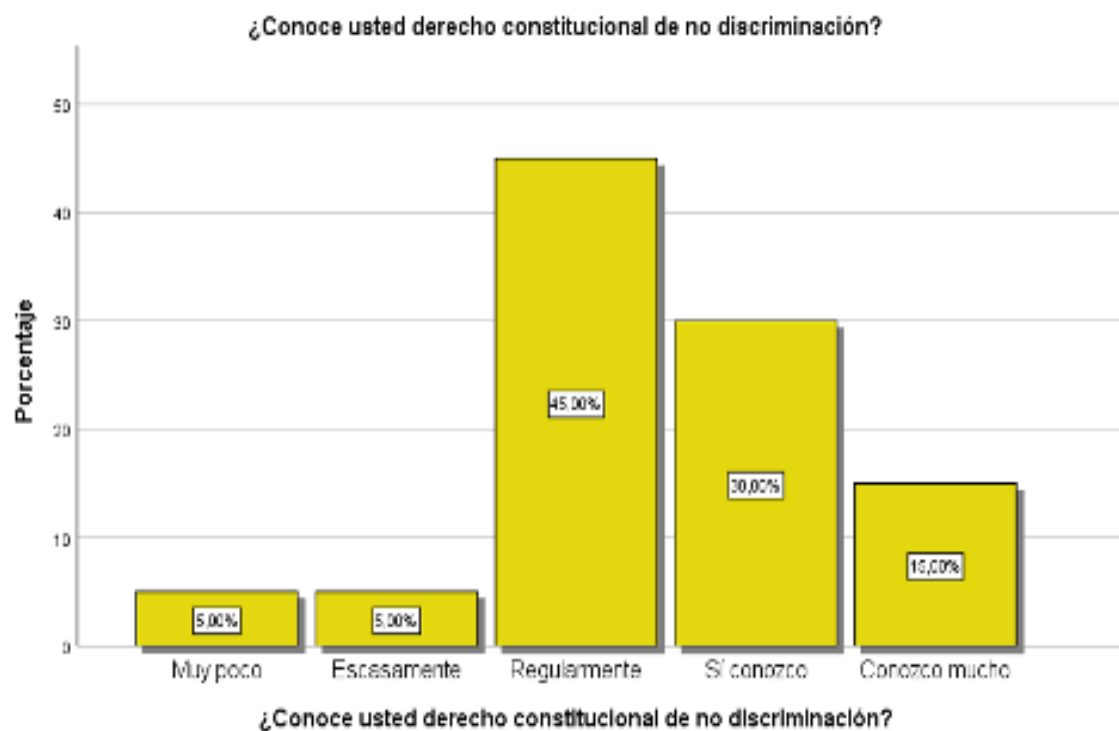
¿Conoce usted derecho?

constitucional de no discriminación?		
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,45
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		138

Tabla 15

¿Conoce usted derecho constitucional de no discriminación?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Muy poco	2	5,0	5,0	5,0
	Escasamente	2	5,0	5,0	10,0
	Regularmente	18	45,0	45,0	55,0
	Sí conozco	12	30,0	30,0	85,0
	Conozco mucho	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00006
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
    
```



Tabla 16

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:43:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
	Casos utilizados	FRECUENCIES VARIABLES=VAR00006 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Sintaxis		
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.08
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

Tabla 17

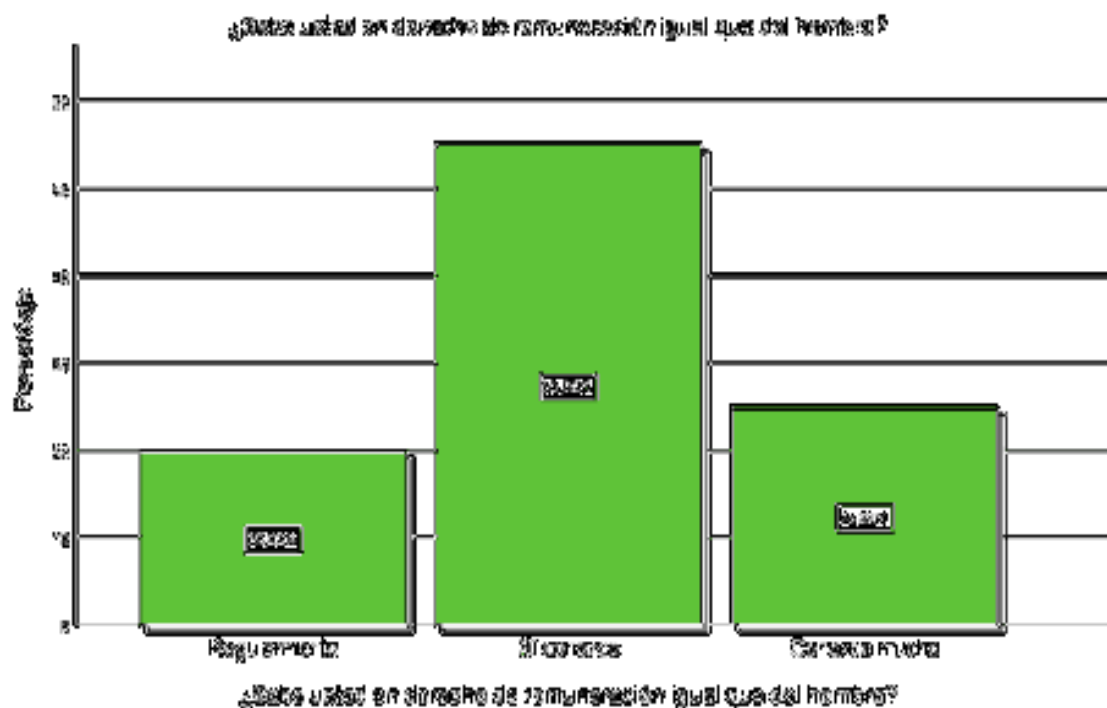
¿Sabe usted en derecho de remuneración igual que del hombre?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,05
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		162

Tabla 18

¿Sabe usted en derecho de remuneración igual que del hombre?

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regularmente	8	20,0	20,0	20,0
	Sí conozco	22	55,0	55,0	75,0
	Conozco mucho	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00007
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
    
```



Tabla 19

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:43:52
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00007 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.09
	Tiempo transcurrido	00:00:00.07

Estadísticos

TABLA 20

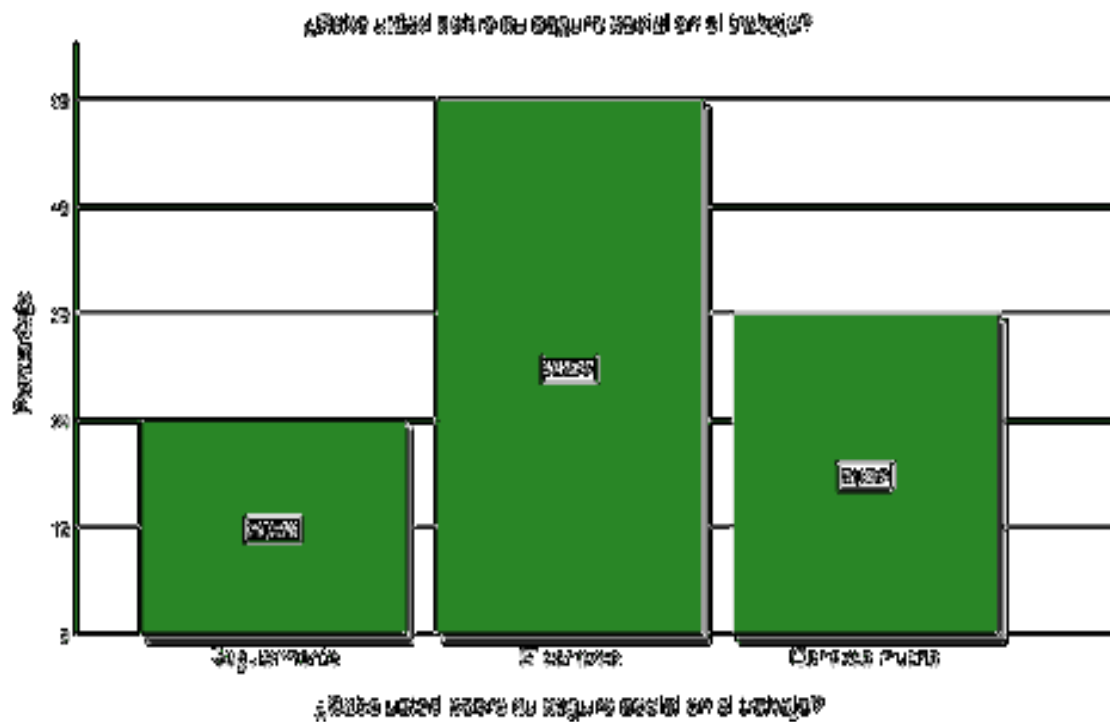
¿Sabe usted sobre su seguro social en el trabajo?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,10
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		164

Tabla 21

¿Sabe usted sobre su seguro social en el trabajo?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regularmente	8	20,0	20,0	20,0
	Sí conozco	20	50,0	50,0	70,0
	Conozco mucho	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```
FRECUENCIES VARIABLES=VAR00008
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
```



Tabla 22

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:44:40
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00008 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.08
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

Tabla 23

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,15
Mediana		4,00
Moda		4 ^a
Suma		166

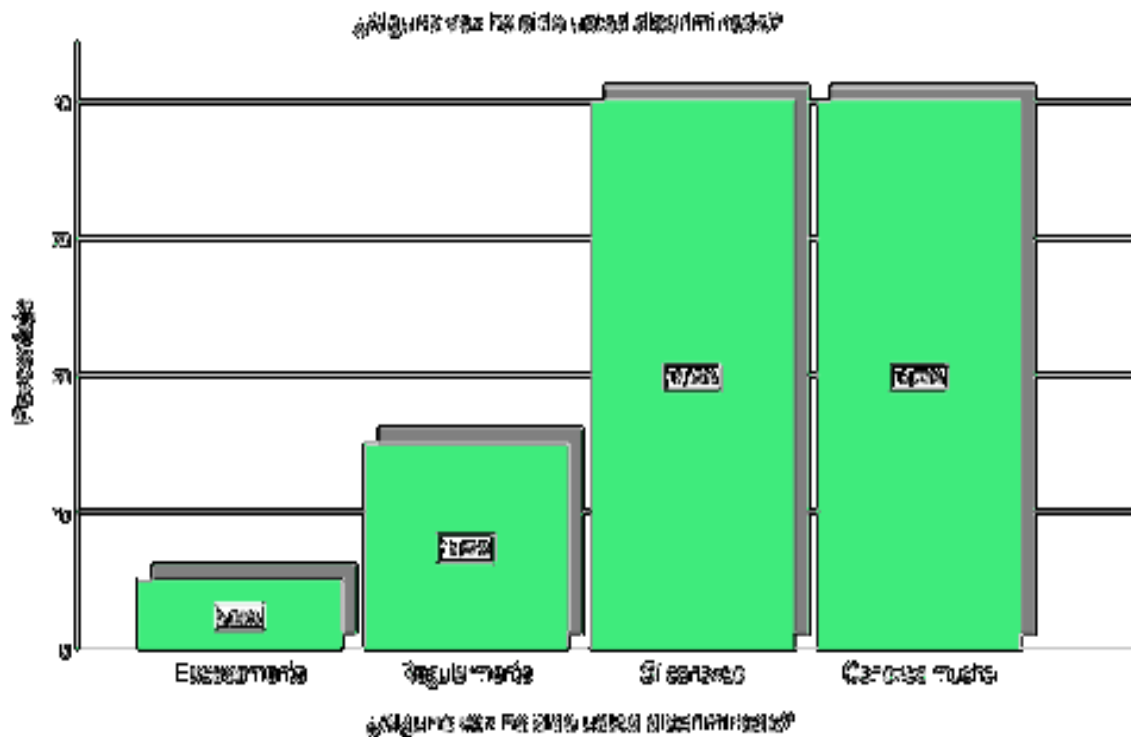
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

¿Alguna vez ha sido usted discriminada?

Tabla 24

¿Alguna vez ha sido usted discriminada?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	2	5,0	5,0	5,0
	Regularmente	6	15,0	15,0	20,0
	Sí conozco	16	40,0	40,0	60,0
	Conozco mucho	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```

FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00009
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
    
```



Tabla 25

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:45:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00009 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.06
	Tiempo transcurrido	00:00:00.07

Estadísticos

Tabla 26

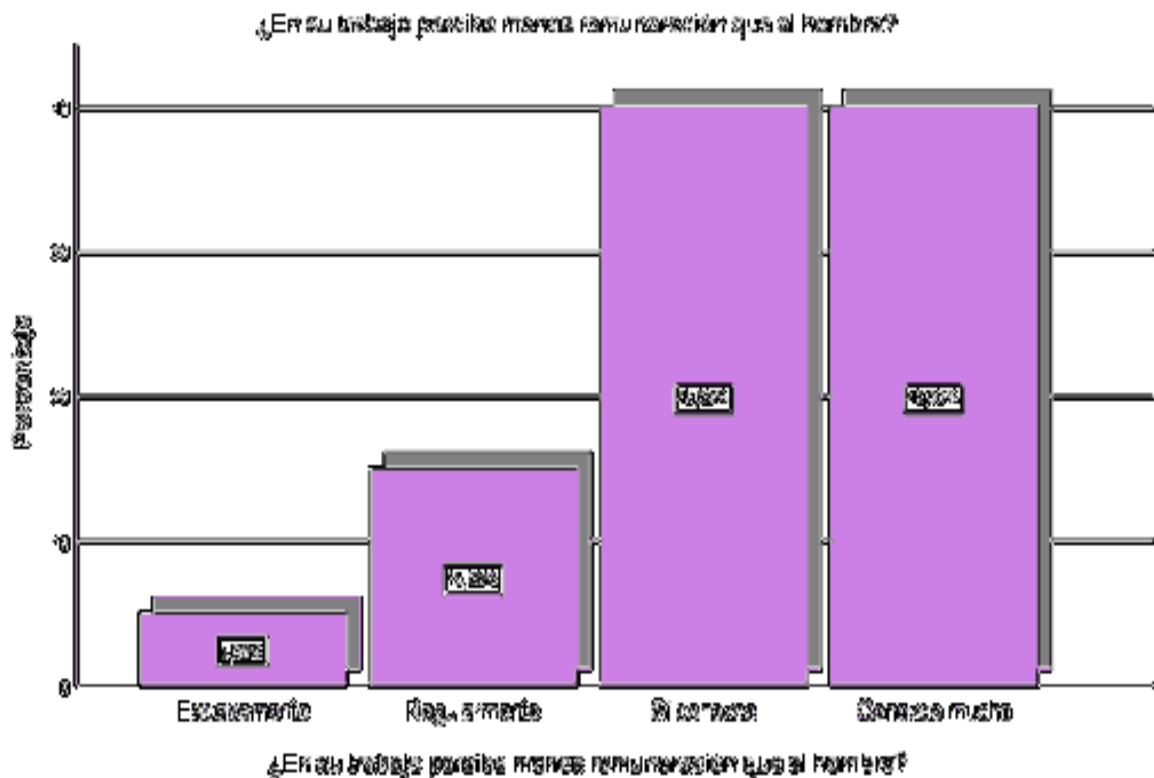
¿En su trabajo percibe menos

remuneración que el hombre?		
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,15
Mediana		4,00
Moda		4 ^a
Suma		166
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.		

Tabla 27

¿En su trabajo percibe menos remuneración que el hombre?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Escasamente	2	5,0	5,0	5,0
	Regularmente	6	15,0	15,0	20,0
	Sí conozco	16	40,0	40,0	60,0
	Conozco mucho	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



```
FRECUENCIES VARIABLES=VAR00010
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/BARCHART PERCENT
/ORDER=VARIABLE.
```



Tabla 28

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:45:59
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00010 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.13
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

Tabla 29

¿Cuándo ha asistido a un servicio de seguridad social ha sido discriminada?

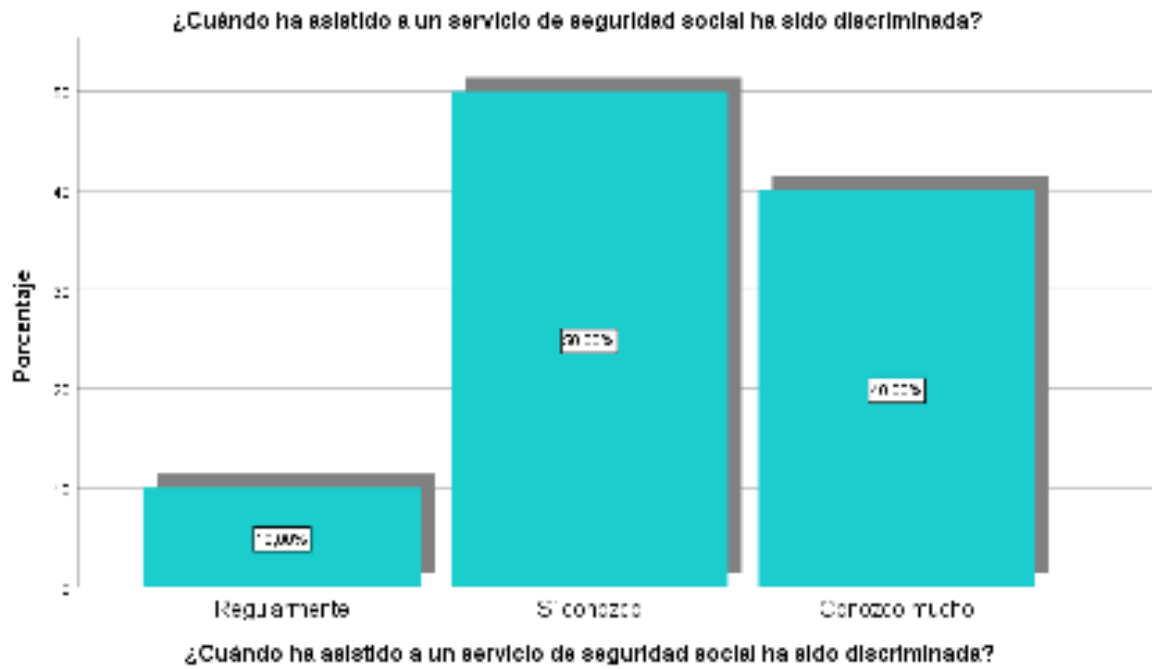
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,30
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		172



TABLA 30

¿Cuándo ha asistido a un servicio de seguridad social ha sido discriminada?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	4	10,0	10,0	10,0
	Sí conozco	20	50,0	50,0	60,0
	Conozco mucho	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00011

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



Tabla 31

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:46:45
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00011 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.09
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 32

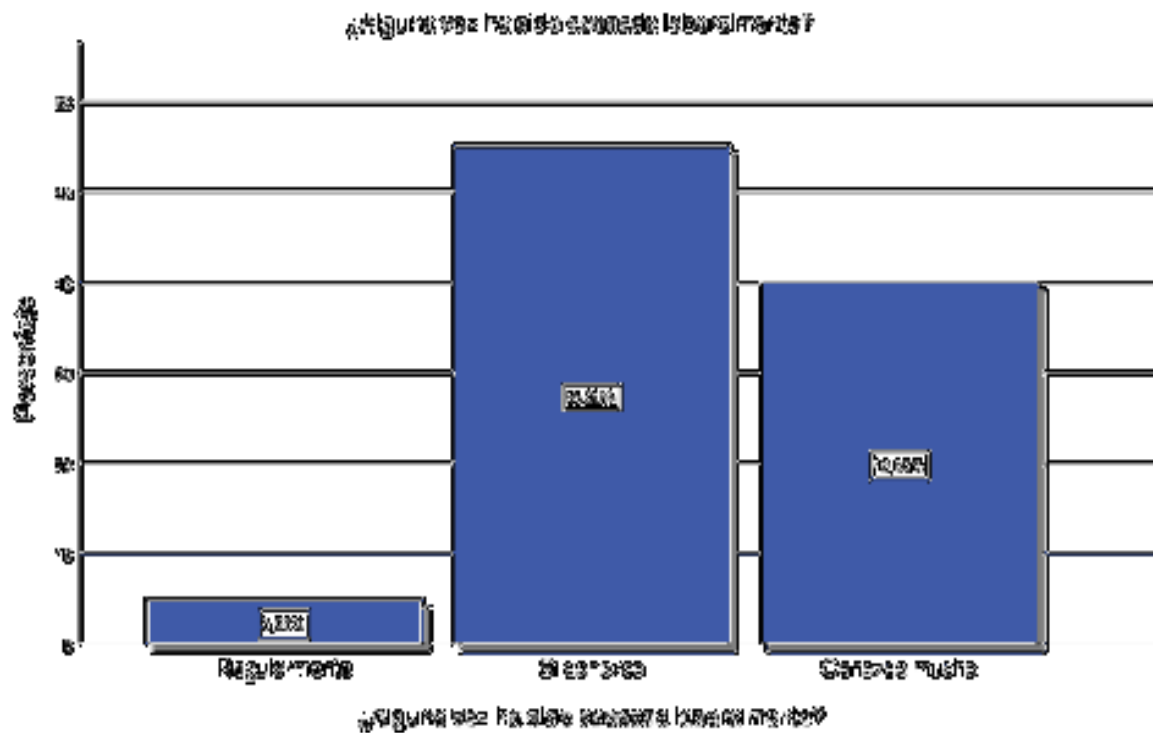
¿Alguna vez ha sido acosada laboralmente?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,35
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		174

TABLA 33

¿Alguna vez ha sido acosada laboralmente?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regularmente	2	5,0	5,0	5,0
	Sí conozco	22	55,0	55,0	60,0
	Conozco mucho	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00012

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



Tabla 34

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:47:50
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00012 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.09
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 35

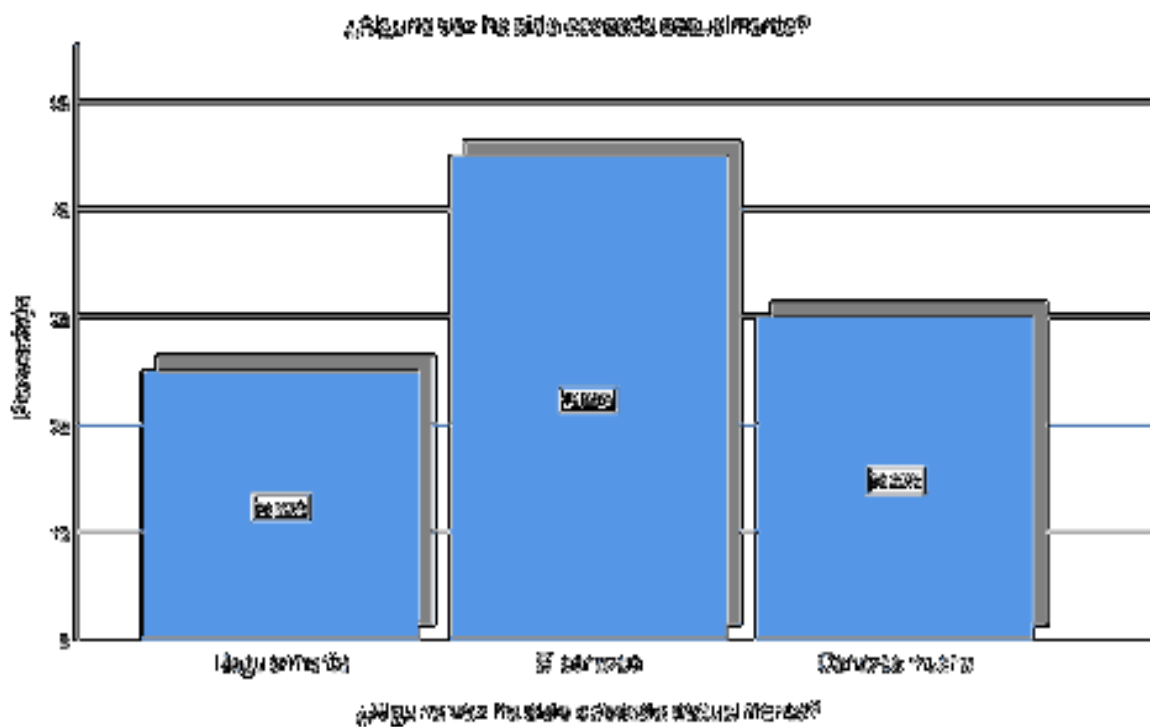
¿Alguna vez ha sido acosada sexualmente?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,05
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		162

TABLA 36

¿Alguna vez ha sido acosada sexualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	Regularmente	10	25,0	25,0	25,0
	Sí conozco	18	45,0	45,0	70,0
	Conozco mucho	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00013

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 37

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:48:17
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00013 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.06
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 38

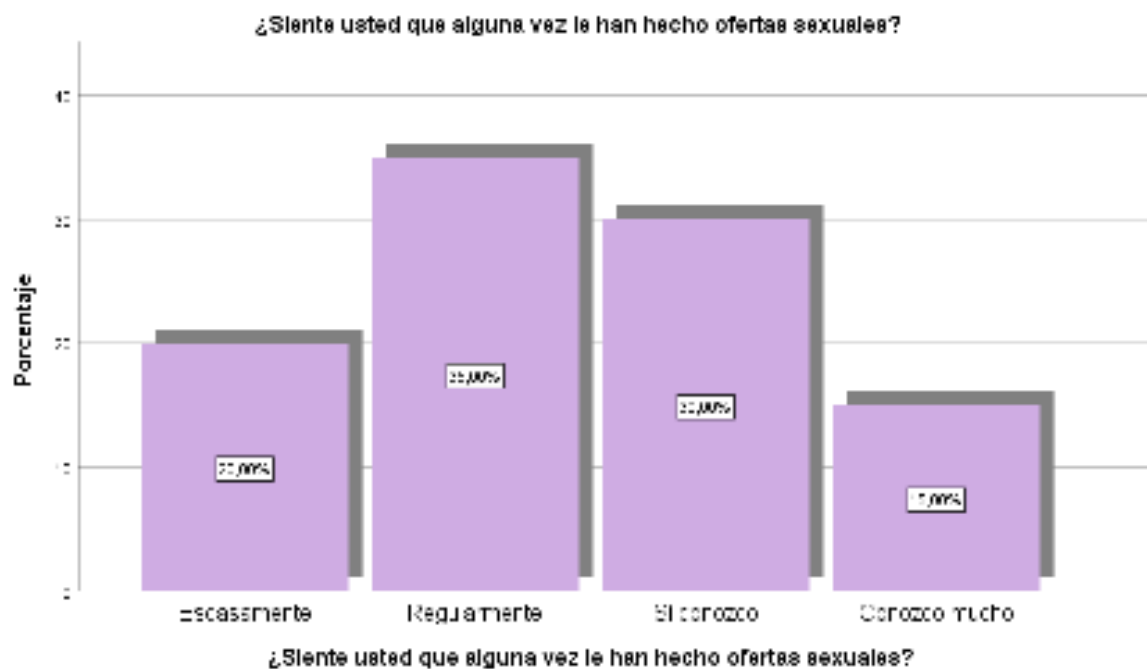
¿Siente usted que alguna vez le han hecho ofertas sexuales?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,40
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		136

TABLA 39

¿Siente usted que alguna vez le han hecho ofertas sexuales?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	8	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	14	35,0	35,0	55,0
	Sí conozco	12	30,0	30,0	85,0
	Conozco mucho	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00014

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 40

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:48:58
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00014 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.05
	Tiempo transcurrido	00:00:00.06

Estadísticos

TABLA 41

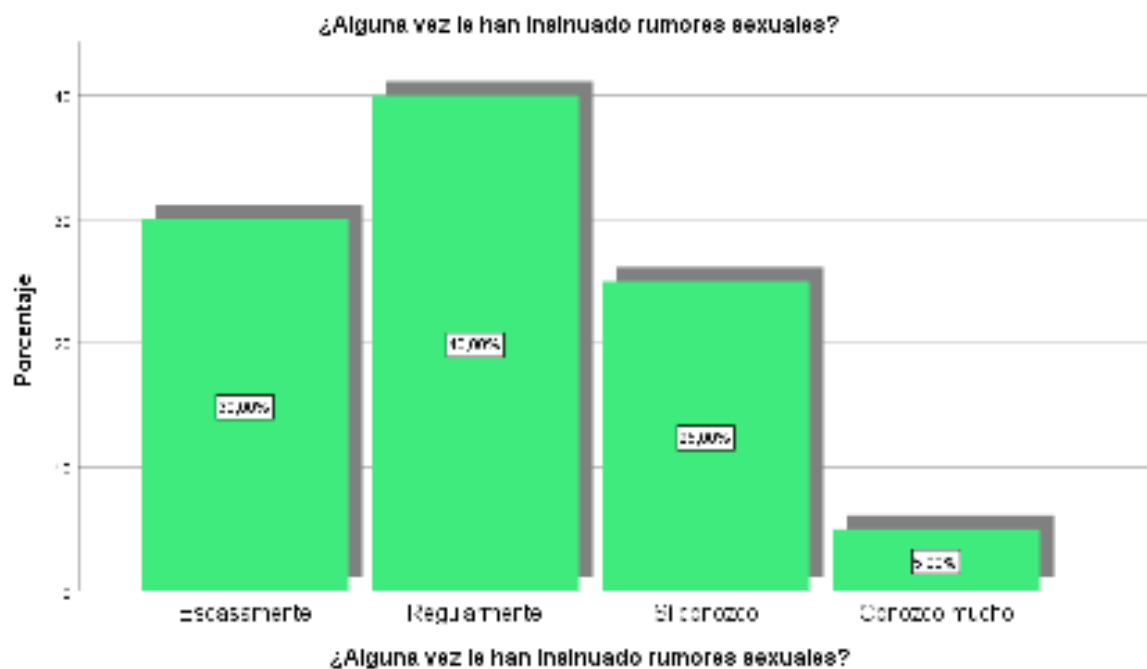
¿Alguna vez le han insinuado rumores sexuales?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,05
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		122

TABLA 42

¿Alguna vez le han insinuado rumores sexuales?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	12	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	16	40,0	40,0	70,0
	Sí conozco	10	25,0	25,0	95,0
	Conozco mucho	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00015

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 43

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:49:54
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00015 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.06
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 44

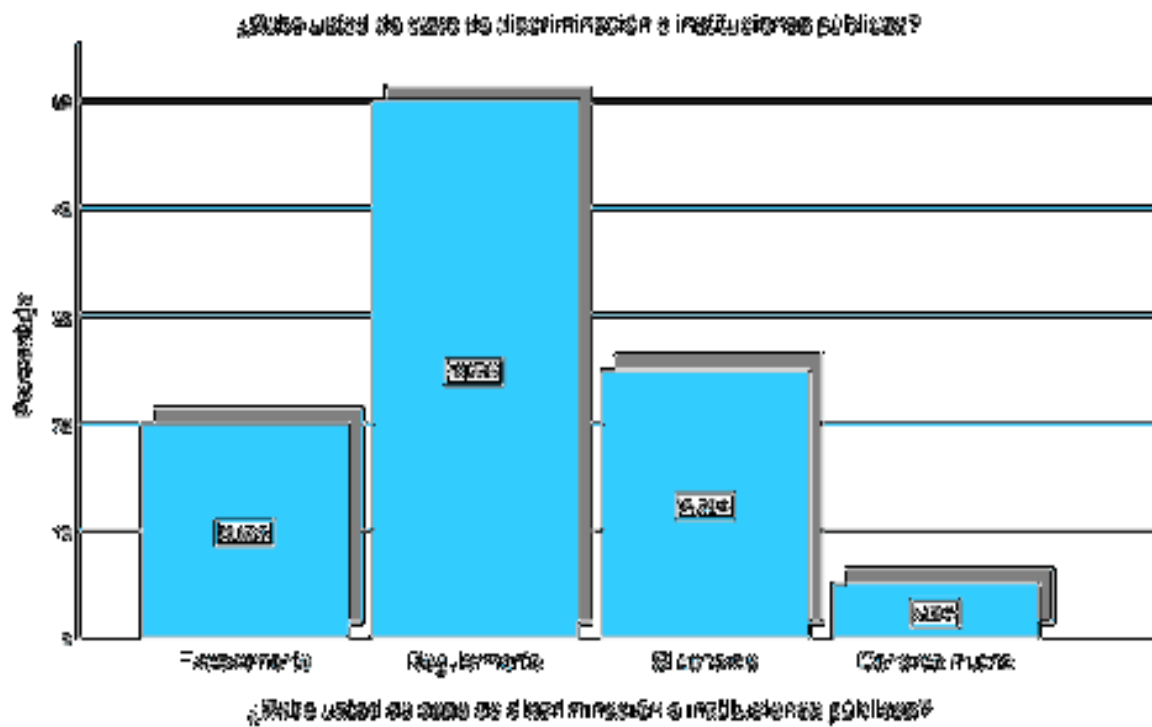
¿Sabe usted de caso de discriminación e instituciones públicas?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,15
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		126

TABLA 45

¿Sabe usted de caso de discriminación e instituciones públicas?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	8	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	20	50,0	50,0	70,0
	Sí conozco	10	25,0	25,0	95,0
	Conozco mucho	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00016

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



Tabla 46

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:50:46
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00016 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.06

Estadísticos

Tabla 47

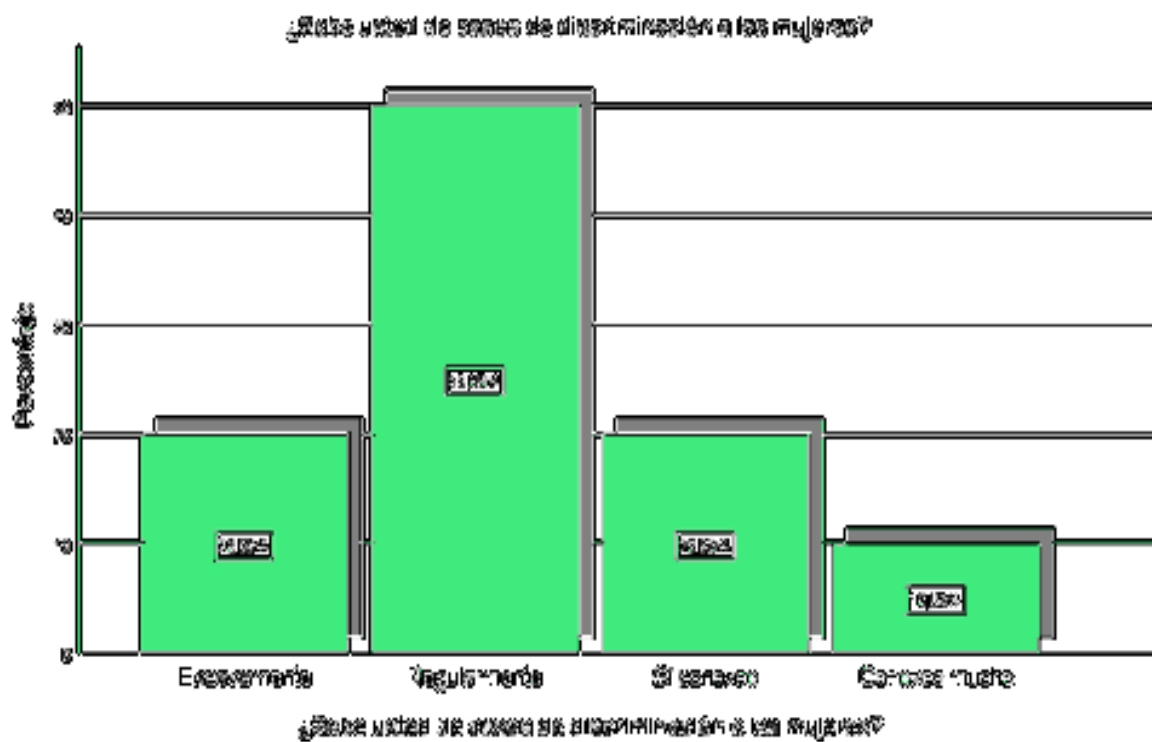
¿Sabe usted de casos de discriminación a las mujeres?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,20
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		128

TABLA 48

¿Sabe usted de casos de discriminación a las mujeres?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Escasamente	8	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	20	50,0	50,0	70,0
	Sí conozco	8	20,0	20,0	90,0
	Conozco mucho	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00017

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 49

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:51:38
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00017 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.06
	Tiempo transcurrido	00:00:00.09

Estadísticos

TABLA 50

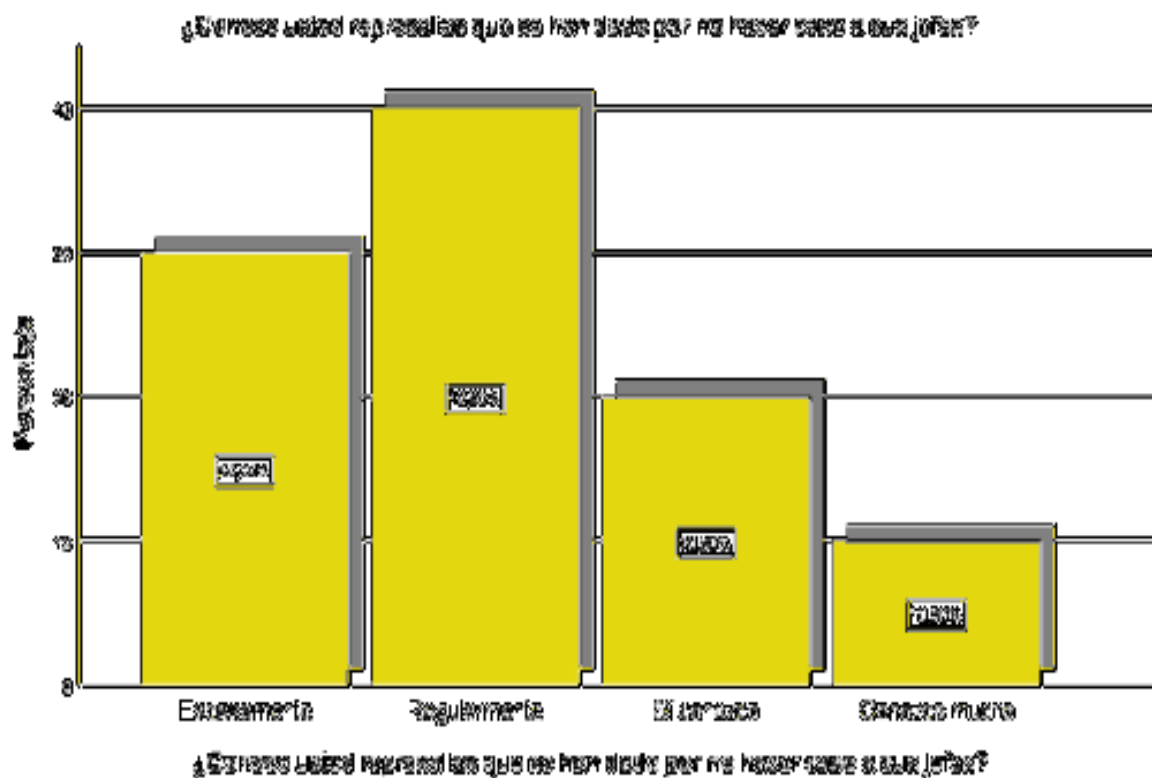
¿Conoce usted represalias que se han dado por no hacer caso a sus jefes?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,10
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		124

Tabla 51

¿Conoce usted represalias que se han dado por no hacer caso a sus jefes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Escasamente	12	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	16	40,0	40,0	70,0
	Sí conozco	8	20,0	20,0	90,0
	Conozco mucho	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00018

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 52

Frecuencias

Notas	
Salida creada	12-JUN-2024 01:52:17
Comentarios	
Entrada	Conjunto de datos activo ConjuntoDatos0 Filtro <ninguno> Ponderación <ninguno> Segmentar archivo <ninguno> N de filas en el archivo de datos de trabajo 40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Casos utilizados Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis	FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00018 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador 00:00:00.06 Tiempo transcurrido 00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 53

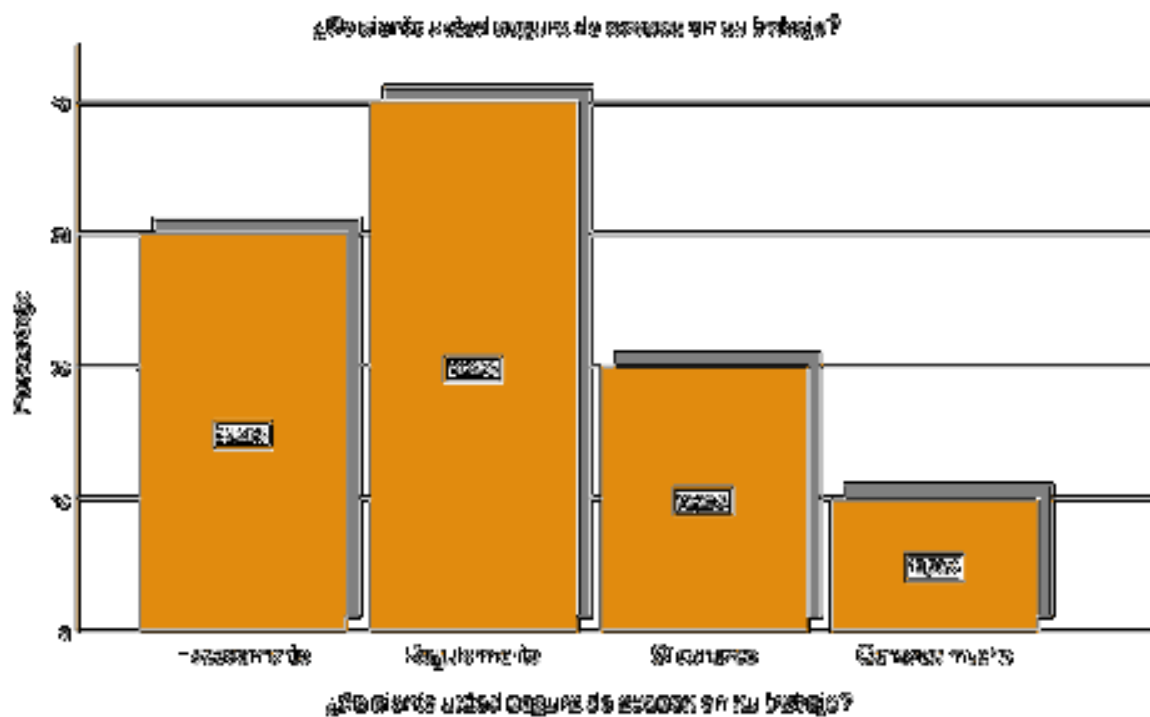
¿Se siente usted segura de acosos en su trabajo?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,10
Mediana		3,00
Moda		3
Suma		124

TABLA 54

¿Se siente usted segura de acosos en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Escasamente	12	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	16	40,0	40,0	70,0
	Sí conozco	8	20,0	20,0	90,0
	Conozco mucho	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00019

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



Tabla 55

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:53:06
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
	Casos utilizados	FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00019 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Sintaxis		
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 56

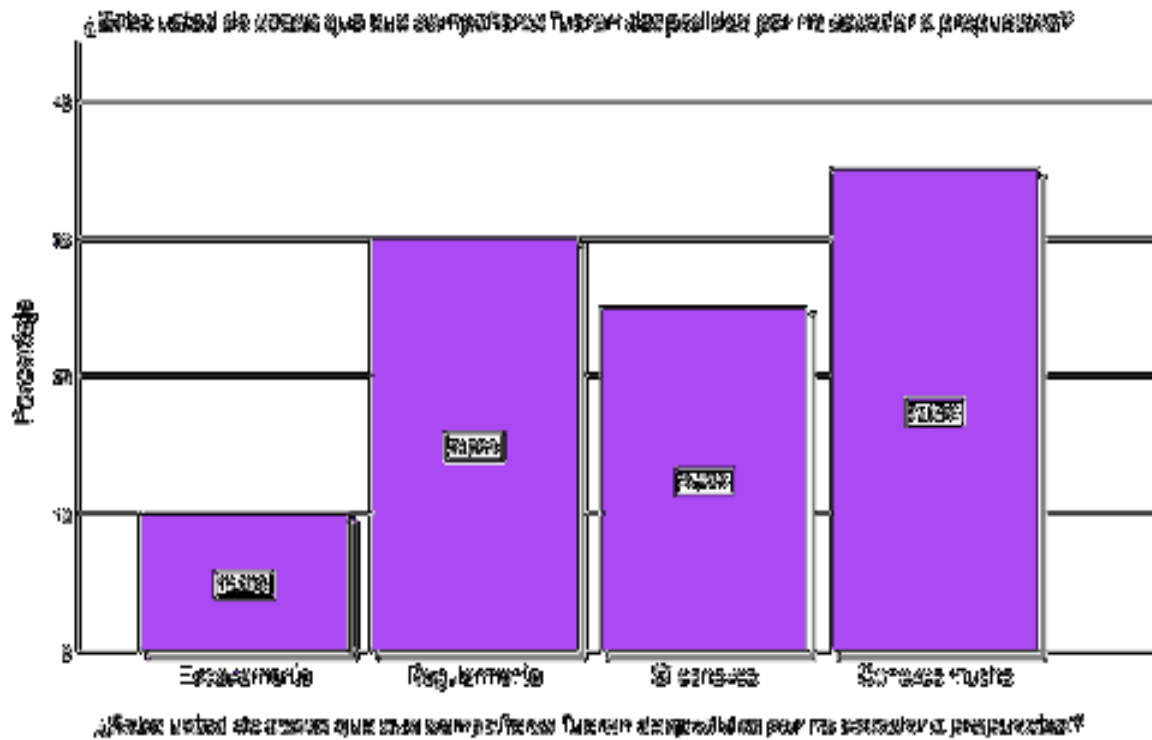
¿Sabe usted de casos que sus compañeras fueron despedidas por no acceder a propuestas?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,85
Mediana		4,00
Moda		5
Suma		154

Tabla 57

¿Sabe usted de casos que sus compañeras fueron despedidas por no acceder a propuestas?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	4	10,0	10,0	10,0
	Regularmente	12	30,0	30,0	40,0
	Sí conozco	10	25,0	25,0	65,0
	Conozco mucho	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00020

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 58

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:54:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00020 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.08
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 59

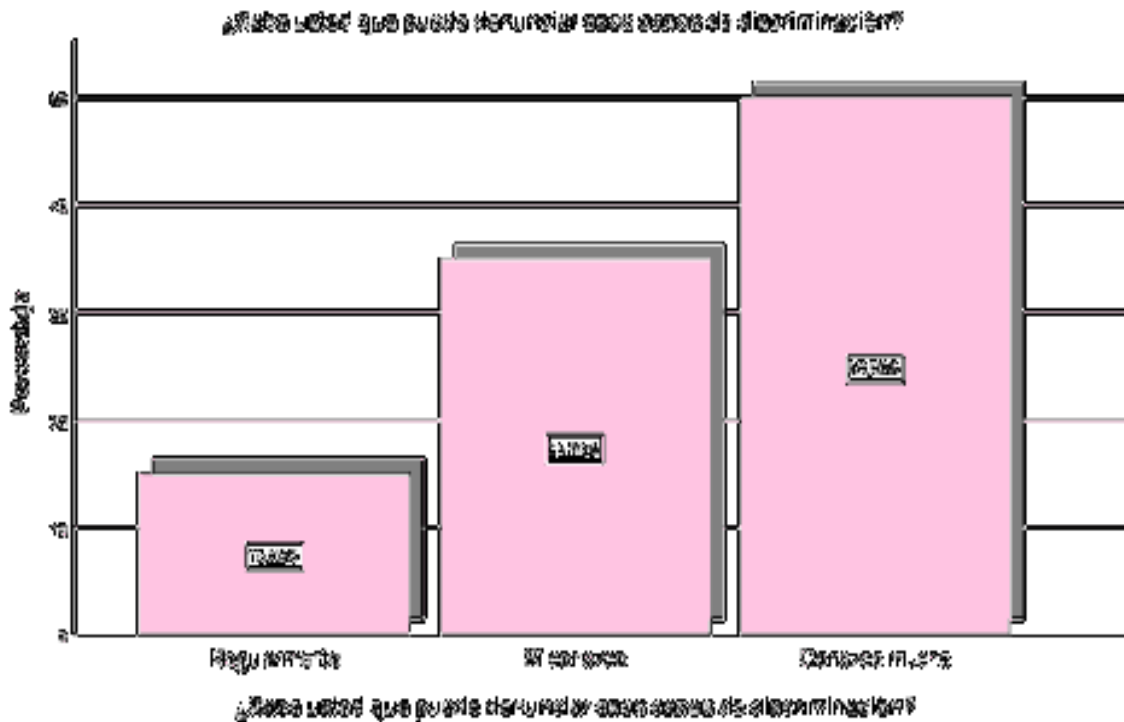
¿Sabe usted que puede denunciar esos casos de discriminación?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,35
Mediana		4,50
Moda		5
Suma		174

TABLA 60

¿Sabe usted que puede denunciar esos casos de discriminación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regularmente	6	15,0	15,0	15,0
	Sí conozco	14	35,0	35,0	50,0
	Conozco mucho	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00021

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 61

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:54:58
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00021 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.06
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 62

¿Sabe usted que puede denunciar casos de acoso laboral?

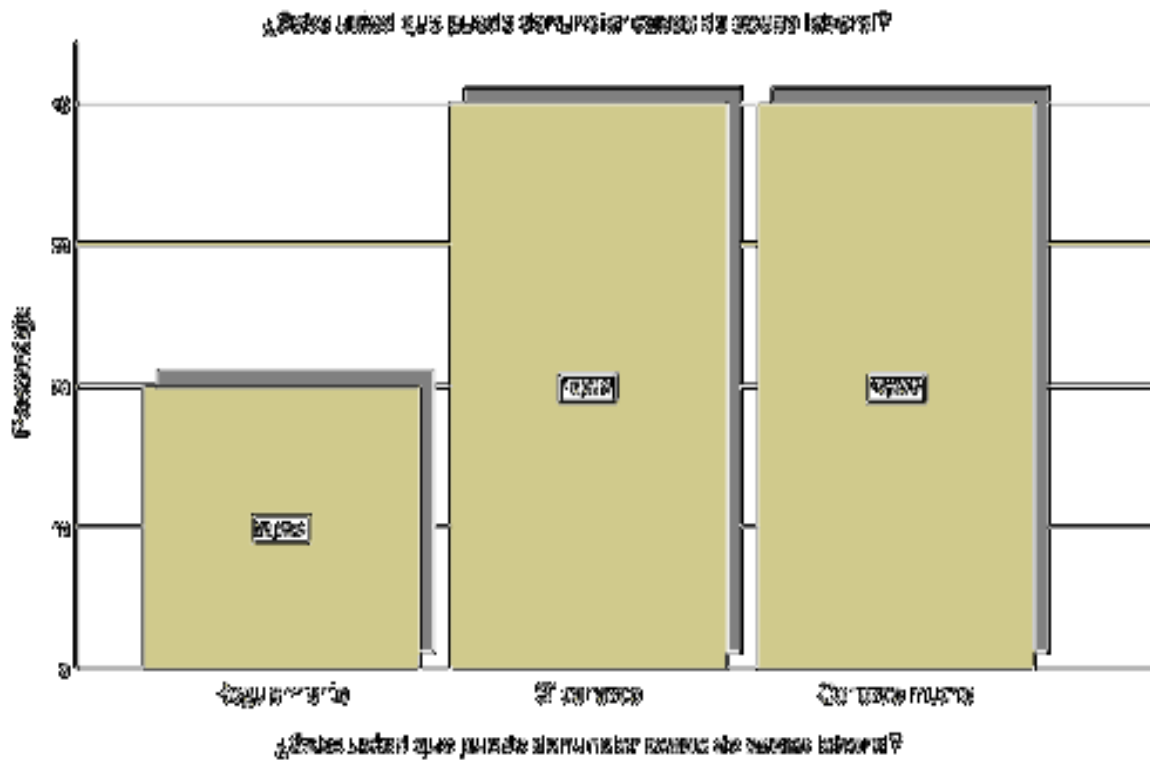
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,20
Mediana		4,00
Moda		4 ^a
Suma		168

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

TABLA 63

¿Sabe usted que puede denunciar casos de acoso laboral?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regularmente	8	20,0	20,0	20,0
	Sí conozco	16	40,0	40,0	60,0
	Conozco mucho	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIES VARIABLES=VAR00022

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 64

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:55:48
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00022 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.05
	Tiempo transcurrido	00:00:00.06

Estadísticos

Tabla 65

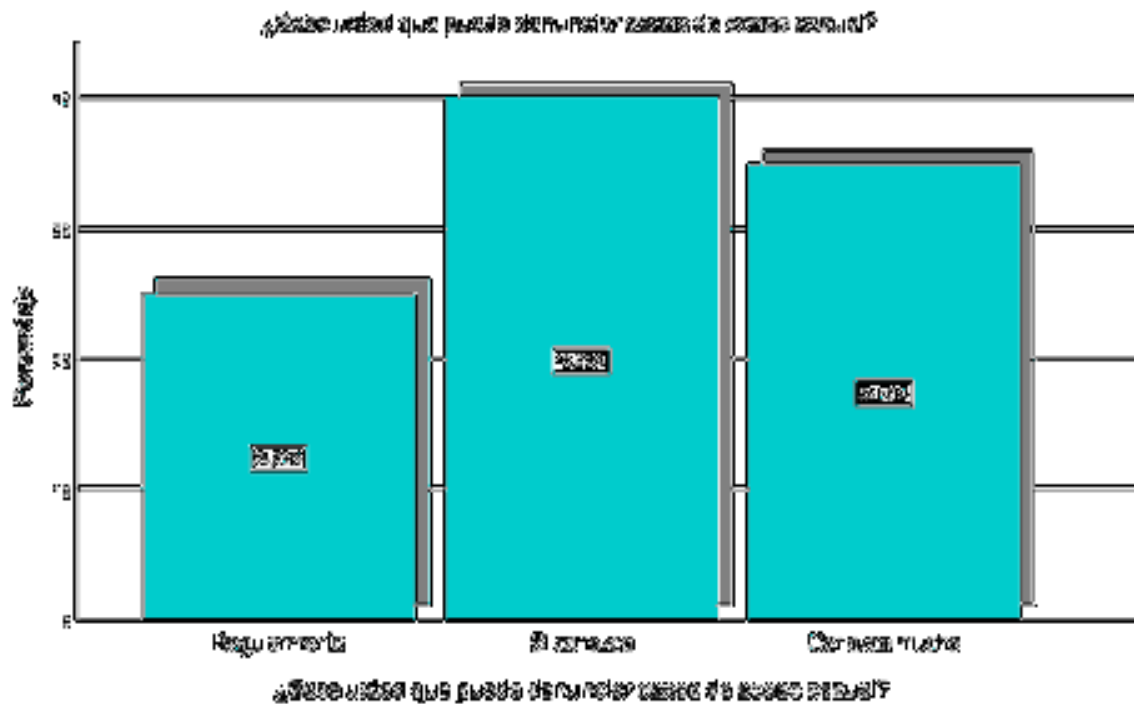
¿Sabe usted que puede denunciar casos de acoso sexual?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,10
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		164

TABLA 66

¿Sabe usted que puede denunciar casos de acoso sexual?

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Regularment e	10	25,0	25,0	25,0
	Sí conozco	16	40,0	40,0	65,0
	Conozco mucho	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00023

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARChart PERCENT

/ORDER=VARIABLE.

TABLA 67

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:56:40
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos actual	ConjuntoDatos0
	Filtro Ponderación	<ninguno>
	Segmento de archivo	
	Recuento de filas en el archivo de datos operativos	<ninguno>
	Definición de pérdida	
	Conjunto de datos actual	<ninguno>
	Filtro Ponderación	40
	Segmento de archivo:	
	Casos utilizados	
Manejo de valores perdidos	Conjunto de datos actual	• Media (MEAN)
	Filtro Ponderación	• Mediana (MEDIAN)
	Segmento de archivo	
Sintaxis		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00023 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARCHART PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.05
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Estadísticos

TABLA 68

¿Sabe usted que podría quejarse ante una oferta sexual?

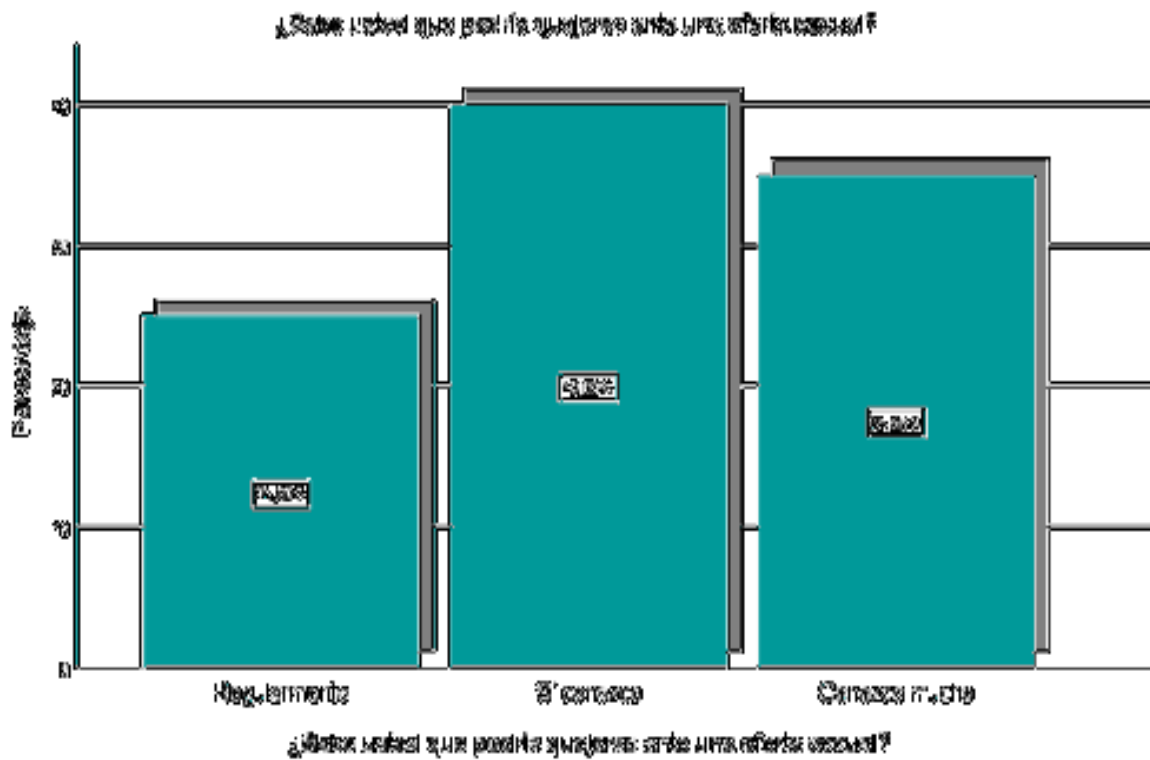
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,10
Mediana		4,00
Moda		4

Suma 164

TABLA 69

¿Sabe usted que podría quejarse ante una oferta sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Regularmente	10	25,0	25,0	25,0
	Sí conozco	16	40,0	40,0	65,0
	Conozco mucho	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00024

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/BARCHART PERCENT

/ORDER=VARIABLE.



TABLA 70

Frecuencias

Notas		
Salida creada		12-JUN-2024 01:57:17
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=VAR00024 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /BARChart PERCENT /ORDER=VARIABLE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.06

Estadísticos

TABLA 71

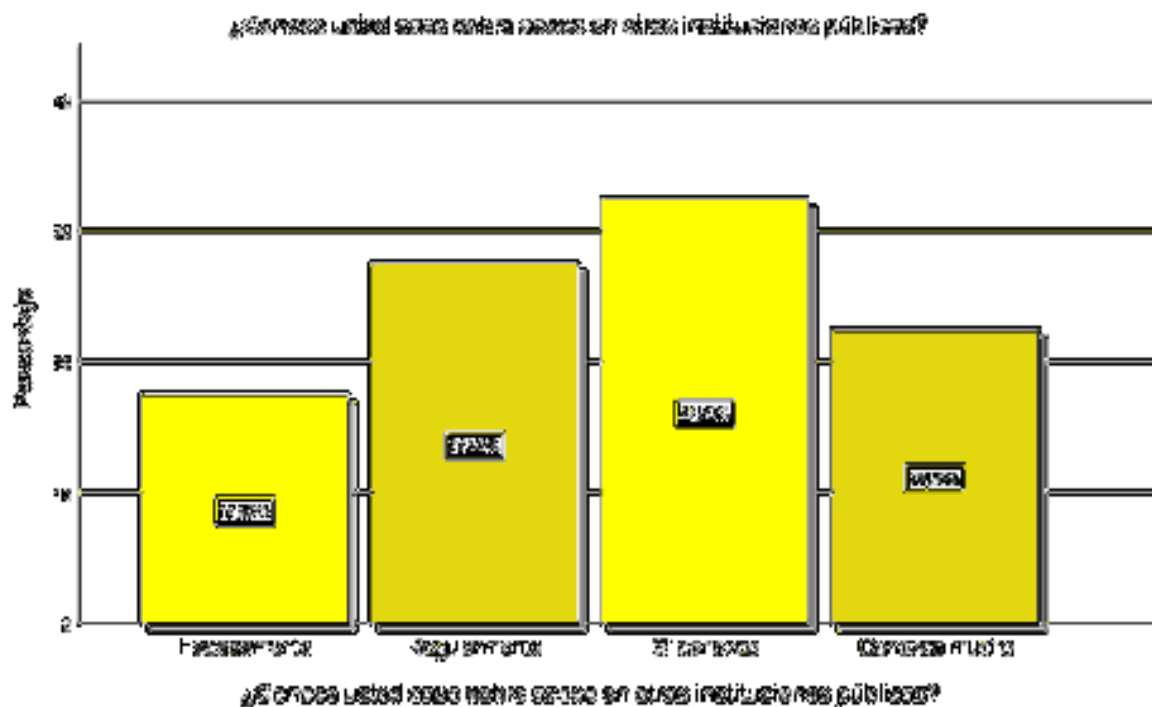
¿Conoce usted caso sobre acoso en otras instituciones públicas?

N	Válido	40
		Perdidos
Media		3,60
Mediana		4,00
Moda		4
Suma		144

TABLA 72

¿Conoce usted caso sobre acoso en otras instituciones públicas?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Escasamente	7	17,5	17,5	17,5
	Regularmente	11	27,5	27,5	45,0
	Sí conozco	13	32,5	32,5	77,5
	Conozco mucho	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	





CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Habiendo sido planteado el objetivo general como determinar la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023, se concluye que existe relación entre estas dos variables, toda vez que después del trabajo que se realizó se verificó por las respuestas de las trabajadoras, mostrándoles su declaración anónima que habían sido maltratadas y acosadas de diferentes maneras en su centro laboral muchas veces condicionándolas para que puedan continuar laborando.
- SEGUNDA.** Habiendo sido planteado el objetivo específico como determinar la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con las agresiones físicas en mujeres, en el ámbito y temporalidad respectivos, concluir que un porcentaje mínimo pero significativo hubo agresiones de carácter físico, que constituyen agresión contra el cuerpo de las víctimas de manera física.
- TERCERA.** Habiendo sido planteado el objetivo específico como, determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, se concluye que en un porcentaje de más del 50% hubo ofrecimientos seguidos de amenazas sin respetar el derecho constitucional de las mujeres, trans personal a la libertad, a la y otros derechos constitucionales.



- CUARTA.** Habiendo sido planteado el objetivo específico como determinar, la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con rumores contra la trabajadora del sector público, finaliza que las trabajadoras han percibido rumores sobre esta situación de transmisión de sus derechos constitucionales.
- QUINTA.** Se puede concluir de la misma manera que es necesario la agilización del reglamento de leyes que prohíben la discriminación y el acoso, con estrictas y efectivas



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se puede sugerir respecto a la primera conclusión, que debería de haber mayor control en las instituciones públicas, y tener una forma inmediata de reclamación de las trabajadoras al interior de la institución pública lo mismo que hacer extensivo que están prohibidos estos maltratos con sus respectivas consecuencias penales.
- SEGUNDA.** También se puede recomendar respecto a la segunda conclusión que debe advertirse, a través de los reglamentos que está totalmente prohibida las agresiones y sobre todo las de tocamientos y agresiones físicas y hacer más viable un mecanismo sancionador.
- TERCERA.** De la misma manera se recomienda respecto al otro objetivo específico y conclusión respectiva que debe ser previsto los acosos contra las mujeres trabajadoras del sector público.
- CUARTA.** Se puede dar la manera de recomendación la posibilidad de la existencia de nuevas leyes, cómo crear conciencia y opinión entre los trabajadores del sector público y privado para evitar los acosos, y en todo prevenir sus situaciones, toda vez un Sedán muy constantemente vulnerando los derechos constitucionales de las mujeres trabajadoras.
- QUINTA.** Se puede recomendar también que se continúe con esos trabajos, es decir variables para este tema planteado para profundizar el estudio y actualizarlo según la temporalidad que se establezca en el futuro.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bembibre, C. octubre de 2010. Definición de Trabajador. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Blancas C. 2007. El acoso moral en la relación de trabajo. Ciudad de Lima-Perú: Palestra.
- Carhuamaca de 28 de febrero de 2018 Seguridad Ciudadana Derechos Humanos y policía Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridadciudadana/seguridadciudadana.shtml>
- Casación, 6115 Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 30 de junio de 2015.
- Casación, 3804 Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 08 de enero de 2010. Casación, 2921 Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 21 de marzo de 2011.
- Casación, 210 Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 18 de marzo de 2011.
- Casación, 6961 Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 22 de marzo de 2012.
- Casación, 2456 Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 03 de diciembre de 2014.
- Casahuilca, R. 2016. Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015 para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad 90 Nacional del Centro, Ciudad de Editorial Huancayo-Perú.



- Caso Herbert Wilmar Fuentes Paredes, Exp. N.º 01416-2008-PA/TC. Arequipa. Tribunal Constitucional 03 de junio de 2009.
- Caso Javier Luis Pineda Quilca, Exp. N.º 10352-2006-PA/TC. Tribunal Constitucional. 12 de enero de 2007.
- González de Rivera, J. 2000. El síndrome de acoso institucional. pág. 5. LPCL, L. d. 1997. Art. 43 del Texto Único Ordenado D. Leg. N° 728. Editorial Estudio Caballero Bustamante,
- Virago. Altés, J. 2002. El acoso sexual en el Trabajo. Ciudad de Valencia-España: Tirant lo Blanch. Alza, C. 18 de mayo de 2015. La desconfianza como institución. Obtenido de <https://carlosalzarbarco.wordpress.com/> Barreto. 2013. Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306007.pdf>
- Bedoya, V., Brand, D., & Ocampo, J. 2015. cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución de contrato laboral en el sector público - Editorial tesis para abogado. universidad de Manizales - Colombia.
- Abajo, F. 2016. Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. Ciudad de Argentina: Abeledo-Perrot, la ley. Acosta, P. 2014. Teoría epistemológica del bullying: Fundamentación Editorial teórica. Obtenido de https://vinculando.org/psicologia_psicoterapia/teoria-epistemologica-bullying.html Adams, A. 1992. Bullying at Work: How to Confront and Overcome it.
- Enciso, M., & Pérez, E. 2018. El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos-Lima-



2017 para obtener el Título de Abogados por la Universidad Señor de Sipan,
Ciudad de Editorial Pimentel-Perú.

Botticelli S 28 de febrero de 2018. La distinción entre trabajo intelectual y trabajo
manual en el Capitalismo Cognitivo. Editorial Obtenido de
<http://cdsa.aacademica.org/000-062/1463.pdf>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES PÚBLICAS
PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral en mujeres, entidades públicas provincia de San Román, Juliaca 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral con agresión física en mujeres, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?</p> <p>¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales</p>	<p>General Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023</p> <p>Objetivo Específicos Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con las agresiones físicas en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023</p> <p>Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023</p> <p>Determina la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso</p>	<p>General Existe relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Es posible determinar la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con las agresiones físicas en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023</p> <p>Es probable que exista relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el</p>	<p>Variable Independiente: Derechos fundamentales constitucionales</p> <p>Indicadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protección de los derechos de no discriminación - Protección de los derechos de remuneración mínima - Protección de los derechos de acceso a la seguridad social. <p>Variable dependiente Acoso laboral en mujeres</p> <p>Indicadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agresiones físicas - Ofertas sexuales - Rumores contra la víctima. 	<p>Tipo de investigación: Investigación cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo y Explicativo.</p> <p>Método de investigación: Científico y Deductivo.</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Transaccional.</p> <p>Población y Muestra: Población: La población está constituida por denuncias que se habían hecho por discriminación entre las mujeres que habían sido atendidas en instituciones públicas como ascendiendo a 123 casos en total.</p> <p>Muestra: manera al azar a 40 personas de la población, quienes quisieron intervenir en este proceso de investigación.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos: Tabla de Distribución de frecuencias.</p>



<p>constitucionales y acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?</p> <p>¿Existirá relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y acoso laboral con rumores contra la mujer, entidades públicas de provincia San Román, Juliaca 2023?</p>	<p>laboral con rumores contra la mujer, provincia de San Román, Juliaca 2023.</p>	<p>acoso laboral con ofertas sexuales en mujeres, provincia de San Román, Juliaca 2023.</p> <p>Es demostrable la relación entre la vulneración de los derechos fundamentales constitucionales y el acoso laboral con rumores contra la mujer, provincia de San Román, Juliaca 2023.</p>		<p>Las medidas de correlación para validación de instrumentos. La prueba "z" para la prueba de hipótesis. Además, se hará uso del software SPSS para el procesamiento de datos.</p>
---	---	---	--	---



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Jose Luis Pacheco Caceres
- 1.2. Validado por: Dr. Alfredo Samuel Machaca Calderon
- 1.3. Título de la investigación: Derechos Fundamentales Constitucionales y Acoso Laboral en Mujeres. Entidades Públicas Provincia de San Roman Juliaca 2023.
- 1.4. Nombre del instrumento: Variables

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																								
		DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA					EXCELENTE				
		1	9	11	18	21	28	31	36	41	48	51	56	61	68	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.																								
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 items 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: Buena
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 78.5
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Juliaca, 03 de marzo 2025

[Handwritten Signature]
 FIRMA DEL EXPERTO
 Dr. Alfredo Samuel Machaca Calderon



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 03/03/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JOSE LUIS PACHECO CACERES

Dirección: AV. MANCO CAPAC 1425 JULIANA MARIA MZ.D2.LT.D8

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43005589

Teléfono: 986 812 213 email: jospacheco@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN DERECHO

Escuela Profesional o Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN DERECHO

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIONALES Y ACOSO LABORAL EN MUJERES ENTIDADES

PÚBLICAS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2023

Palabras claves. (3 a 5 términos) DERECHOS FUNDAMENTALES, DERECHOS CONSTITUCIONALES, ACOSO LABORAL.

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

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros 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 Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis LANCV, 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 POLÍTICO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36

Firma de Autor



huella digital

03, marzo, 2025

Fecha