TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GERMAN OCHOA CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

JULIACA– PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GERMAN OCHOA CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : _____
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Mgtr. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS : _____
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO - P05

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN Nº 0067-2026-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 15 de abril de 2026.

Vistos: El expediente, **2026-CU-2571** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. GERMAN OCHOA CHOQUE,** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO** y;

CONSIDERANDO:

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

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

RESUELVE:

Primero.- **DECLARAR APTO** el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por el Bach. **Sr. GERMAN OCHOA CHOQUE,** para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **viernes, 17 de Abril de 2026 a las 2:00:00 PM.** lugar **JULIACA - SALON DE GRADOS FCJP.**

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

Presidente del jurado : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**

Primer miembro : **Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**

Segundo miembro : **Mgtr. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA**

ASESOR:

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ" DECANO JULIACA
Dr. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DERECHO

RESOLUCIÓN Nº 046-2026-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 26 de enero de 2026

VISTOS:

El Expediente: **2026-C-545** de fecha **10 de enero de 2026**, presentado por el **Bach. GERMAN OCHOA CHOQUE,** quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

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

Que, el **Bach.** GERMAN OCHOA CHOQUE, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado**: SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05,** conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**, presentado por el **Bach. GERMAN OCHOA CHOQUE**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al **Mgtr.. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANO
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN - JULIACA
Mg. LUIS CHAYÑA AGUILAR
DIRECTOR (e)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DERECHO

RESOLUCIÓN Nº 0800-2025-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 15 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-C-9706** de fecha **17 de diciembre de 2025**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

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

Que, el **Bach.** GERMAN OCHOA CHOQUE, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**, presentado por el **Bach. GERMAN OCHOA CHOQUE**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Mgtr.. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" – DECANO – JULIACA
Dr. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – UNIDAD DE INVESTIGACIÓN – DIRECCIÓN – JULIACA

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. LUIS CHAYÑA AGUILAR
DIRECTOR (e)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	20%	15%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	Neira Calsín, Eva. "Unión de hecho y vulneración del principio de protección de la familia en el ámbito judicial Juliaca - 2016", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
3	www.sinca.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
9	editorialamachaq.com Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.upsc.edu.pe:8080 Fuente de Internet	

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
EP. DERECHO
FCJP
JULIACA - PUNO

METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	GERMAN OCHOA CHOQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01510251
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-5206-7004
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442

Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**Ubicación:** **País:** Perú **Departamento:** Puno **Provincia:** Puno **Distrito:** Puno **Coordenadas:** **Latitud**: -15.836371066805297 **Longitud:** -70.02710001399437 **URL:** https://maps.app.goo.gl/ut3YFS1jJUWfaCVB9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2025 – Abril 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	**Derecho** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 **Derecho Penal** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (e)
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GERMAN OCHOA CHOQUE, identificado con DNI Nro. 01510251 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

DERECHO,

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

SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

Asesorado por: Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

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 suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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

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

Juliaca 30 de ABRIL del 2026

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A mi esposa e hija, por ser mi principal fuente de motivación y apoyo constante durante este proceso académico. Asimismo, a mi asesor y al personal administrativo de la universidad, por su orientación y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTOS

A Dios omnipotente y a Jesús, nuestro Salvador, por guiar mi vida y fortalecerme en cada etapa de este proceso. A mi madre, por su amor, esfuerzo y apoyo permanente, quien será testigo de este logro académico.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTOS iv
ÍNDICE v
ÍNDICE DE TABLAS vii
ÍNDICE DE FIGURAS ix
RESUMEN xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2
1.2.1. Problema general 2
1.2.2. Problema específico 2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 2
1.3.1. Objetivo general 2
1.3.2. Objetivos específicos 3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 3
1.5. HIPÓTESIS 4
1.5.1. Hipótesis General 4
1.5.2. Hipótesis Especificas 4
1.6. VARIABLES E INDICADORES 5
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN 7

2.1.1. Antecedentes internacionales....7
2.1.2. Antecedentes nacionales....10
2.1.3. Antecedentes locales....10
2.2. MARCO TEÓRICO....11

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN....29
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN....29
3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA....30
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA....30
3.4.1. Población....30
3.4.2. Muestra....30
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....31
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS....31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS....32
CONCLUSIONES....55
RECOMENDACIONES....57
BIBLIOGRAFÍA....58
ANEXOS....60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Cuál es su edad?.....32

Tabla 2 ¿Cuál es su condición de empleada? 33

Tabla 3 ¿En algún momento se ha sentido ofendida por sus superiores?.....34

Tabla 4 ¿Entiende usted lo que es violencia psicológica?.....35

Tabla 5 ¿Comprende usted lo que es violencia psicológica sexual?.....36

Tabla 6 ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por no aceptar una propuesta? 37

Tabla 7 ¿En algún momento ha visto usted en sus compañeras discriminación sexual? 38

Tabla 8 ¿Comprende usted lo que es un chantaje sexual?.....39

Tabla 9 ¿Alguna vez usted ha sido objeto de un chantaje de ese tipo?.....40

Tabla 10 ¿En algún momento vio que sus compañeras fueron objeto de chantaje sexual? 41

Tabla 11 ¿Usted se ha quejado por aquellos chantajes sexuales?.....42

Tabla 12 ¿Vio que sus compañeras se quejaron por aquella situación?.....43

Tabla 13 ¿Cree usted que los chantajes de tipo sexual siempre se han dado en su institución?.....44

Tabla 14 ¿Ha oído usted comentarios sobre violencia sexual en su institución? 45

Tabla 15 ¿Ha oído usted comentarios sobre chantaje sexual a sus compañeras anteriormente? 46

Tabla 16 ¿Entiende usted lo que es difamación sexual?.....47

Tabla 17 ¿Le han hecho escuchar a usted comentarios de difamación sexual? 48

Tabla 18 ¿Le han hecho saber a usted y si no acepta una propuesta de su superior será sancionado?.....49

Tabla 19 ¿Le han hecho escuchar a usted comentarios sobre su apariencia física reiterativamente?.....50

Tabla 20 ¿Ha escuchado que a sus compañeras le comentan sobre su apariencia física? 51

Tabla 21 ¿Ha pensado quejarse sobre aquellas situaciones? 52

Tabla 22 ¿Se ha quejado sobre aquellas situaciones?.....53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cuál es su edad? 33

Figura 2 ¿Cuál es su condición de empleada? 34

Figura 3 ¿En algún momento se ha sentido ofendida por sus superiores? 35

Figura 4 ¿Entiende usted lo que es violencia psicológica? 36

Figura 5 ¿Comprende usted lo que es violencia psicológica sexual? 37

Figura 6 ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por no aceptar una propuesta? 38

Figura 7 ¿En algún momento ha visto usted en sus compañeras discriminación sexual? 39

Figura 8 ¿Comprende usted lo que es un chantaje sexual? 40

Figura 9 ¿Alguna vez usted ha sido objeto de un chantaje de ese tipo? 41

Figura 10 ¿En algún momento vio que sus compañeras fueron objeto de chantaje sexual? 42

Figura 11 ¿Usted se ha quejado por aquellos chantajes sexuales? 43

Figura 12 ¿Vio que sus compañeras se quejaron por aquella situación? 44

Figura 13 ¿Cree usted que los chantajes de tipo sexual siempre se han dado en su institución? 45

Figura 14 ¿Ha oído usted comentarios sobre violencia sexual en su institución? 46

Figura 15 ¿Ha oído usted comentarios sobre chantaje sexual a sus compañeras anteriormente? 47

Figura 16 ¿Entiende usted lo que es difamación sexual? 48

Figura 17 ¿Le han hecho escuchar a usted comentarios de difamación sexual? 49

Figura 18 ¿Le han hecho saber a usted y si no acepta una propuesta de su superior será sancionado? 50

Figura 19 ¿Le han hecho escuchar a usted comentarios sobre su apariencia física reiterativamente? 51

Figura 20 ¿Ha escuchado que a sus compañeras le comentan sobre su apariencia física? 52

Figura 21 ¿Ha pensado quejarse sobre aquellas situaciones? 53

Figura 22 ¿Se ha quejado sobre aquellas situaciones? 54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 88 mujeres trabajadoras de entidades públicas de la provincia de San Román, y la muestra fue seleccionada conforme a los criterios establecidos en la metodología de la investigación. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario orientado a identificar manifestaciones de violencia psicológica, chantaje sexual y difamación sexual en el ámbito laboral. Los resultados evidencian la existencia de situaciones de vulneración sexual que afectan la integridad, dignidad y estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras, especialmente cuando existen relaciones de subordinación, temor a represalias o ausencia de mecanismos efectivos de denuncia. Se concluye que existe relación entre la vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en las entidades públicas estudiadas, lo que demuestra la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual laboral.

Palabras clave: Violencia sexual, organización, planificación, gobernabilidad, locales y regionales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the situation of sexual violation and violence against working women in State entities of the province of San Román, Juliaca, during the year 2024. The study was developed under a quantitative approach, with a non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational scope. The population was made up of 88 women workers from public entities in the province of San Román, and the sample was selected according to the criteria established in the research methodology. For data collection, the survey technique was used, through a questionnaire aimed at identifying manifestations of psychological violence, sexual blackmail and sexual defamation in the workplace. The results show the existence of situations of sexual violation that affect the integrity, dignity and job stability of women workers, especially when there are relationships of subordination, fear of reprisals or absence of effective complaint mechanisms. It is concluded that there is a relationship between sexual violation and violence against working women in the public entities studied, which demonstrates the need to strengthen institutional mechanisms.

Key Words: Sexual violence, organization, planning, governance, local and regional.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades públicas tienen el deber de garantizar espacios laborales seguros, respetuosos y libres de toda forma de violencia o discriminación. En ese contexto, la protección de las mujeres trabajadoras frente a situaciones de vulneración sexual constituye una exigencia jurídica, institucional y social, debido a que este tipo de conductas afecta la dignidad, la integridad personal, la libertad sexual y el derecho al trabajo en condiciones adecuadas.

En el ámbito laboral, la vulneración sexual puede manifestarse mediante expresiones de violencia psicológica, chantajes, insinuaciones, amenazas, comentarios reiterados sobre la apariencia física, difamaciones o condicionamientos vinculados a la permanencia, estabilidad o mejora laboral. Estas situaciones se agravan cuando existe una relación de subordinación entre la trabajadora y el superior jerárquico, pues el temor a represalias puede limitar la denuncia y favorecer la continuidad de conductas abusivas.

En el Perú, se han implementado normas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral; sin embargo, su eficacia depende de la aplicación real de mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción. Por ello, resulta necesario analizar cómo se presenta esta problemática en las entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

La presente investigación se desarrolla con el propósito de determinar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades públicas. Para ello, el estudio se estructura en capítulos: el primero aborda los aspectos generales de la investigación; el

segundo desarrolla los antecedentes y fundamentos teóricos; el tercero expone la metodología utilizada; y el cuarto presenta los resultados, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad, la gestión de las entidades públicas no solo debe orientarse al cumplimiento de funciones administrativas, sino también a la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores.

En ese marco, resulta indispensable que las instituciones estatales promuevan espacios laborales libres de violencia, discriminación y abuso de autoridad, especialmente cuando se trata de mujeres trabajadoras que pueden encontrarse en situaciones de subordinación o vulnerabilidad.

La violencia sexual en el ámbito laboral constituye una problemática que afecta la dignidad, la integridad y la estabilidad emocional de las víctimas. Esta puede manifestarse mediante comentarios ofensivos, insinuaciones, chantajes, amenazas, discriminación o difamación sexual.

Tales conductas no solo generan daño individual, sino que también deterioran el clima institucional, reducen la confianza en la administración pública y limitan el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

En la provincia de San Román, Juliaca, se advierte la necesidad de analizar esta problemática en las entidades del Estado, debido a que las mujeres trabajadoras pueden enfrentar situaciones de vulneración sexual sin contar, en

muchos casos, con mecanismos eficaces de denuncia, protección o sanción.

Por ello, la presente investigación busca determinar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades públicas durante el año 2024.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?

1.2.2. Problema específico

¿Cuál es la relación entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?

¿Cuál es la relación entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?

¿Cuál es la relación entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de

San Román, Juliaca, durante el año 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

Establecer la relación entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

Identificar la relación entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La doctrina señala que, al realizar un trabajo de investigación, deben responderse preguntas básicas como: ¿para qué sirve este trabajo?, ¿a quién beneficiará el esfuerzo realizado? y ¿en qué contribuirá social, económica o políticamente la investigación?

En ese sentido, se ha querido responder de la siguiente manera:

Desde el punto de vista económico, este trabajo busca evitar cargas procesales que generan gastos al Estado, toda vez que este destina presupuesto anual para el funcionamiento de sus instituciones.

Desde el punto de vista social, este trabajo servirá para generar opinión en los diferentes actores sociales, considerando que debe priorizarse la no violencia y la paz social entre todos los actores y factores que intervienen en la problemática abordada.

Desde el punto de vista político, este trabajo permitirá demostrar la necesidad de un mejor control y manejo de los gobiernos locales y regionales, a través de sus conductos y mecanismos administrativos.

Finalmente, este trabajo servirá como antecedente para futuras investigaciones con variables e indicadores similares.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

1.5.2. Hipótesis Especificas

Existe relación significativa entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

Existe relación significativa entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

Existe relación significativa entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1.

- Estado de violencia

Dimensiones

- Violencia psicológica
- Chantajes de tipo sexual
- Difamación sexual.

Variable 2.

Mujeres trabajadoras de entidades públicas

Dimensiones

- Trabajadoras nombradas
- Trabajadoras contratadas
- Trabajadoras eventuales.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente	- Violencia psicológica	- Tipos
Estado de violencia	- Chantajes de tipo sexual	
	- Difamación sexual.	
Mujeres trabajadoras de entidades públicas.	- Trabajadoras nombradas	- Tipos
	- Trabajadoras contratadas	
	- Trabajadoras eventuales.	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

En investigaciones actuales desarrolladas en realidades similares a la nuestra, principalmente en países de Europa y Asia, se advierte una mayor responsabilidad respecto a los servicios que brindan los gobiernos regionales y locales, entendidos como formas de división política y administrativa. Ello ha sido informado por estudios del Centro de Investigación de Europa y del Banco Mundial, los cuales señalan que esta responsabilidad se relaciona con la reducción de la pobreza, la descentralización de los recursos económicos y la eliminación de toda forma de discriminación, aspectos vinculados con la pobreza y la escasez en la vida personal y social.

En los trabajos realizados por las instituciones mencionadas, se concluyó que los gobiernos locales deben orientarse a generar nuevas posibilidades en la vida de los ciudadanos. Para ello, resulta necesaria una dirección gubernamental más cercana, que busque la descentralización de los recursos sociales y económicos, así como el fortalecimiento del capital humano y la participación tanto de hombres como de mujeres en la actividad económica y social.

Asimismo, existen casos analizados en México y Colombia, donde las

instituciones han buscado mejorar, de manera particular, la no discriminación en los gobiernos estatales y regionales. De igual forma, los municipios que cuentan con certificación ISO han procurado eliminar las discriminaciones en todos sus niveles, así como fortalecer la descentralización en el aspecto económico. Esto se observó en una investigación en la que se estudiaron 52 municipalidades, cuyos resultados fueron presentados en el Foro Mundial de Calidad, realizado en México en el año 2008.

Felipe Verne, en el año 2017, realizó en la Universidad Católica de Chile un trabajo investigativo para la Universidad de Minnesota, Estados Unidos. En dicho estudio se refirió a la importancia de la calidad en la dirección y gestión de los municipios, considerando la necesidad de evitar la discriminación y la violencia sexual en los gobiernos locales, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las familias. En esa línea, la dirección municipal debía considerar otros estudios que fueron tomados de manera pertinente, lo que resulta significativo para el análisis de la gestión local.

José Instó, en el año 2022, para obtener el grado de magíster en Gestión de Políticas Públicas en la Universidad de Chile, en la Facultad de Ingeniería Industrial, realizó un trabajo de investigación titulado Sociedad y estudio del anillo 8. En dicho estudio se buscó implementar nuevas políticas públicas a nivel macro y subnacional, estableciendo la importancia de la modernización de los gobiernos locales y municipales para la adecuada distribución de los recursos económicos y la prevención de la discriminación en los gobiernos regionales.

Entre sus conclusiones, se señaló que todas las municipalidades deben constituirse en entes organizativos capaces de mantenerse a la vanguardia de las innovaciones, a fin de actuar de manera eficiente y transparente, con

participación de la ciudadanía, conforme lo recomienda la gestión moderna.

Además, se indicó que los municipios deben reflejar responsabilidad y flexibilidad frente a la comunidad y la nación, procurando equilibrar situaciones específicas con estándares nacionales, así como promover el consenso en la toma de decisiones.

En estudios posteriores, se determinó que los gobiernos locales y regionales, particularmente las municipalidades, deben proteger sus recursos humanos y económicos, actuar con flexibilidad y desenvolverse de manera eficiente.

Asimismo, se señaló que deben asumirse mayores cargas y responsabilidades, considerando que los incentivos pueden maximizar los ingresos, siempre bajo la supervisión de entidades gubernamentales y con transparencia frente a la población, lo que debe formar parte de un compromiso previamente planificado.

De igual manera, el cumplimiento institucional debe estar vinculado con la misión de cada entidad. Además, deben tomarse en cuenta aspectos prioritarios de diseño institucional, como la utilización democrática y eficiente de los recursos, lo que permitiría una mayor interiorización en la población y facilitaría la gestión del gobierno local.

Para ello, debe existir un sistema de evaluación que refleje la integridad institucional, entendida como confiabilidad y ausencia de distorsiones en las cuentas económicas.

Finalmente, la estructura del personal debe organizarse bajo criterios de profesionalismo riguroso, considerando los recursos disponibles y manteniendo la flexibilidad necesaria en toda la gestión.

2.1.2. Antecedentes nacionales

El Instituto Nacional de Estadística, durante el año 2022, realizó un estudio similar al tema de investigación. En un primer momento, se tomó en cuenta la participación de 199 municipalidades provinciales, en las cuales se identificó a los usuarios y ciudadanos vinculados con las diferentes municipalidades, considerando la participación ciudadana en la solución de diversos problemas sociales.

Sin embargo, en la realidad no se tomaba suficientemente en cuenta la participación de la ciudadanía. En la práctica, se observaron aspectos relacionados con la limitada capacidad de las municipalidades para resolver problemas de inclusión social, discriminación y participación de la población.

En una investigación realizada por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), durante el año 2021, se estableció que, a nivel local, existían situaciones pendientes de ejecución que involucraban 402 millones de soles, de los cuales el 29 % provenía del gobierno regional. Asimismo, se advirtió que un 40 % del dinero presupuestado no se utilizaba en obras públicas.

2.1.3. Antecedentes locales

En el año 2017, Campo Cetrillo efectuó una investigación titulada Control de inventarios de manera interna en la incidencia de desigualdad sexual. En dicho estudio, el objetivo general fue determinar la incidencia de la desigualdad sexual en el control de inventarios de la empresa, con la finalidad de analizar el sistema de utilidad bruta de las empresas involucradas.

La metodología empleada fue de tipo descriptivo, considerando también el punto de vista de la relatividad de las ganancias y los beneficios para la empresa, con el propósito de mejorar la operatividad en los procesos contables

y financieros.

Se llegó a la conclusión de que los aspectos de menosprecio y discriminación hacia las mujeres generan problemas de productividad y rentabilidad. Asimismo, se estableció que la mujer tiene un rol protagónico que no es menor al del hombre.

2.2. MARCO TEÓRICO

Teoría crítica. -

La teoría crítica permite entender el conocimiento y solucionar los problemas de un modo distinto a la visión habitual, teniendo en consideración que los intereses de las personas son prioritarios.

Según Castañón Hilario, esta teoría tiene las siguientes finalidades:

- Verificar los intereses afectados.
- Identificar y evaluar, desde una perspectiva crítica, las dificultades que enfrentan las familias y las personas en la comunidad.
- Aplicar técnicas que permitan aportar al análisis teórico y empírico.

En el ámbito jurídico, esta teoría permite abordar distintas problemáticas sociales y económicas, facilitando la identificación e intervención frente a determinados problemas. En ese sentido, resulta indispensable indagar sobre aspectos teóricos y empíricos que permitan erradicar o minimizar las desigualdades de género, por lo que este modelo crítico adopta una posición relevante dentro del estudio.

De igual manera, según la doctrina, las personas no son estrictamente causantes de las situaciones que se presentan en el ámbito social, sino que muchas veces se encuentran dentro de contextos sociales marcados por formas

de opresión. Por ello, esta teoría mantiene un compromiso con los sectores más vulnerables, populares y alejados.

La experiencia del trabajador se construye a partir de la interacción con otras personas, siendo determinante para el cambio individual y social. En ese sentido, permite orientar un trabajo más asertivo frente a determinadas problemáticas.

En consecuencia, el análisis social parte de un criterio crítico de la sociedad, lo que permite examinar la situación de los trabajadores y problemáticas como la violencia sexual.

Teoría ecológica. -

Para un sector importante de la doctrina, la teoría ecológica comprende el estudio científico del vínculo entre las personas y su entorno, considerando también la influencia del medio social en el crecimiento y evolución personal.

Asimismo, esta teoría permite comprender la manifestación de la violencia desde una perspectiva ambiental, es decir, tomando en cuenta el entorno en el que se desarrolla la relación entre el agresor y la víctima.

La teoría ecológica comprende, además, cuatro sistemas:

- Macrosistema: se refiere a los aspectos sociales y culturales, tales como los roles, creencias, el patriarcado y los prejuicios.
- Mesosistema: comprende las relaciones interpersonales y los roles que se cumplen dentro de un determinado ámbito y contexto social.
- Exosistema: se refiere a la influencia entre dos o más entornos, instituciones o grupos, así como a la manera en que estos influyen en el individuo.

- Microsistema: comprende el entorno más cercano de la persona, como la familia, el centro laboral y las relaciones directas que pueden influir en su conducta y experiencia social.

Entorno de trabajo social. -

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas señala que el trabajo social constituye una acción determinada y sistematizada, cuya finalidad es colaborar con el entorno social y, principalmente, con la persona.

Asimismo, comprende métodos y procedimientos dirigidos a los ciudadanos, con el propósito de mejorar sus dificultades, atender sus necesidades y favorecer su inclusión en la sociedad.

Para otro sector de la doctrina, estos procedimientos permiten mejorar la convivencia social y fortalecer el desarrollo de la persona dentro de su entorno.

Intervención de los trabajadores sociales. -

García, en el año 1998, indica que el desarrollo profesional orientado a personas, comunidades, grupos e instituciones tiende a modificar los problemas que se presentan en su entorno.

De la misma manera, otro sector de la doctrina refiere que la intervención social es una acción organizada, desarrollada con personas y grupos sociales, con la finalidad de contribuir a su desarrollo personal y colectivo.

En ese sentido, el profesional está orientado a asistir, guiar y acompañar a las personas durante el transcurso de su vida, a fin de que puedan desarrollarse adecuadamente y enfrentar las dificultades de su entorno.

Rol de los actores sociales. -

Los trabajadores y funcionarios deben realizar un estudio referente a la

víctima de la agresión, considerando su condición de vida, salud, situaciones de riesgo y, principalmente, su estado emocional.

Asimismo, deben identificar si la víctima se encuentra en situación de vulnerabilidad, prestando especial atención a infantes, personas con discapacidad y casos de violencia de género. En ese contexto, resulta importante tomar en cuenta las siguientes acciones:

- **Preventiva**

  Consiste en las acciones anticipadas que realiza el profesional para prevenir problemas grupales y personales. Estas acciones se ejecutan mediante proyectos de intervención dirigidos a comunidades o personas que se encuentran en situación de riesgo y que desconocen sus derechos humanos.

- **Atención directa**

  Consiste en la atención que se brinda desde la asistencia social y por parte de los funcionarios de las instituciones, con el objetivo de fortalecer las capacidades de las personas y reforzar su estado emocional frente a los problemas que atraviesan.

- **Planificación**

  Se basa en la utilización de técnicas y métodos para realizar actividades orientadas al logro de los objetivos, mediante medios que posibiliten su ejecución de manera adecuada y asertiva.

- **Mediación**

  Los trabajadores y funcionarios deben contribuir a la unión de personas o grupos que se encuentran en conflicto, con la finalidad de involucrarlos en la solución de los problemas mediante acuerdos. Es decir, el

trabajador o funcionario debe actuar como mediador de los intereses y promover la participación de los involucrados en sus propias soluciones.

- **Evaluación**

Consiste en constatar los diferentes procedimientos ejecutados en relación con los objetivos propuestos, lo cual permite medir los resultados alcanzados y plantear nuevas metas.

Derechos humanos y protección al trabajo. –

Según las Naciones Unidas, los derechos humanos deben ser protegidos por las instituciones frente a los abusos externos.

Las instituciones deben ejercer su autoridad para proteger la libertad y los derechos de las personas. Asimismo, deben contribuir a minimizar las desigualdades de diferente índole, garantizando el bienestar de quienes se encuentran en situación de discriminación. Entre estos derechos se encuentran la protección a la educación, la salud, la vivienda, la inclusión social y la aplicación de normas pertinentes orientadas a salvaguardar la no discriminación.

Acoso y hostigamiento laboral sexual. -

Según la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2019, el hostigamiento y el acoso sexual constituyen conductas inapropiadas y ofensivas contra la dignidad de la persona. Estas se producen en el ámbito laboral y generan impactos negativos en la salud mental, emocional y en el rendimiento laboral de quienes las padecen.

El acoso sexual puede manifestarse de diferentes formas, como insinuaciones, chistes, indirectas, contactos físicos no deseados o solicitudes de favores sexuales a cambio de algún beneficio laboral.

Debe destacarse, además, que el acoso sexual constituye una

vulneración de los derechos humanos fundamentales de la persona, por cuanto puede generar discriminación dentro del centro de trabajo.

Desde otra perspectiva, muchas organizaciones y empresas han establecido políticas para prevenir y abordar el acoso sexual. Por ello, resulta necesario que tanto empleados como empleadores conozcan las políticas que deben aplicarse frente a este tipo de situaciones.

El hostigamiento sexual laboral en el Perú. -

Según la doctrina, y de acuerdo con Javier Arévalo Vela, presidente de la Corte Suprema del Poder Judicial, la legislación peruana diferencia el hostigamiento sexual del acoso sexual.

El hostigamiento sexual se caracteriza por presentarse en instituciones, centros de trabajo, centros educativos u otros espacios regulados por la Ley N.º 27942 y su reglamento. Asimismo, el régimen disciplinario y sancionador resulta aplicable en las entidades públicas, conforme a la normativa del Servicio Civil y su respectivo reglamento. En ese sentido, cada entidad debe implementar medidas para la prevención y sanción de los casos de hostigamiento sexual, incorporándolas en sus normas internas.

Las sanciones pueden comprender amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución, según la gravedad del caso y el régimen aplicable.

Por otro lado, el acoso sexual también puede constituir delito regulado por el Código Penal, el cual puede presentarse en distintos espacios, no solo en el ámbito laboral, sino también en la vía pública, en medios de transporte u otros lugares. Su sanción puede variar según las circunstancias del caso y la existencia de agravantes.

Además, el hostigamiento sexual puede incluir las siguientes situaciones:

- Comentarios inapropiados, piropos, chistes y gestos obscenos.
- Miradas, tocamientos, jalones o agarrones no deseados.
- Insinuaciones, solicitudes o proposiciones con contenido sexual.
- Comentarios sobre la apariencia física o la vida sexual de la víctima.
- Exposición de material pornográfico sin consentimiento.
- Amenazas o chantajes con represalias ante la negativa o rechazo.

En el Perú, el hostigamiento sexual laboral se presenta tanto en instituciones públicas como privadas, y es considerado una falta administrativa sancionable por la ley.

Las empresas y empleadores tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir, detectar y sancionar el hostigamiento sexual. Asimismo, la víctima tiene derecho a presentar una denuncia y recibir protección conforme a la normativa vigente.

Es importante señalar que el hostigamiento sexual laboral puede producirse entre trabajadores con relación jerárquica o entre personas que no tienen una relación directa de subordinación. También puede presentarse en casos de trabajadores enviados por otras entidades o empresas, así como entre personas que comparten un mismo espacio laboral, aunque pertenezcan a diferentes empleadores.

En cualquiera de estos casos, el hostigamiento sexual laboral constituye una conducta inapropiada que puede ser denunciada y sancionada. Además, la institución puede asumir responsabilidad si no adopta medidas preventivas, educativas y correctivas frente a estos hechos.

El hostigamiento sexual afecta la dignidad humana, la integridad y otros

derechos fundamentales. Asimismo, puede generar situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, afectando la salud física y emocional de las víctimas, así como su seguridad, estabilidad laboral, rendimiento y productividad dentro del centro de trabajo.

Marco Legal internacional. -

A continuación, se presentan algunas normas internacionales y nacionales relacionadas con la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y el hostigamiento sexual laboral:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú en abril de 1996.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Perú en septiembre de 1982.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo referido a la no discriminación, ratificado por el Perú en agosto de 1970.
- Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad, no discriminación y protección en el ámbito laboral.
- Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convenio N.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio N.º 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo.
- Marco normativo internacional sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Constitución Política del Perú.

- Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N.º 29430, ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley N.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo vinculado a la prevención de la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar.

En ese sentido, el hostigamiento sexual laboral se encuentra prohibido y

sancionado por diversas leyes, normas y reglamentos. Entre las más relevantes se encuentran aquellas que establecen lineamientos generales para la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en el Perú, incluyendo el hostigamiento sexual laboral.

Estas normas establecen obligaciones para el Estado, las entidades públicas y las instituciones privadas, con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Asimismo, el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador son aplicables a los distintos regímenes laborales de las entidades públicas, conforme a la normativa vigente.

El acoso y el hostigamiento sexual laboral pueden presentarse en el ámbito de trabajo y en otros espacios. Por ello, la normativa peruana establece medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar estas conductas dentro de las entidades del Estado, incluyendo la obligación de implementar procedimientos internos de atención, prevención y sanción.

En consecuencia, existen diversas normas en el Perú que prohíben y sancionan el hostigamiento sexual laboral. Estas disposiciones también establecen obligaciones para las entidades públicas y privadas, a fin de prevenir este tipo de conductas y garantizar espacios laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Elementos de la discriminación de tipo sexual. -

La discriminación de tipo sexual comprende diversos elementos que permiten identificar la existencia de una conducta de hostigamiento o acoso en el ámbito laboral. Estos elementos se relacionan con los sujetos involucrados, la posición de poder o subordinación, la afectación de derechos fundamentales y

la existencia de conductas de naturaleza sexual no deseadas.

Sujetos. -

En este caso, los sujetos están conformados por el hostigador o la hostigadora y la víctima. El hostigador puede ser hombre o mujer; sin embargo, el hostigamiento más común suele presentarse cuando el agresor es un hombre y la víctima es una mujer, debido a relaciones de poder, jerarquía o subordinación que generan un contexto de desigualdad y vulnerabilidad para la persona afectada.

Esta situación puede presentarse, por ejemplo, cuando un director, subdirector, jefe o líder ejerce influencia sobre la víctima. El hostigador no necesariamente debe tener una posición jerárquica formal o una autoridad oficial para influir en la situación laboral de la persona afectada. En algunos casos, puede tratarse de un trabajador que lidera un equipo, tiene mayor antigüedad, experiencia o responsabilidades dentro del centro laboral.

La posición del hostigador dentro del equipo de trabajo puede otorgarle cierta autoridad sobre la víctima, haciendo que esta se sienta expuesta a comportamientos inapropiados, intimidatorios o abusivos. Además, el hostigador puede ejercer coacción contra la víctima y tratar de mantener su conducta en secreto, lo que dificulta la denuncia y la prevención del hostigamiento sexual.

Ante esta situación, resulta determinante la posición que adopte la empresa u organización frente al acoso en sus diferentes niveles y áreas. Por ello, el hostigamiento sexual debe ser tratado con seriedad y determinación, sin importar la naturaleza del cargo o la posición del agresor.

La víctima puede ser cualquier persona, sin distinción de estado civil, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, identidad de género u otra

característica personal. El acoso sexual constituye una forma común de violencia en el entorno laboral y requiere una mayor protección hacia las mujeres, ya que representa una manifestación de discriminación que afecta directamente el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Aunque tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual, se reconoce que las mujeres, especialmente las jóvenes, dependientes económicamente, solteras o divorciadas, se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad. Esto ocurre con mayor frecuencia cuando laboran en espacios tradicionalmente dominados por hombres o en puestos donde existe dependencia laboral.

Además, pueden encontrarse en situación de mayor riesgo aquellas personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, personas transgénero o personas que se encuentran en una situación desfavorable.

Bien jurídico protegido. –

Según la doctrina, el bien jurídico se entiende como aquel derecho fundamental protegido por el ordenamiento jurídico debido a su importancia para la persona y la sociedad. En ese sentido, el Estado tiene la obligación de asegurar la protección de la persona humana dentro de la convivencia social, especialmente frente a conductas que vulneran su dignidad, libertad e integridad.

En el derecho penal moderno, los bienes jurídicos no se limitan únicamente a derechos de carácter público, sino que también comprenden valores éticos y sociales, como la dignidad humana, los derechos humanos y la protección de la integridad física y moral de las personas.

Por ello, la dignidad humana constituye un bien jurídico fundamental, vinculado con la integridad física, moral y psicológica de la persona. Su

protección se encuentra reconocida dentro del ordenamiento jurídico y exige la intervención del Estado frente a conductas que afecten derechos fundamentales.

En consecuencia, toda conducta que atente contra los derechos fundamentales de la persona debe ser objeto de prevención, investigación y sanción, conforme a los mecanismos establecidos por la ley.

Conductas de hostigamiento sexual. –

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en sus diferentes disposiciones, señala que, para que se configure el hostigamiento sexual, deben presentarse determinados aspectos.

La conducta de carácter sexual puede manifestarse mediante diversas formas de comunicación o comportamiento. Estas pueden incluir mensajes, declaraciones verbales, correos electrónicos, cartas, mensajes instantáneos, llamadas, contactos físicos no deseados, insinuaciones e incluso agresiones de tipo sexual.

Todas estas acciones tienen como objetivo humillar, intimidar o crear un ambiente hostil para la víctima, con la finalidad de ejercer presión o lograr propósitos de connotación sexual.

Además, estas conductas generan un impacto negativo en la salud mental, física y emocional de la víctima. También pueden afectar su productividad, su capacidad para realizar el trabajo y su calidad de vida en general.

La conducta o comportamiento de carácter sexual comprende cualquier acción, gesto verbal o no verbal que implique insinuaciones, propuestas, caricias, exhibición de material pornográfico u otras formas de naturaleza sexual no deseadas por la otra persona.

También debe destacarse que un comportamiento sexual inapropiado puede variar según la percepción de cada individuo; por ello, resulta importante considerar la forma en que dicha conducta es recibida o rechazada por la persona afectada.

El sometimiento en los casos de hostigamiento sexual también incluye situaciones en las que la víctima se ve condicionada a acceder o mantener su empleo mediante chantajes producidos dentro o fuera del espacio laboral.

Un caso típico de acoso sexual es el chantaje sexual, el cual puede presentarse incluso fuera del centro de trabajo, por ejemplo, en una reunión social vinculada al entorno laboral.

El sometimiento también comprende actos en los que la víctima se ve obligada a soportar comportamientos sexuales no deseados. Esto puede incluir comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales o presión para participar en actos no deseados.

Estas situaciones pueden generar efectos profundos en la salud psicológica y física de la víctima, así como en su capacidad para desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

Por tanto, para que exista acoso sexual, la conducta debe afectar la capacidad de la víctima para consentir de manera libre y voluntaria. Esto ocurre, por ejemplo, cuando enfrenta amenazas de suspensión, despido o afectación de su vínculo laboral si rechaza la conducta del agresor.

En ese contexto de amenazas, el consentimiento de la víctima no puede considerarse libre ni voluntario. Asimismo, en un ambiente de acoso sexual, los comentarios de contenido sexual realizados por el agresor, aunque sean presentados como bromas, pueden resultar ofensivos y hostiles para la víctima.

Por ello, es importante que la persona afectada pueda expresar su rechazo o desagrado frente al comportamiento abusivo u ofensivo.

Esto significa que una conducta puede constituir acoso sexual aun cuando la víctima haya participado en alguna interacción previa, siempre que dicha conducta no haya sido deseada o aceptada libremente. No obstante, estos elementos pueden servir como indicios para confirmar la existencia real del hostigamiento.

El comportamiento de acoso puede presentarse mediante una conducta única o repetida. Sin embargo, debe prestarse especial atención a aquellas conductas que, aunque inicialmente parezcan aisladas, se vuelven humillantes, persistentes o reiterativas, generando finalmente un ambiente hostil y abusivo para la víctima.

Por ejemplo, ciertos comentarios sobre la apariencia física de una persona pueden parecer inofensivos en un primer momento, pero pueden constituir acoso sexual si se repiten de manera constante y generan incomodidad, afectación o rechazo en la víctima.

Elementos sexuales de hostigamiento. -

Los elementos que configuran el hostigamiento sexual pueden identificarse a partir de la conducta de carácter sexual, la relación de autoridad o dependencia, la conducta no bienvenida y la reiteración de los actos.

Conducta de carácter sexual. -

La ley y sus respectivos reglamentos hacen referencia a conductas de naturaleza sexual que pueden constituir violencia de género. En ese sentido, el hostigamiento sexual se configura cuando existe una conducta indebida ejercida por una persona hacia otra, generando una situación de afectación o

victimización.

Relación de autoridad y dependencia. -

La relación de autoridad y dependencia se refiere al vínculo en el que una persona ejerce dirección, mando o influencia sobre otra, colocándose en una posición de ventaja dentro del ámbito laboral, institucional o funcional.

Conducta no bienvenida. –

La conducta no bienvenida es aquella manifestación de naturaleza sexual que resulta rechazada o no deseada por la persona afectada. Esta puede ser ejercida por quien aprovecha una posición jerárquica, de autoridad o influencia, configurándose así una situación de hostigamiento sexual conforme a la normativa aplicable.

Diversos enfoques en relación al hostigamiento sexual laboral. -

El hostigamiento sexual laboral puede analizarse desde diversos enfoques, los cuales permiten comprender sus causas, manifestaciones y consecuencias dentro del ámbito de trabajo. Estos enfoques contribuyen a identificar las situaciones de desigualdad, discriminación y vulneración de derechos que afectan principalmente a las mujeres trabajadoras.

Enfoque de género. –

El enfoque de género constituye una herramienta de análisis que permite comprender las relaciones establecidas entre mujeres y hombres, así como las dificultades generadas por la cultura y la sociedad. Asimismo, permite identificar las causas de las desigualdades y asimetrías existentes entre ambos.

Dentro de este contexto, dicho enfoque proporciona elementos fundamentales para formular medidas orientadas a superar la desigualdad de género, transformar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, y

erradicar cualquier forma de violencia basada en el género, origen étnico, situación socioeconómica, edad u otros factores.

Además, este enfoque busca asegurar el acceso equitativo de hombres y mujeres a los recursos y servicios públicos, así como promover su participación ciudadana y política en igualdad de condiciones.

Enfoque de interculturalidad. -

El enfoque de interculturalidad constituye una herramienta que busca reconocer y valorar las distintas formas culturales, así como las concepciones y modelos de desarrollo presentes en diversos grupos culturales y étnicos.

Su objetivo principal es que las instituciones puedan desarrollar acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual de manera culturalmente pertinente. De igual forma, permite brindar una atención diferenciada a pueblos indígenas, poblaciones afroperuanas y otros grupos culturales.

Este enfoque promueve el respeto y la inclusión de las diversas expresiones culturales, garantizando el ejercicio de los derechos y el bienestar de los grupos sociales sin discriminación ni violencia.

Enfoque de Derechos Humanos. -

El enfoque de derechos humanos constituye una herramienta orientada a garantizar la plena realización de los derechos fundamentales. Su objetivo principal es colocar a la persona como centro de las intervenciones institucionales.

Este enfoque identifica a las personas como titulares de derechos reconocidos, considerando sus necesidades, características e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, permite identificar a los responsables y obligados a garantizar el cumplimiento de dichos derechos,

según corresponda.

Enfoque de interseccionalidad. -

El enfoque de interseccionalidad constituye una herramienta que facilita un análisis integral de los desafíos que enfrentan las personas frente al hostigamiento sexual. Este enfoque permite reconocer diversos factores que pueden agravar la vulneración de derechos.

Entre estos factores se encuentran el género, el origen étnico, la identidad de género, la orientación sexual y la discapacidad.

Asimismo, este enfoque reconoce la interacción entre dichas características, permitiendo implementar acciones específicas y diferenciadas que respondan a las necesidades y situaciones particulares de cada persona.

Enfoque intergeneracional. -

El enfoque intergeneracional constituye una herramienta que permite analizar y valorar las relaciones entre personas de diferentes grupos de edad y generaciones.

Este enfoque considera los procesos de interacción entre las generaciones, así como la participación de instituciones y actores involucrados en la implementación de acciones orientadas a prevenir y atender situaciones de hostigamiento sexual laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología del presente trabajo de investigación se orienta al cumplimiento de los objetivos planteados y a la comprobación de los supuestos formulados. Para ello, se consideran situaciones observables y medibles relacionadas con la violencia contra las mujeres, conforme a la problemática principal de la investigación.

Asimismo, la investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, debido a que permite analizar los datos obtenidos mediante procedimientos estadísticos, a partir de la información recolectada en la muestra de estudio.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental y transversal, debido a que los datos se recogen en un momento determinado y las variables no son manipuladas intencionalmente.

Asimismo, es transversal porque analiza la situación de las mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román durante el periodo establecido. De igual manera, es no experimental porque las variables se observan en su contexto natural, sin ser modificadas ni provocadas por el

investigador.

3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA

La metodología específica de la presente investigación se orienta al análisis de la situación de vulneración sexual contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román. Para ello, se emplea un estudio de carácter descriptivo y correlacional, debido a que permite describir la problemática observada y establecer la relación existente entre las variables de estudio.

Asimismo, se considera un diseño no experimental, porque no se realizan modificaciones intencionales en las variables, sino que estas son observadas en su contexto natural. De esta manera, se recopilan los datos necesarios para analizar el fenómeno investigado conforme a los objetivos planteados.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población del presente trabajo de investigación estuvo constituida por trabajadoras de las entidades del Estado de la provincia de San Román, conformada por 88 trabajadoras que desempeñan funciones en diferentes puestos de menor jerarquía.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 40 trabajadoras, seleccionadas aleatoriamente de la población general. Dichas participantes ocupan puestos subordinados a jefes, generalmente hombres, en entidades del Estado de la provincia de San Román, durante el periodo establecido en la investigación.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos utilizada en la presente investigación fue la encuesta, debido a que permitió obtener información directa de las trabajadoras que conformaron la muestra de estudio.

El instrumento empleado fue el cuestionario, elaborado en función de las variables y dimensiones de la investigación, con la finalidad de recopilar datos relacionados con la situación de vulneración sexual contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario fueron organizados, codificados y procesados a través de tablas de frecuencia y porcentajes, con la finalidad de facilitar su interpretación.

Asimismo, los resultados fueron analizados de acuerdo con los objetivos de la investigación, permitiendo describir la problemática estudiada y establecer la relación entre las variables consideradas en el estudio.

CAPÍTULO IV

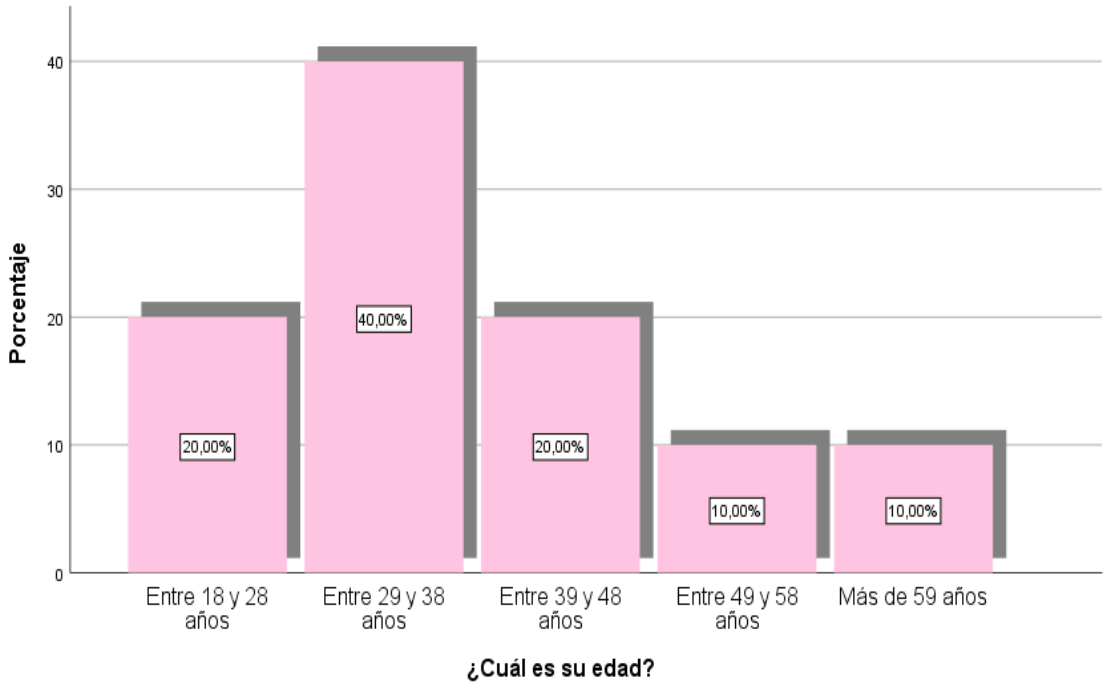
RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1 *¿Cuál es su edad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 18 y 28 años	8	20,0	20,0	20,0
	Entre 29 y 38 años	16	40,0	40,0	60,0
	Entre 39 y 48 años	8	20,0	20,0	80,0
	Entre 49 y 58 años	4	10,0	10,0	90,0
	Más de 59 años	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 1 *¿Cuál es su edad?*



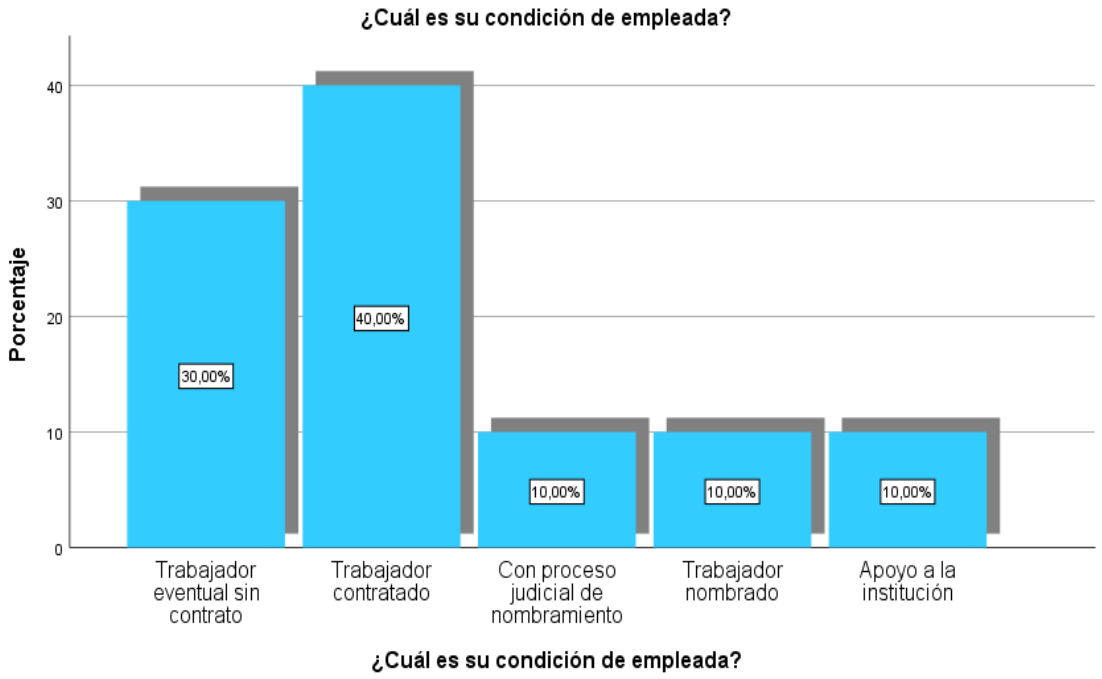
¿Cuál es su condición de empleada?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		2,30
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 2 *¿Cuál es su condición de empleada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajador eventual sin contrato	12	30,0	30,0	30,0
	Trabajador contratado	16	40,0	40,0	70,0
	Con proceso judicial de nombramiento	4	10,0	10,0	80,0
	Trabajador nombrado	4	10,0	10,0	90,0
	Apoyo a la institución	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2 *¿Cuál es su condición de empleada?*



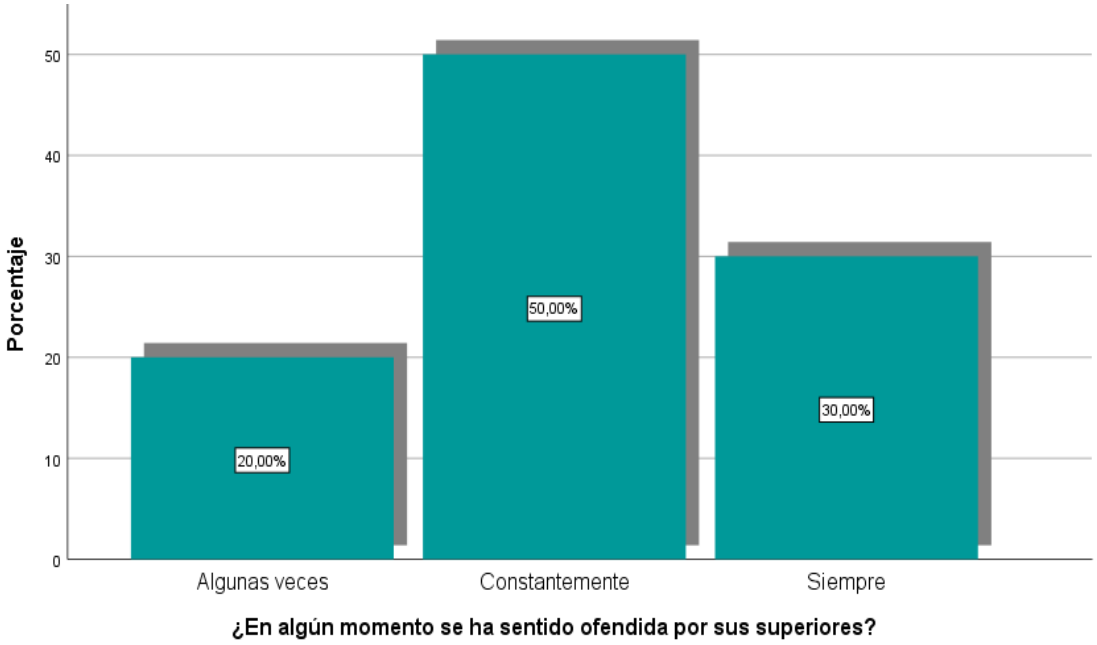
¿En algún momento se ha sentido ofendida por sus superiores?

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

Tabla 3 *¿En algún momento se ha sentido ofendida por sus superiores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	20,0	20,0	20,0
	Constantemente	20	50,0	50,0	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3 *¿En algún momento se ha sentido ofendida por sus superiores?*



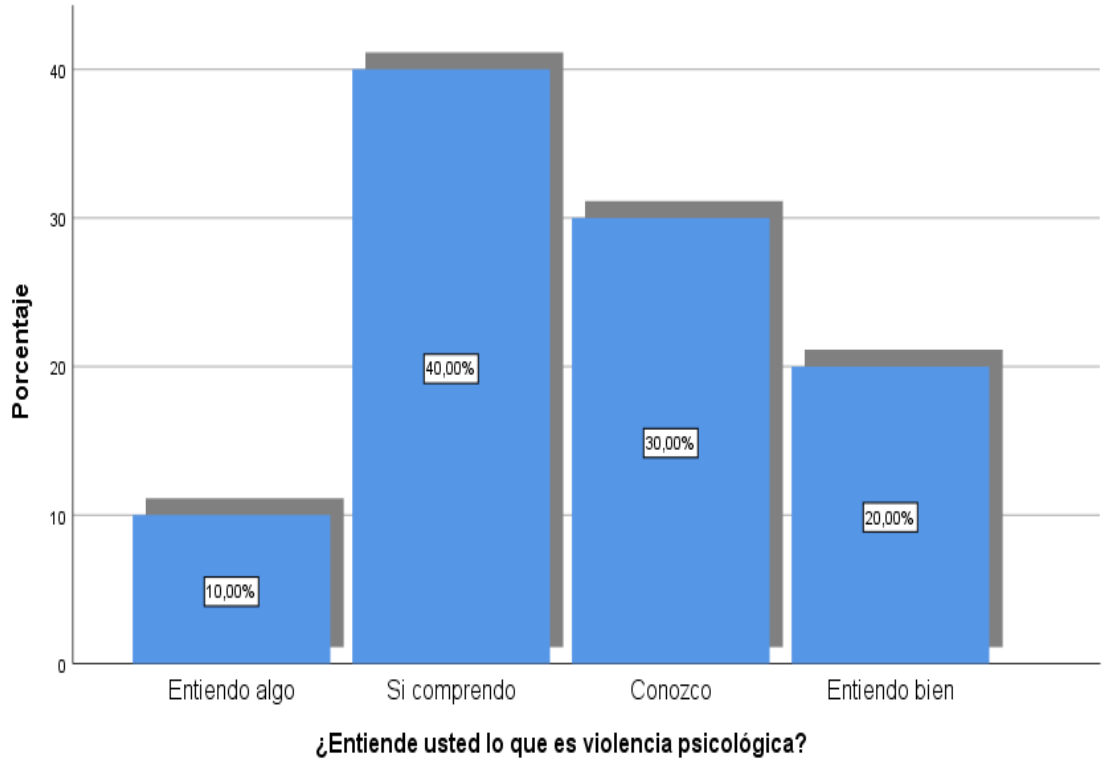
¿Entiende usted lo que es violencia psicológica?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,60
Mediana		3,50
Moda		3

Tabla 4 *¿Entiende usted lo que es violencia psicológica?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entiendo algo	4	10,0	10,0	10,0
	Si comprendo	16	40,0	40,0	50,0
	Conozco	12	30,0	30,0	80,0
	Entiendo bien	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4 *¿Entiende usted lo que es violencia psicológica?*



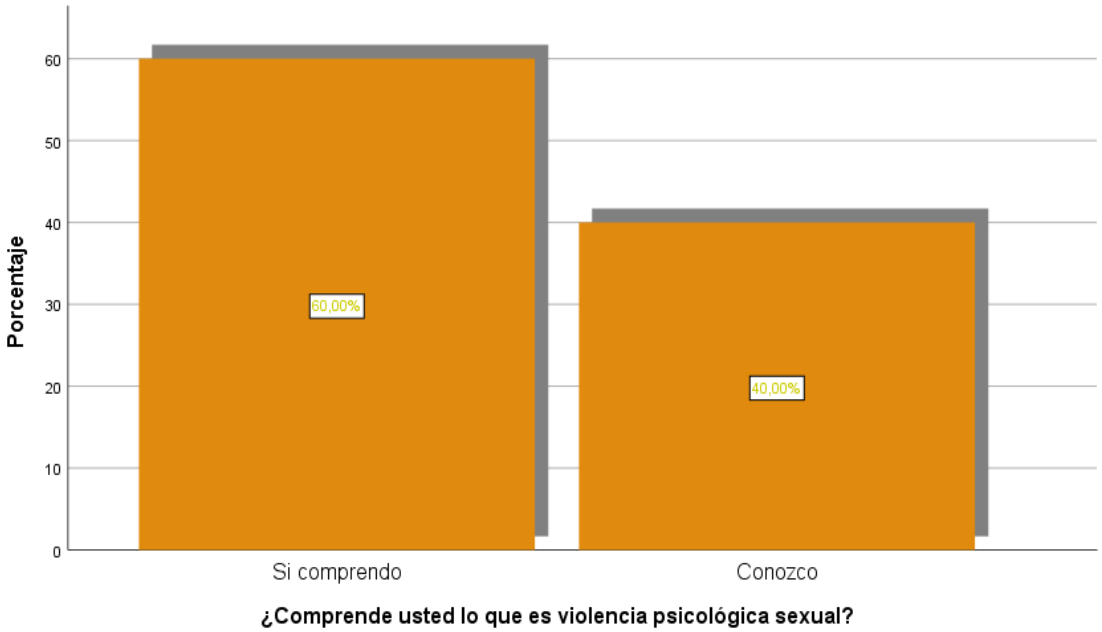
¿Comprende usted lo que es violencia psicológica sexual?

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

Tabla 5 ¿Comprende usted lo que es violencia psicológica sexual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si comprendo	24	60,0	60,0	60,0
	Conozco	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5 *¿Comprende usted lo que es violencia psicológica sexual?*



Estadísticos

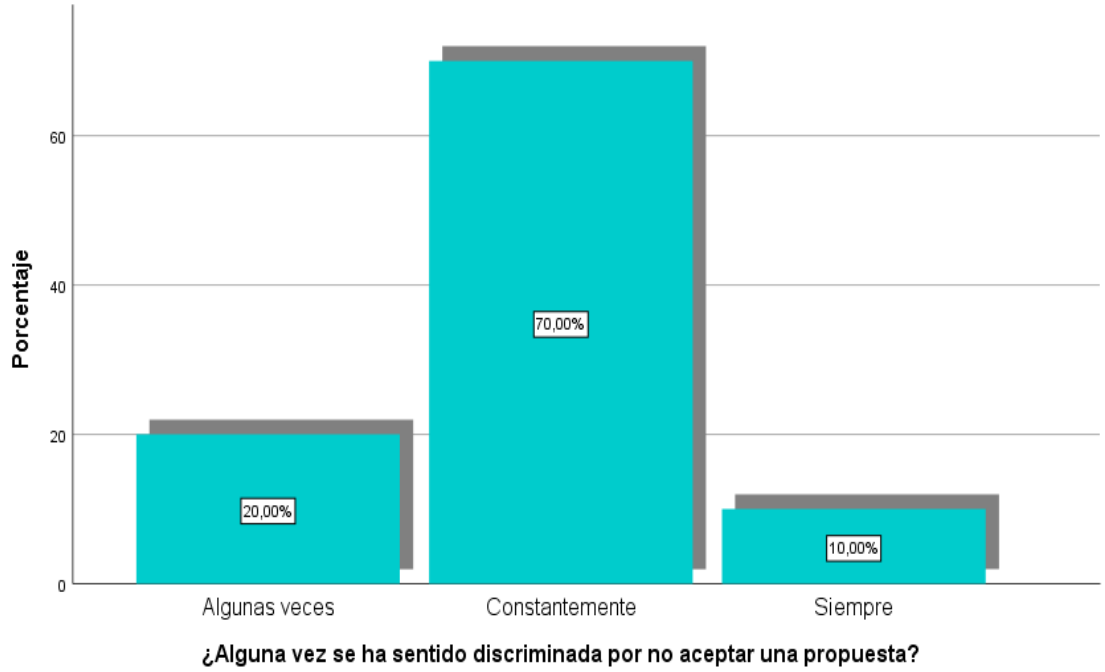
¿Alguna vez se ha sentido discriminada por no aceptar una propuesta?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,90
Mediana		4,00
Moda		4

Tabla 6 *¿Alguna vez se ha sentido discriminada por no aceptar una propuesta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	20,0	20,0	20,0
	Constantemente	28	70,0	70,0	90,0
	Siempre	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6 *¿Alguna vez se ha sentido discriminada por no aceptar una propuesta?*



Estadísticos

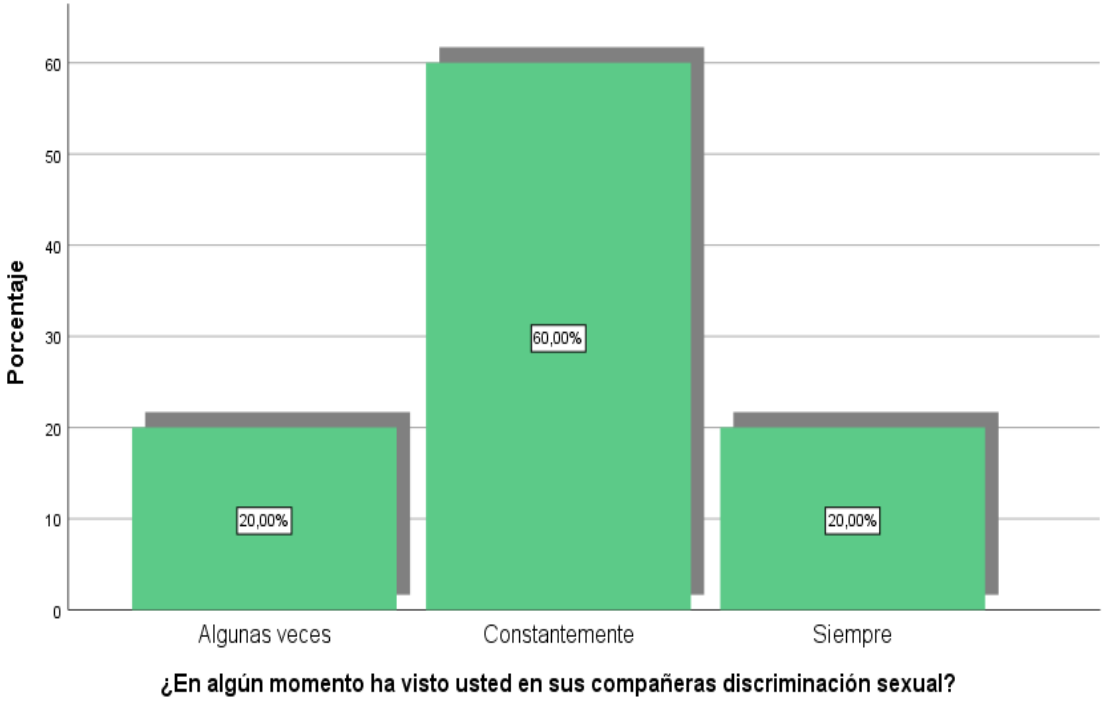
¿En algún momento ha visto usted en sus compañeras discriminación sexual?

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

Tabla 7 *¿En algún momento ha visto usted en sus compañeras discriminación sexual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	20,0	20,0	20,0
	Constantemente	24	60,0	60,0	80,0
	Siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7 *¿En algún momento ha visto usted en sus compañeras discriminación sexual?*



Estadísticos

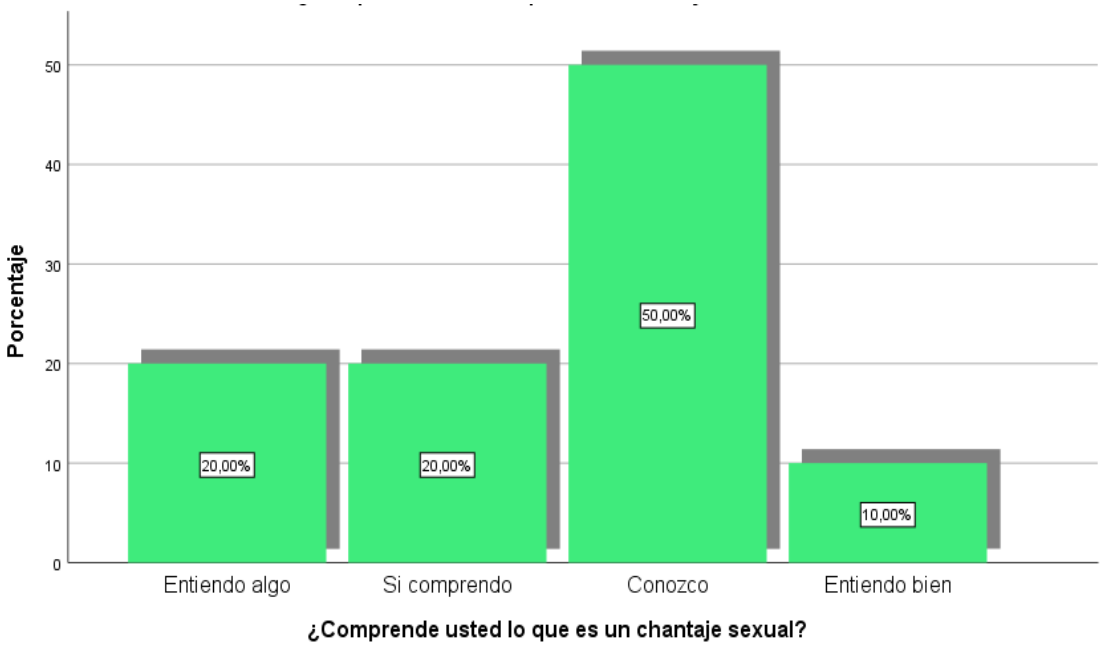
¿Comprende usted lo que es un chantaje sexual?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,50
Mediana		4,00
Moda		4

Tabla 8 *¿Comprende usted lo que es un chantaje sexual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entiendo algo	8	20,0	20,0	20,0
	Si comprendo	8	20,0	20,0	40,0
	Conozco	20	50,0	50,0	90,0
	Entiendo bien	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 8 *¿Comprende usted lo que es un chantaje sexual?*



Estadísticos

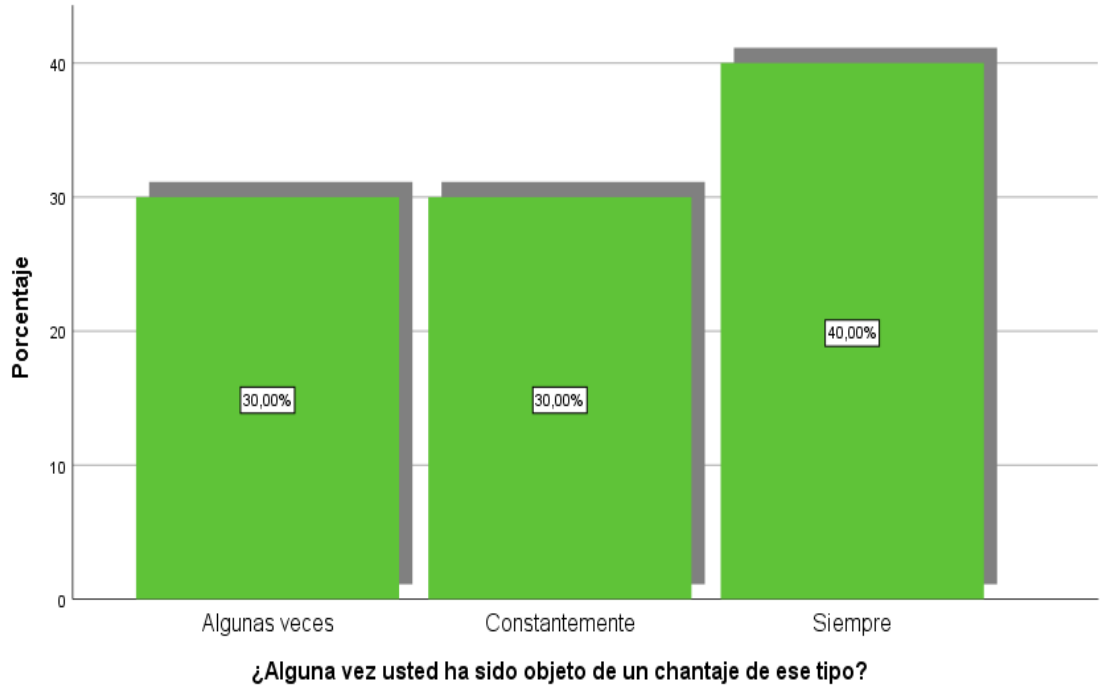
¿Alguna vez usted ha sido objeto de un chantaje de ese tipo?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,10
Mediana		4,00
Moda		5

Tabla 9 *¿Alguna vez usted ha sido objeto de un chantaje de ese tipo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	12	30,0	30,0	30,0
	Constantemente	12	30,0	30,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 9 *¿Alguna vez usted ha sido objeto de un chantaje de ese tipo?*



Estadísticos

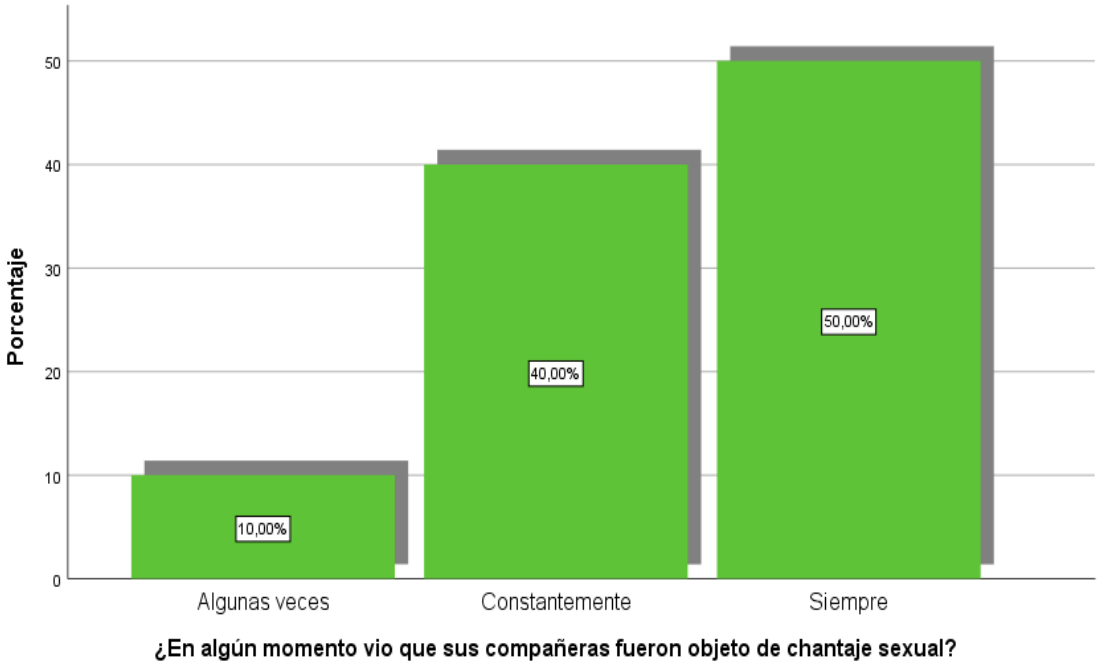
¿En algún momento vio que sus compañeras fueron objeto de chantaje sexual?

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

Tabla 10 *¿En algún momento vio que sus compañeras fueron objeto de chantaje sexual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	10,0	10,0	10,0
	Constantemente	16	40,0	40,0	50,0
	Siempre	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 10 *¿En algún momento vio que sus compañeras fueron objeto de chantaje sexual?*



Estadísticos

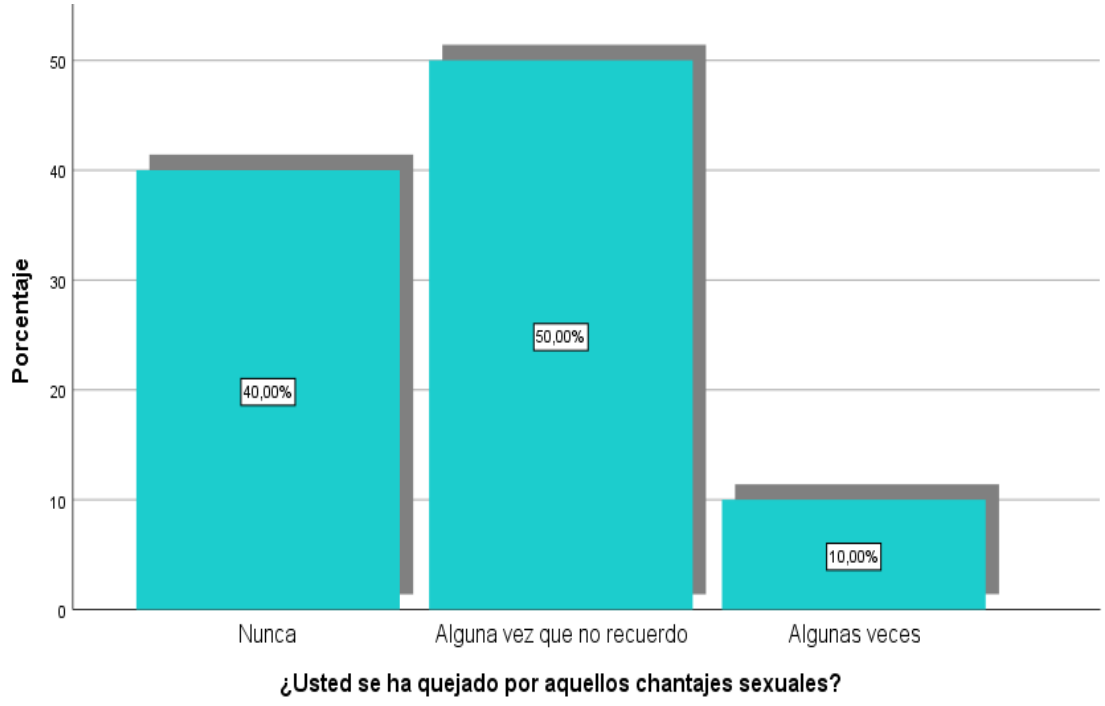
¿Usted se ha quejado por aquellos chantajes sexuales?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		1,70
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 11 *¿Usted se ha quejado por aquellos chantajes sexuales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	40,0	40,0	40,0
	Alguna vez que no recuerdo	20	50,0	50,0	90,0
	Algunas veces	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 11 *¿Usted se ha quejado por aquellos chantajes sexuales?*



Estadísticos

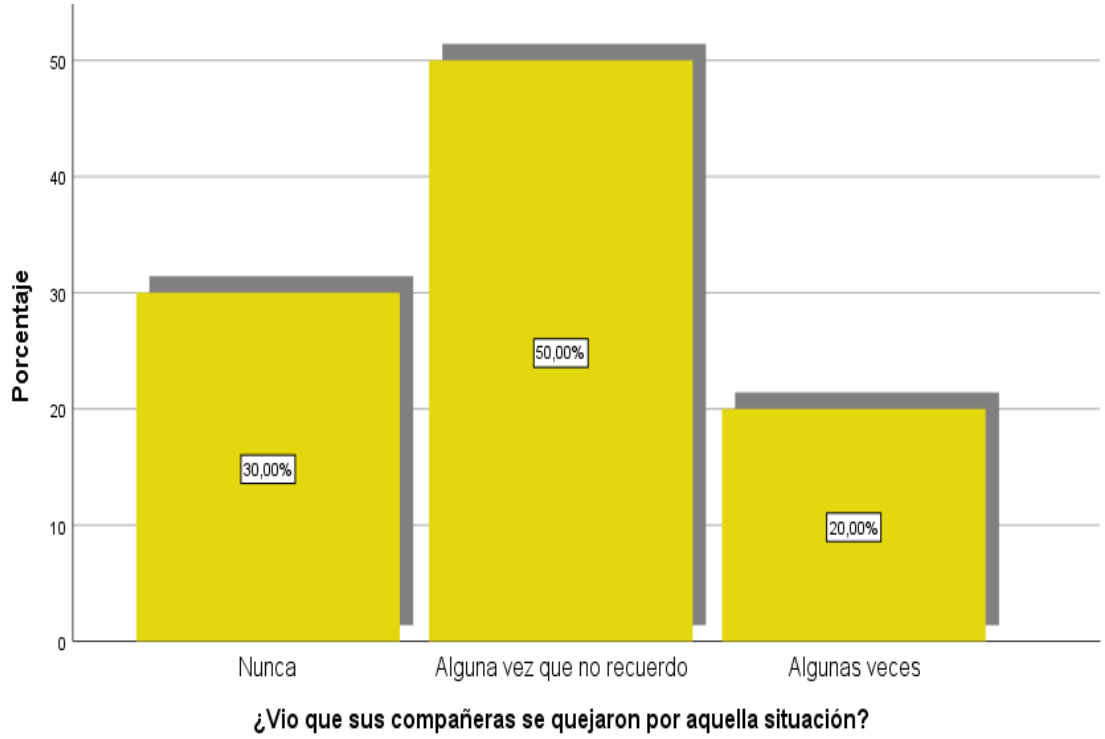
¿Vio que sus compañeras se quejaron por aquella situación?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		1,90
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 12 *¿Vio que sus compañeras se quejaron por aquella situación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	30,0	30,0	30,0
	Alguna vez que no recuerdo	20	50,0	50,0	80,0
	Algunas veces	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 12 *¿Vio que sus compañeras se quejaron por aquella situación?*



Estadísticos

¿Cree usted que los chantajes de tipo sexual siempre se han dado en su institución?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,60
Mediana		5,00
Moda		5

Tabla 13 *¿Cree usted que los chantajes de tipo sexual siempre se han dado en su institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Constantemente	16	40,0	40,0	40,0
	Siempre	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 13 *¿Cree usted que los chantajes de tipo sexual siempre se han dado en su institución?*



Estadísticos

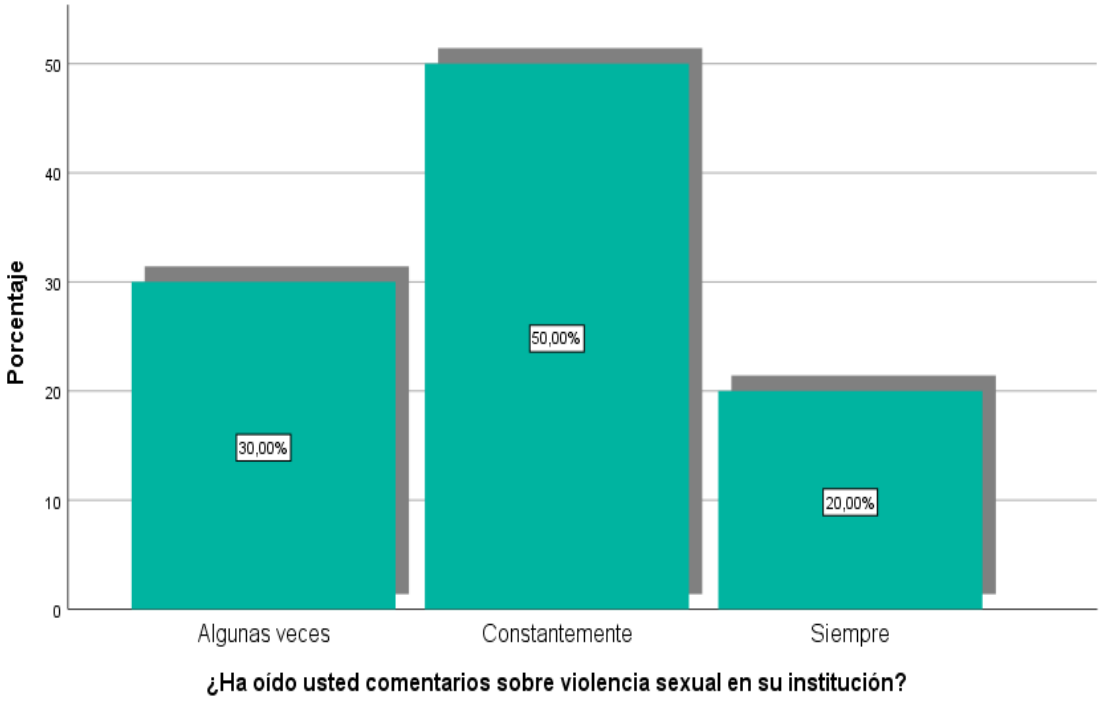
¿Ha oído usted comentarios sobre violencia sexual en su institución?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,90
Mediana		4,00
Moda		4

Tabla 14 *¿Ha oído usted comentarios sobre violencia sexual en su institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	12	30,0	30,0	30,0
	Constantemente	20	50,0	50,0	80,0
	Siempre	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 14 *¿Ha oído usted comentarios sobre violencia sexual en su institución?*



Estadísticos

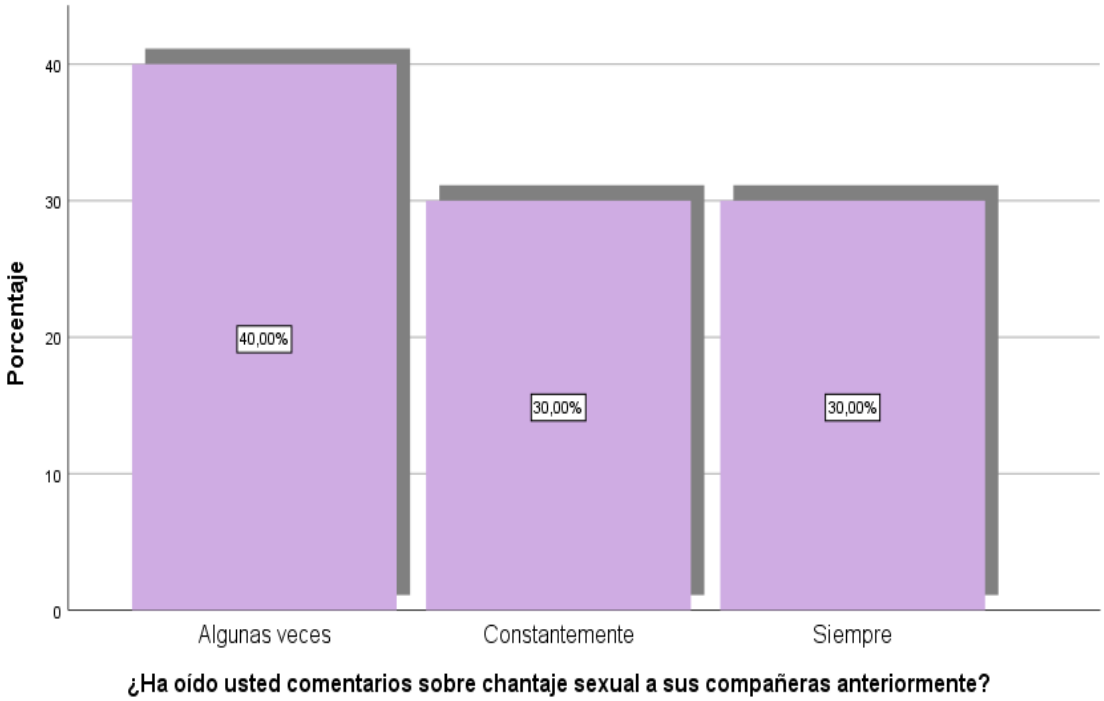
¿Ha oído usted comentarios sobre chantaje sexual a sus compañeras anteriormente?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,90
Mediana		4,00
Moda		3

Tabla 15 *¿Ha oído usted comentarios sobre chantaje sexual a sus compañeras anteriormente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	16	40,0	40,0	40,0
	Constantemente	12	30,0	30,0	70,0
	Siempre	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 15 *¿Ha oído usted comentarios sobre chantaje sexual a sus compañeras anteriormente?*



Estadísticos

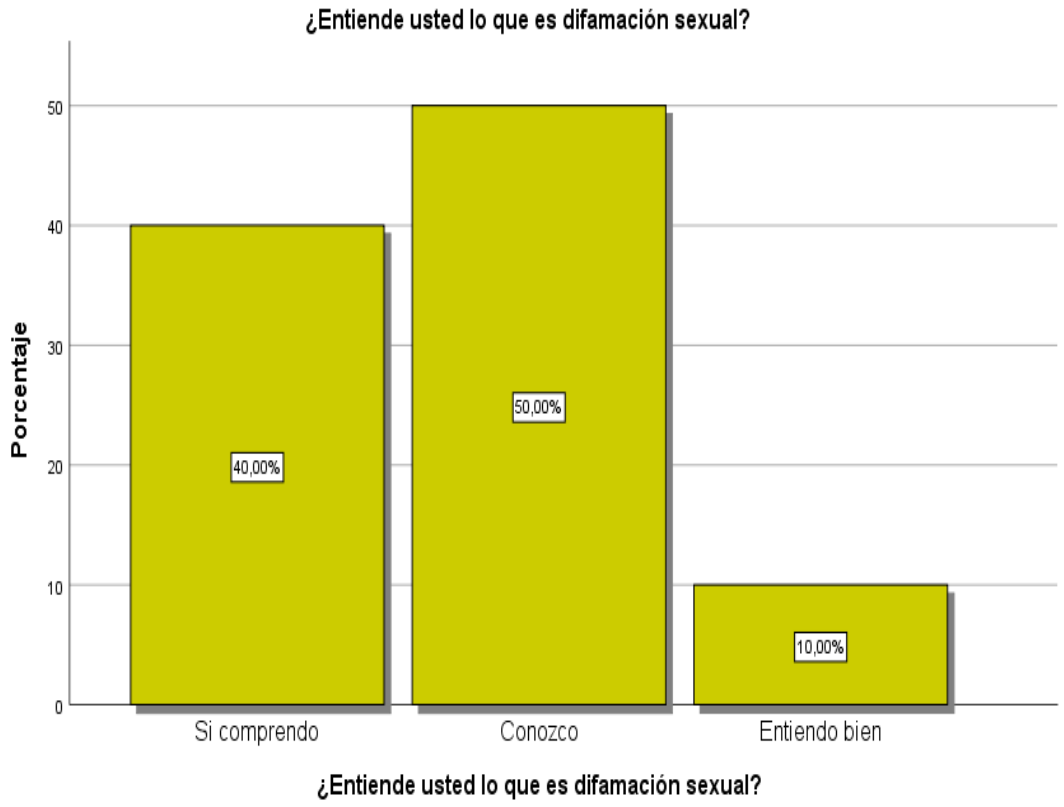
¿Entiende usted lo que es difamación sexual?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		3,70
Mediana		4,00
Moda		4

Tabla 16 *¿Entiende usted lo que es difamación sexual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si comprendo	16	40,0	40,0	40,0
	Conozco	20	50,0	50,0	90,0
	Entiendo bien	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 16 *¿Entiende usted lo que es difamación sexual?*



Estadísticos

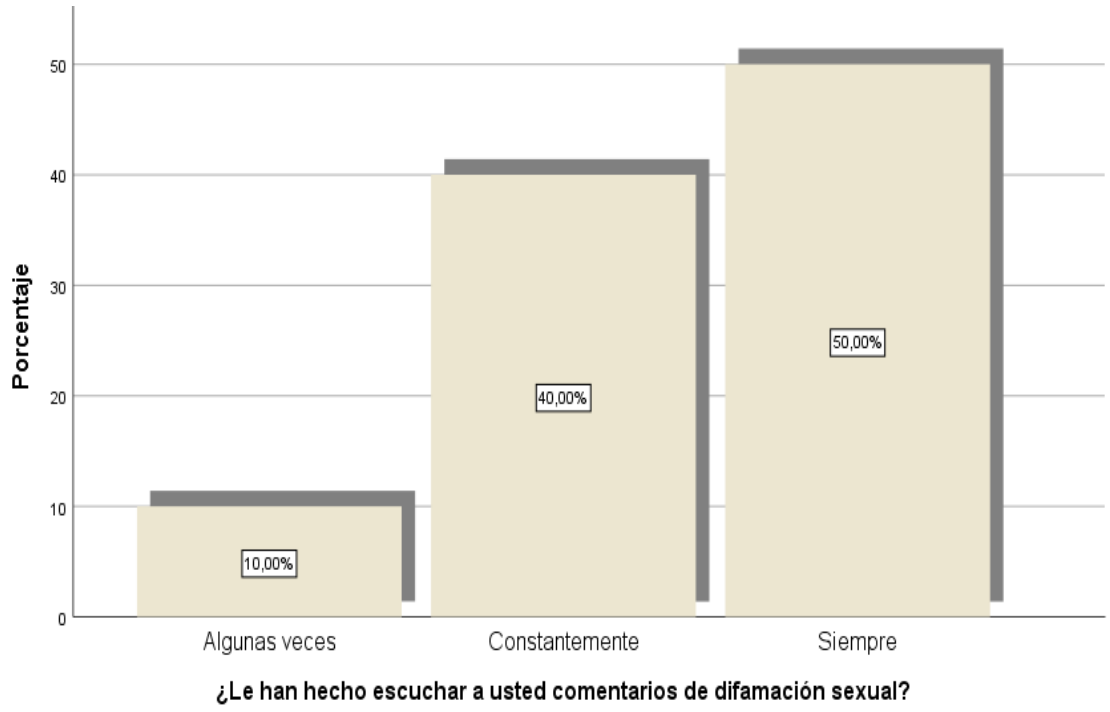
¿Le han hecho escuchar a usted comentarios de difamación sexual?

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

Tabla 17 *¿Le han hecho escuchar a usted comentarios de difamación sexual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	10,0	10,0	10,0
	Constantemente	16	40,0	40,0	50,0
	Siempre	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 17 *¿Le han hecho escuchar a usted comentarios de difamación sexual?*



Estadísticos

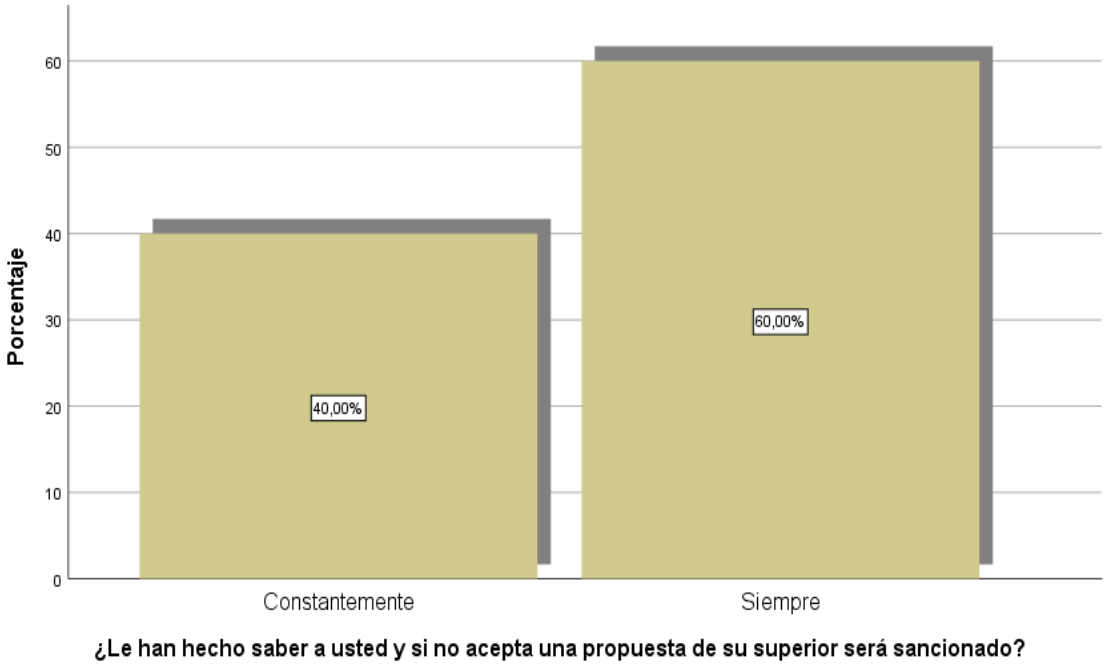
¿Le han hecho saber a usted y si no acepta una propuesta de su superior será sancionado?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		4,60
Mediana		5,00
Moda		5

Tabla 18 *¿Le han hecho saber a usted y si no acepta una propuesta de su superior será sancionado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Constantemente	16	40,0	40,0	40,0
	Siempre	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 18 *¿Le han hecho saber a usted y si no acepta una propuesta de su superior será sancionado?*



Estadísticos

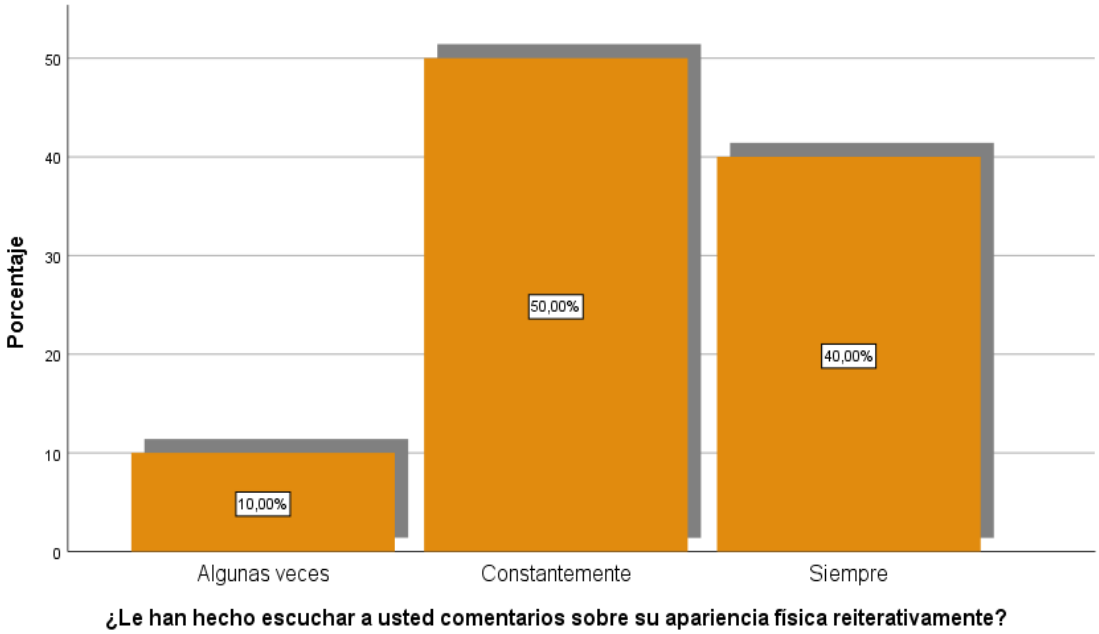
¿Le han hecho escuchar a usted comentarios sobre su apariencia física reiterativamente?

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

Tabla 19 *¿Le han hecho escuchar a usted comentarios sobre su apariencia física reiterativamente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	10,0	10,0	10,0
	Constantemente	20	50,0	50,0	60,0
	Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 19 *¿Le han hecho escuchar a usted comentarios sobre su apariencia física reiterativamente?*



Estadísticos

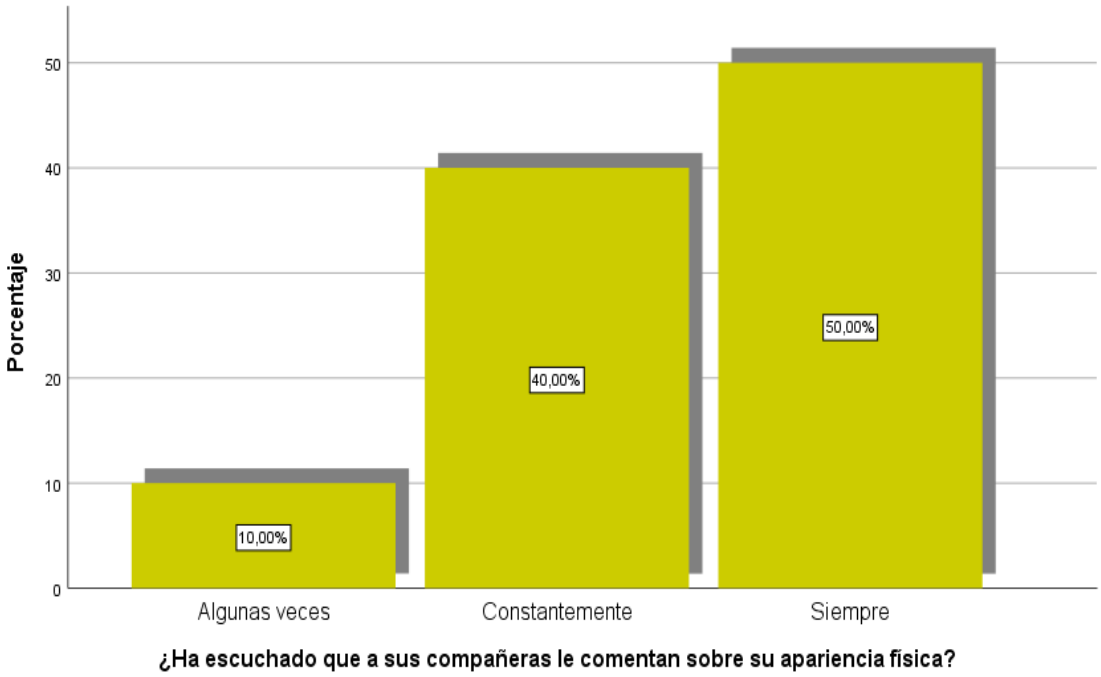
¿Ha escuchado que a sus compañeras le comentan sobre su apariencia física?

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

Tabla 20 *¿Ha escuchado que a sus compañeras le comentan sobre su apariencia física?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	10,0	10,0	10,0
	Constantemente	16	40,0	40,0	50,0
	Siempre	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 20 *¿Ha escuchado que a sus compañeras le comentan sobre su apariencia física?*



Estadísticos

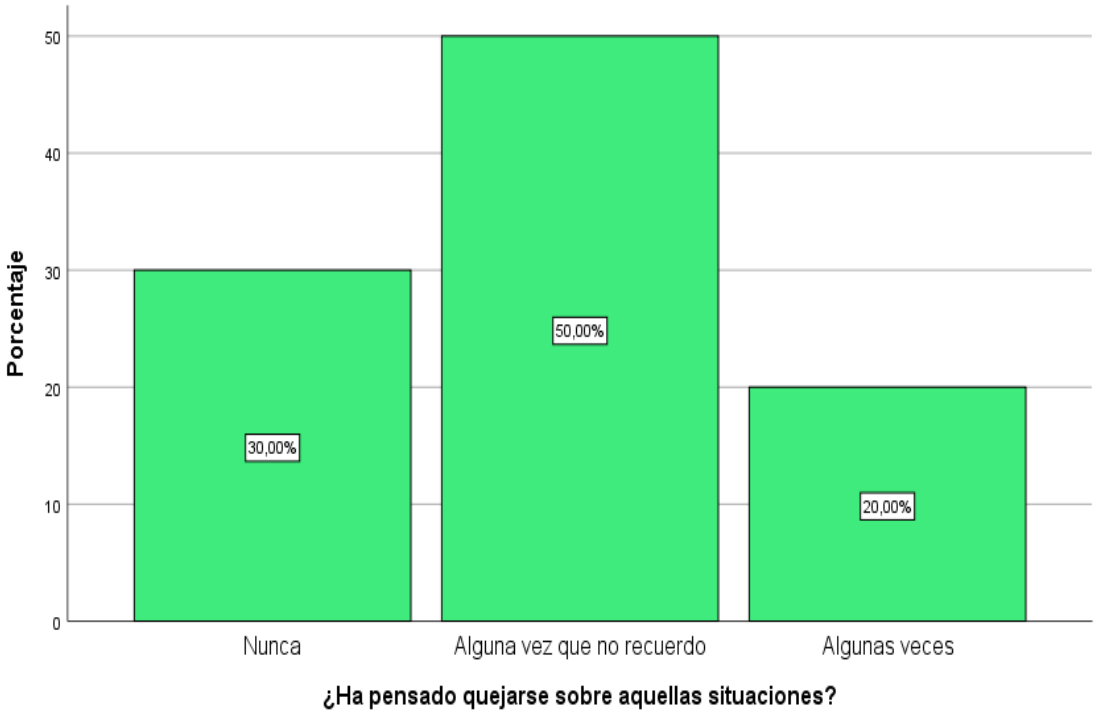
¿Ha pensado quejarse sobre aquellas situaciones?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		1,90
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 21 *¿Ha pensado quejarse sobre aquellas situaciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	30,0	30,0	30,0
	Alguna vez que no recuerdo	20	50,0	50,0	80,0
	Algunas veces	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 21 *¿Ha pensado quejarse sobre aquellas situaciones?*



Estadísticos

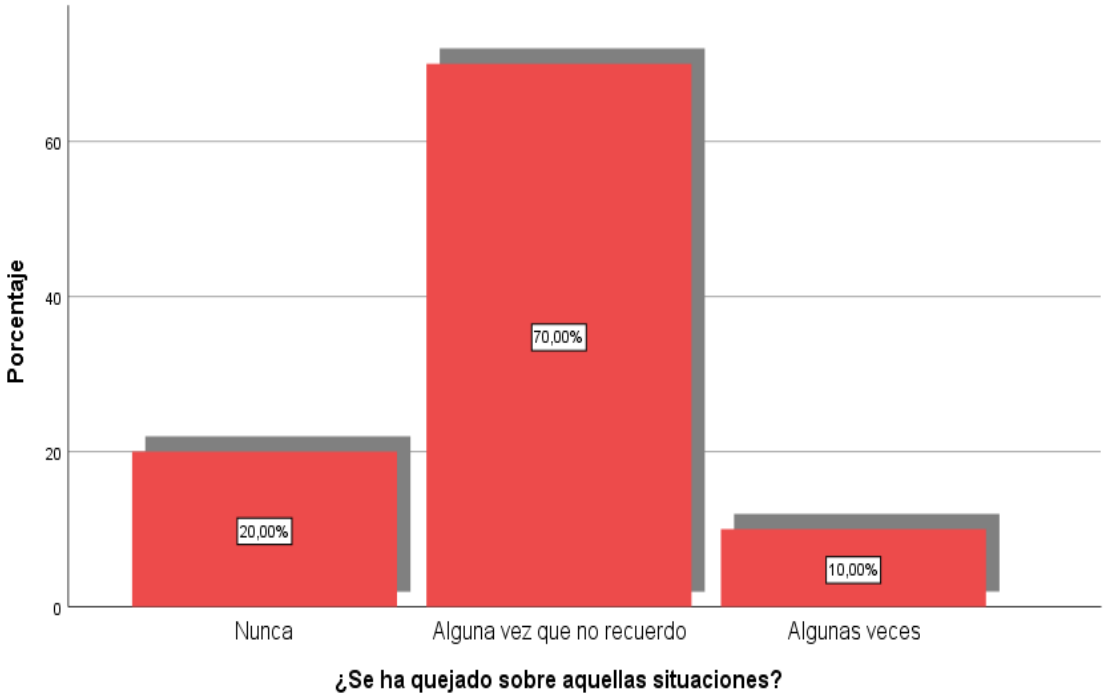
¿Se ha quejado sobre aquellas situaciones?

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		1,90
Mediana		2,00
Moda		2

Tabla 22 *¿Se ha quejado sobre aquellas situaciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	20,0	20,0	20,0
	Alguna vez que no recuerdo	28	70,0	70,0	90,0
	Algunas veces	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 22 *¿Se ha quejado sobre aquellas situaciones?*



CONCLUSIONES

PRIMERA: Habiéndose planteado como objetivo general demostrar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en las entidades del Estado de la provincia de San Román durante el año 2024, se concluye que existe relación entre ambas variables. Ello se evidencia en la presencia de conductas de coacción por parte de superiores jerárquicos hacia trabajadoras que se encuentran en situación de subordinación. Asimismo, se advierte que muchas de estas situaciones se mantienen dentro de las instituciones debido al temor, la dependencia laboral o la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia y protección.

SEGUNDA: Habiéndose planteado como objetivo específico determinar la relación entre la vulneración sexual psicológica y la violencia contra mujeres trabajadoras en las entidades del Estado de la provincia de San Román durante el año 2024, se concluye que existe presencia de violencia psicológica de connotación sexual. Esta se manifiesta mediante ofertas sexuales, insinuaciones con contenido sexual, comentarios sobre la apariencia física, piropos, invitaciones reiteradas e insinuaciones realizadas por superiores jerárquicos hacia las trabajadoras.

TERCERA: Habiéndose planteado como objetivo específico determinar la relación entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en las entidades del Estado de la provincia de San Román durante el año 2024, se concluye que existe relación entre ambas variables. El chantaje sexual se presenta como una situación

de condicionamiento, en la cual pueden generarse consecuencias como despido, recarga laboral, aislamiento u otras formas de presión. Asimismo, se advierte que estas amenazas son conocidas por las demás trabajadoras, lo que incrementa la percepción de riesgo dentro del entorno laboral.

CUARTA: Habiéndose planteado como objetivo específico determinar la relación entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en las entidades del Estado de la provincia de San Román durante el año 2024, se concluye que existe relación entre ambas variables. Ello se manifiesta mediante comentarios, rumores o expresiones relacionadas con la apariencia física, la vida personal o la conducta sexual de las trabajadoras, lo que afecta su dignidad, imagen personal y estabilidad dentro del ambiente laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que las entidades públicas implementen normas reglamentarias internas orientadas a prevenir, atender y sancionar situaciones de vulneración sexual contra mujeres trabajadoras. Dichas normas deben establecer procedimientos claros y graduales, que incluyan amonestaciones, multas, suspensiones e inhabilitaciones temporales o definitivas, según la gravedad de la conducta y conforme a la normativa vigente.

SEGUNDA: Se recomienda implementar órganos o áreas de orientación y control institucional para atender casos de violencia psicológica de connotación sexual. Estos espacios deben brindar información, asesoría jurídica y apoyo psicológico a las víctimas, a fin de que conozcan sus derechos y los mecanismos disponibles para presentar denuncias o quejas ante la propia institución, el Ministerio Público o el Poder Judicial.

TERCERA: Se recomienda capacitar de manera permanente a los trabajadores y funcionarios de las entidades del Estado sobre el chantaje sexual, el abuso de autoridad y los mecanismos de denuncia. Estas capacitaciones permitirán prevenir situaciones de vulneración, fortalecer el respeto a los derechos de las trabajadoras y promover una cultura institucional libre de violencia.

CUARTA: Se recomienda que las entidades públicas adopten medidas preventivas frente a la difamación de connotación sexual, especialmente cuando esta se manifieste mediante comentarios, rumores o expresiones que afecten la dignidad, imagen y estabilidad emocional de las trabajadoras. Para ello, deben establecerse canales de denuncia seguros, confidenciales y eficaces.

BIBLIOGRAFÍA

Acurio, M. Marzo de 2015. Análisis de los tipos penales contra la mujer o miembros del núcleo familiar en el Código Orgánico Integral Penal, Cuenca-Ecuador. Obtenido de dspace: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21520/1/Monograf%c3

Ayala Salgado, L., & Hernández Moreno, K. Mayo de 2012. EUMED. Obtenido de La violencia contra la mujer. Atecedentes y aspectos históricos

Buendia Quijandría, P. 24 de Marzo de 2022. El Peruano. Obtenido de https://elperuano.pe/noticia/141945-poder-judicial-fija-criterios-paraconceder-medidas-de-proteccion

Calisaya, P. 2017. Análisis de la idoneidad de las medidas de protección dictadas a favor de las víctimas de violencia en el primer juzgado de familia de Puno. Obtenido de repositorio.unap.edu.pe:

Camones, A. 2016. La eficacia de la sanción por incumplimiento de las medidas de protección dictadasen las sentencias de violencia familiar en la sede judicial de Lima-

Casique, L., & Ferreira, A. 14 de Noviembre-Diciembre de 2006. Violencia contra mujeres: reflexiones teóricas. Obtenido de scielo:https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n6/es_v14n6a18.pdf 92 Depaz Ortiz, Y. S. 2019.

Crecimiento Poblacional. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego: http://www.ana.gob.pe/2019/consejo-de-

El Peruano. 2022. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Obtenido de

El Peruano. Setiembre de 2018. Decreto Legislativo N° 30364. Obtenido de

Guía de Líneas de Investigación. 2015. Universidad José Carlos Mariategui. Obtenido de investigacion.ujcm.edu.pe

Hernández, R. 2014. Metodología de la Investigación - Libro Sexta Edición. Obtenido dehttp://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. 2010. Metodología de la Investigación. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A. INEI. 2017.

Incremento del delito de violencia contra la mujer y grupo familia, en la Tercera Fiscalía Provincial Penal Corporativa Huaraz - 2018. Obtenido de Alicia Concytec: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV

INEI. 2017. Insituto Nacional de estadistica e informatica. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/

Infante Salas, J. 2019. Análisis de las medidas de protección frente a la violencia contra la mujer. Los Olivos, 2018. Obtenido de Alicia Concytec:

Lujan Piatti, M. 2013. Repositorio de la Universidad de Valencia. Obtenido de Violencia contra la mujeres y alguien más:

Mejía Rodríguez, A. P. 2018. Eficacia de las Medidas de Protección en Procesos de Violencia Familiar Garantizan el Derecho a la Integridad de Víctimas en la Corte Superior.

Miranda, F. 2016. Proposición de un proyecto de Ley para un proceso rápido en los casos de violencia contra la mujer, La Paz-Bolivia. Obtenido de repositorio.umsa.bo: https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1.** Situación de vulneración sexual. **Dimensiones** Violencia psicológica. Chantajes de tipo sexual. Difamación sexual. **Variable 2.** Condición laboral de las mujeres trabajadoras en entidades públicas. **Dimensiones** Trabajadoras nombradas. Trabajadoras contratadas. Trabajadoras eventuales.	**Tipo y diseño de la investigación** Cuantitativa de tipo no experimental Descriptivo correlacional, transversal **Nivel de investigación** Descriptivo-correlacional **Población** 88 trabajadoras **Muestra** 40 servidoras de instituciones del estado de San Román muestra censal
¿Cuál es la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?	Determinar la relación entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.	Existe relación significativa entre la situación de vulneración sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.		
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especificas**		
¿Cuál es la relación entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024? ¿Cuál es la relación entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024? ¿Cuál es la relación entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024?	Determinar la relación entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024. Establecer la relación entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024. Identificar la relación entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.	Existe relación significativa entre la violencia psicológica de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024. Existe relación significativa entre el chantaje sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024. Existe relación significativa entre la difamación de connotación sexual y la violencia contra mujeres trabajadoras en entidades del Estado de la provincia de San Román, Juliaca, durante el año 2024.		

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TITULO DE LA TESIS: SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : Felix Cristobal Ochatoma Paravicino
1.2. ESPECIALIDAD : Metodología de la investigación
1.3. CARGO ACTUAL : Rector
1.4. GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																		X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																		X		
6. INTENCIONA-LIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																		X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores. Ítems e índices																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																	X			
10 PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																		X		

Nota: Adaptado de Palomino, Juan Abel, Peña Julio Daniel, Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln Abel (2015, p.217).

Coeficiente de valoración porcentual C = 89%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

De acuerdo

IV. RESOLUCIÓN

a) Aprobado..... (C ≥ 75%) [X]
b) Desaprobado..... (C < 75%) [ ]

Lugar y Fecha: Juliaca, 6 de abril de 2026

.....
Sello y firma del Experto
DNI: 02436114
Teléfono N.: 985505039

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TITULO DE LA TESIS: SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : Javier Romulo Quispe Zapana
1.2. ESPECIALIDAD : Metodología de la investigación
1.3. CARGO ACTUAL : Vicerrector de investigación
1.4. GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																		X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																			X	
6. INTENCIONA-LIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																		X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores. Ítems e índices																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																		X		
10 PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																			X	

Nota: Adaptado de Palomino, Juan Abel, Peña Julio Daniel, Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln Abel (2015, p.217).

Coeficiente de valoración porcentual C = 92%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

De acuerdo

IV. RESOLUCIÓN

a) Aprobado..... (C ≥ 75%) [X]
b) Desaprobado..... (C < 75%) [ ]

Lugar y Fecha: Juliaca, 6 de abril de 2026

.....
Sello y firma del Experto
DNI: 01324996
Teléfono N.: 951965379

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X] Fecha de entrega: 30 - 04 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GERMAN OCHOA CHOQUE
Dirección: CALLE 3 VOLCANES NRO.205 CIUDAD BLANCA - PAUCARPATA - AREQUIPA.
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01510251
Teléfono: 992987260 email: 64.carozzi@gmail.com

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

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Título o Grado Académico a optar: ABOGADO
Asesor: Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: SITUACIÓN DE VULNERACIÓN SEXUAL CONTRA MUJERES TRABAJADORAS EN ENTIDADES DEL ESTADO, PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Violencia sexual, organización, planificación, gobernabilidad, locales y regionales.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO – P05



Firma de Autor | huella digital | 30 - 04 - 2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/