Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Leslie Mishelly La Cruz Lino

Asesor

Mg. Félix Ernesto Salazar Huapalla

Mg. Félix E. Salazar Huapalla
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU 219
CAL. N° 6932

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas**: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 12-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

METADATOS

DATOS DE AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Leslie Mishelly La Cruz Lino	75252685	18 de junio del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Félix Ernesto Salazar Huapalla	06695870	https://orcid.org/0009-0004-2068-3846
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS: PREGRADO/POSGRADO/MAESTRÍA-DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Oscar Alberto Bailon Osorio	31663048	https://orcid.org/0000-0002-7294-3548
Javier Clemente Cabanillas Sulca	09966417	https://orcid.org/0000-0002-7514-2703
Guillermo Carrasco Castro	03677541	https://orcid.org/0000-0003-3167-131X

La Cruz Lino Leslie Mishelly 022552

Criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3575020785

Fecha de entrega
20 may 2026, 12:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
20 may 2026, 12:52 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
el_hostigamiento_sexual_en_el_mbito_laboral_del_sector_p_bli.pdf

Tamaño del archivo
427.9 KB

57 páginas

10.154 palabras

59.486 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet

4% Publicaciones

11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A Dios, quien me brindo salud, sabiduría y fortaleza para hacer realidad este proyecto.

A mi madre Nelly Lino por todo su amor, su sacrificio y su apoyo incondicional, gracias por nunca dudar de mí.

A mi hijo Santiago quien fue mi mayor inspiración y mi motivo para salir adelante, lo logramos.

A mi hermano y figura paterna Roy, por sus palabras de motivación y su apoyo, por quererme y estar presente siempre como un padre.

A mi hermana Cristina por motivarme a seguir adelante junto con Adriel, gracias a ustedes dos por su amor y su apoyo todos estos años.

A Waldir por ser mi compañero de vida y mi apoyo, gracias por tus palabras de aliento, tus consejos, y por estar siempre ahí para mí.

A mis abuelas Rebeca y Raymunda, mis ángeles en el cielo, gracias por cuidar de mí y guiarme, me hubiera encantado que estén presentes físicamente y vieran que lo logre.

Este logro es cada uno de ustedes, gracias infinitas por todo su apoyo, por confiar en mí y por permitirme ser su orgullo, lo logramos.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia quienes me brindaron su apoyo constante siendo mi ejemplo de perseverancia y a cada una de las personas que contribuyeron con la realización de la investigación.

INDICE

METADATOS ..... **iii**

DEDICATORIA ..... **v**

AGRADECIMIENTO ..... **vi**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **ix**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **x**

RESUMEN ..... **xi**

ABSTRACT ..... **xii**

INTRODUCCIÓN ..... **xiii**

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 2

1.2.1 Problema general 2

1.2.2 Problemas específicos 2

1.3 Objetivos de la investigación 3

1.3.1 Objetivo general 3

1.3.2 Objetivo específico 3

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO **7**

2.1 Antecedentes de la investigación 7

2.1.1 Estudios Internacionales 7

2.1.2 Estudios nacionales 8

2.2 Bases Teóricas 9

2.2.1 Parámetros para sancionar el acoso sexual 9

2.2.2 Ámbito laboral del sector público 13

2.3 Bases filosóficas 15

2.4 Definición de términos clave 17
2.5 Hipótesis de la investigación 18
2.5.1 Hipótesis general 18
2.5.2 Hipótesis específicas 18
2.6 Operacionalización de variables 19
CAPÍTULO III. MÉTODOLOGÍA 20
3.5 Matriz de consistencia 22
CAPÍTULO IV. RESULTADOS 23
4.1 Análisis descriptivo 23
CAPÍTULO V. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS 28
5.1 Debate 28
CAPÍTULO VI. REFERENCIAS 32
6.1 Referencias bibliográficas 32
ANEXOS 36
Matriz de consistencia 36
Cuestionario 37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *¿En qué medida son eficaces los criterios aplicados para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024?* 23

Tabla 2 *¿En qué medida repercute el ambiente intimidatorio en el desempeño laboral de los trabajadores en el GORE de Lima - 2024?* 24

Tabla 3 *¿En qué medida se sanciona el chantaje o condicionamiento en el trabajo a fin de preservar un óptimo ambiente de trabajo en el GORE de Lima – 2024?* 25

Tabla 4 *¿En qué medida se cumple el respeto de las normas laborales y de convivencia en las actitudes y conductas desplegadas por trabajadores del GORE de Lima - 2024?* 26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *¿En qué medida son eficaces los criterios aplicados para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024?* 23

Figura 2 *¿En qué medida repercute el ambiente intimidatorio en el desempeño laboral de los trabajadores en el GORE de Lima - 2024?* 24

Figura 3 *¿En qué medida se sanciona el chantaje o condicionamiento en el trabajo a fin de preservar un óptimo ambiente de trabajo en el GORE de Lima – 2024?* 26

Figura 4 *¿En qué medida se cumple el respeto de las normas laborales y de convivencia en las actitudes y conductas desplegadas por trabajadores del GORE de Lima - 2024?* 27

RESUMEN

Propósito: Establecer los lineamientos para castigar el acoso sexual en el ámbito laboral del sector público del GORE Lima - 2024. Métodos: La investigación es básica, descriptiva, de enfoque cualitativo y diseño no experimental-transaccional, más específicamente correlacional. Esto se debe a que busca comprender la relación entre las variables identificadas mediante una muestra de unidades de observación. Resultados: En relación con la efectividad de las normas implementadas para castigar el acoso sexual en el entorno laboral del sector público del GORE Lima - 2024, los encuestados expresaron que: un 20% piensa que hay un índice muy alto; un 30% cree que es alto; otro 20% sostiene que es medio; un 18% opina que es bajo, y un 12% considera que es muy bajo. Conclusión: La investigación indica que la ausencia de criterios estandarizados para castigar el acoso sexual en el entorno laboral del GORE Lima - 2024 obstaculiza una respuesta apropiada a este problema. Para lograr una mayor coherencia en la aplicación de las normas y disminuir el riesgo de subjetividad y discrecionalidad en los procesos sancionatorios, es fundamental establecer criterios claros que especifiquen comportamientos constitutivos de hostigamiento y sus respectivas sanciones.

Palabras Claves: Hostigamiento sexual, sanción, ambiente laboral, sector público.

ABSTRACT

Purpose: Establish guidelines for punishing sexual harassment in the workplace within the public sector of the GORE Lima – 2024. Methods: The research is basic, descriptive, qualitative in approach, and non-experimental-transactional in design, more specifically correlational. This is because it seeks to understand the relationship between the identified variables thru a sample of observational units. Results: Regarding the effectiveness of the regulations implemented to punish sexual harassment in the workplace in the public sector of the GORE Lima in 2024, respondents indicated that: 20% believe the rate is very high; 30% think it is high; another 20% consider it medium; 18% believe it is low; and 12% consider it very low. Conclusion: The research indicates that the absence of standardized criteria for punishing sexual harassment in the workplace at GORE Lima in 2024 hinders an appropriate response to this problem. To achieve greater consistency in the application of regulations and reduce the risk of subjectivity and discretion in disciplinary proceedings, it is essential to establish clear criteria specifying behaviors that constitute harassment and their respective sanctions.

Keywords: Sexual harassment, sanction, work environment, public sector.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual en el trabajo es una violación a la dignidad, la integridad y los derechos laborales, particularmente de las mujeres, en todos los ámbitos laborales, incluyendo el sector público. En el Gobierno Regional de Lima, este comportamiento inadecuado no solo infringe el respeto por las personas, sino que también tiene un impacto negativo en el entorno laboral al generar desigualdades y miedo y disminuir la productividad de los empleados.

Para las instituciones públicas siempre ha sido una batalla el hecho de combatir el acoso sexual laboral, ya que para detectarlo y sancionarlo no solo se necesita un marco legal.

"Determinar los criterios que se aplican para sancionar el hostigamiento sexual laboral en el Gobierno Regional de Lima, las normas vigentes y las prácticas que se están implementando para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual".

El estudio analizará si los mecanismos existentes son suficientes para proteger a las víctimas, garantizar el acceso a la justicia y un entorno laboral seguro y sin violencia. También se analizará cómo los procedimientos administrativos y disciplinarios de este sector público abordan las denuncias de acoso sexual y si las sanciones que se imponen logran prevenirlo.

El presente análisis busca mejorar los mecanismos sancionadores, sugiriendo medidas para fortalecer la respuesta institucional ante el acoso sexual y crear una cultura de protección, igualdad y respeto en el trabajo del sector público.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El acoso sexual es una forma de violencia sexista que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la libertad sexual, y que afecta principalmente a las mujeres. Esta conducta ha sido tipificada como delito por el ordenamiento jurídico, en virtud del daño que ocasiona en la salud física, psicológica y emocional de las víctimas. En el trabajo, esta violencia generalmente la ejercen empleadores o compañeros de trabajo que se aprovechan de las relaciones de poder, subordinación o confianza que se dan en el lugar de trabajo. En los últimos años los casos de acoso sexual han aumentado, lo que demuestra que no solo hay una mayor conciencia sobre el tema, sino que aún existen prácticas discriminatorias y abusivas en los lugares de trabajo.

Pero una de las mayores dificultades para castigar este delito es que el delito mismo... El acoso sexual se da en la mayoría de los casos en lugares privados, cerrados e íntimos, donde no suelen encontrarse más que el agresor y la víctima, lo que dificulta la obtención de pruebas verificables. Como resultado, muchos casos se archivan o desestiman por falta de pruebas sólidas, dejando a las víctimas con una sensación de desamparo y vulnerabilidad. Esta dificultad probatoria es utilizada por las defensas jurídicas de los imputados, desarrollando estrategias jurídicas para desacreditar el testimonio de la víctima, poniendo en duda su veracidad y trasladando tácitamente la carga de la prueba a la denunciante.

El acoso sexual no sólo afecta la vida laboral, sino que también afecta la vida en general de la víctima, destruyendo su integridad moral, física, sexual, emocional y profesional. Las consecuencias psicológicas —miedo, ansiedad, pérdida de autoestima, estrés— impactan en el desempeño laboral y en la calidad de vida de las víctimas. Por eso el acoso sexual es un delito, porque viola derechos humanos constitucionales como la dignidad humana, la igualdad, la integridad personal y el derecho al trabajo en condiciones justas y seguras.

En el marco legal peruano, el hostigamiento o acoso sexual está amparado por la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su reglamento y el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. Esta normativa reconoce al hostigamiento sexual como un riesgo psicosocial que debe ser prevenido, investigado y sancionado con rigor, debido a los daños que ocasiona en la integridad moral y psicológica de las víctimas. También define los procedimientos administrativos que deben llevar a cabo las autoridades competentes para procesar las denuncias, sancionar al agresor y, en su caso, remitir el caso a las instancias judiciales que correspondan.

Pero en la realidad se ha demostrado que en muchos casos estos protocolos no se aplican correctamente ni con rigor, dejando lagunas procedimentales que finalmente benefician al agresor. La falta de diligencia en la investigación, el desconocimiento de la normativa o la deficiente actuación de las autoridades administrativas permiten que muchas denuncias no prosperen, debilitando la confianza de las víctimas en el sistema de justicia. Esta situación es alarmante, ya que el derecho laboral amparado por la Constitución Política del Perú le asegura a todo trabajador un trabajo en condiciones dignas, seguras y sin ninguna forma de violencia o discriminación, con respeto a su desarrollo profesional y personal en el lugar de trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuáles son los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué forma se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024?

- ¿De qué forma se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.

1.3.2 Objetivo específico

- Determinar la forma en que se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.
- Analizar la forma en que se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.

1.4 Argumentación de la investigación

En términos generales, la investigación permite ahondar en un asunto que inquieta a la sociedad, dado que la tasa de casos de acoso sexual en el trabajo ha ido aumentando con el tiempo. Este problema afecta directamente el desempeño laboral y reduce drásticamente las labores en las instituciones públicas.

Para realizar esta investigación, se utilizaron fuentes bibliográficas vinculadas al Derecho Penal y Laboral, además de tener acceso a los casos y fallos relacionados con el tema. También se emplearon recursos informáticos para obtener (base de datos de jurisprudencias, doctrina y normas legales) y procesar la información.

1.5 Límites del estudio

Delimitación geográfica:

El Gobierno Regional de Lima - Sede Huacho será el lugar donde se llevará a cabo la investigación.

Delimitación en el tiempo:

El año 2024 es cuando se llevará a cabo la investigación.

Delimitación por temas:

El presente estudio está circunscrito al análisis de los criterios para castigar el acoso sexual en el lugar de trabajo del sector público dentro del gobierno regional de Lima.

1.6 Factibilidad del estudio

La investigación es viable; pues se contó con los recursos económicos - humanos, materiales, teóricos y metodológicos - técnicos para realizarla. Por lo cual, la investigación se llevará a cabo en el tiempo estipulado en el proyecto.

La investigación es viable, ya que la tesista cuenta con los recursos económicos y humanos para costear la investigación.

Es posible en términos teóricos, dado que la variable de estudio ha sido ampliamente desarrollada en literatura y jurisprudencia. Lo que, al final, ayudará a elaborar una solución para el problema.

Igualmente, es factible en términos metodológicos, ya que la tesista cuenta con la preparación necesaria para llevar a cabo la investigación actual utilizando diversos niveles y procedimientos del método científico. Es técnicamente posible, ya que existe soporte informático (hardware y software) que posibilitará el uso de programas como Microsoft Excel y Microsoft Office.

1.7 Justificación de la investigación

En general, esta investigación se justifica porque existe una creciente preocupación social por los casos de acoso sexual laboral. Y esto no solamente vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también afecta su trabajo, la productividad y el

buen funcionamiento de las instituciones públicas. En ese sentido, el estudio es pertinente porque busca examinar un fenómeno que incide en la eficiencia de las organizaciones y en la calidad del ambiente de trabajo.

Para realizar la investigación se consultaron diversas fuentes expertas en Derecho Penal, Derecho Laboral, así como casos relevantes y jurisprudencia sobre acoso sexual laboral. También se emplearon instrumentos tecnológicos para consultar y manipular información relevante, como bases de datos de jurisprudencia, doctrina y legislación actualizada, que sirvieron para apoyar el análisis y las conclusiones de la investigación.

1.8 Límites del estudio

Delimitación de la zona geográfica:

La investigación se llevará a cabo en el Gobierno Regional de Lima, en su oficina en la ciudad de Huacho.

Límite de tiempo:

El estudio se centra en el año 2024.

Definición del tema:

La investigación se centra en analizar los criterios que se usan para sancionar el acoso sexual en el trabajo en el sector público, específicamente en el Gobierno Regional de Lima.

1.9 Viabilidad del estudio

La investigación es posible porque se cuentan con los recursos necesarios para llevarla a cabo, como dinero, personas, materiales y conocimientos, lo que asegura que se realice en el tiempo planeado del proyecto. Además, la tesista tiene el dinero y el apoyo de otras personas necesarios para cubrir los gastos del estudio.

Desde un enfoque teórico, la investigación es posible porque el tema de estudio ha sido muy tratado en la literatura académica y en las leyes del país. Esto ofrece una buena base para

el análisis y ayuda a crear propuestas que busquen solucionar el problema investigado. También, la factibilidad del método está garantizada, ya que la tesista tiene la educación y la experiencia necesarias para usar correctamente los diferentes niveles y pasos del método científico.

Finalmente, la investigación es técnicamente factible, ya que hay apoyo informático adecuado, con computadoras y software especializado. Esto permitirá utilizar herramientas como Microsoft Excel y Microsoft Office para procesar y analizar la información recogida.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Estudios Internacionales

Antecedentes internacionales

Chacho (2022), en la tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado de la Universidad Nacional de Loja (Ecuador), abordó el acoso laboral desde una mirada conceptual, doctrinaria, jurídica y comparada en el marco del derecho positivo ecuatoriano. El autor concluye que el acoso laboral no tiene un amparo legal suficiente para sancionar efectivamente esta conducta, vulnerando derechos constitucionales como el derecho al trabajo, a la integridad personal y a la salud. Si bien el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público sancionan el acoso laboral como una vulneración de derechos constitucionales, no le asignan sanciones proporcionales y justas al victimario, debilitando su prevención general y especial frente a estas conductas ilegales en el trabajo (p. 113).

Por otro lado, Castañeda, Galeano y Velásquez (2023), en el estudio Acoso laboral con perspectiva de género, realizado en la Universidad EAN de Bogotá (Colombia), buscaron establecer si existen diferencias de género ante el mobbing en las organizaciones. Los resultados muestran que el mobbing perjudica principalmente a las mujeres, siendo una violencia directa que se manifiesta en comportamientos abusivos, intimidatorios, humillantes, opresivos y discriminatorios. Estas conductas tienen como finalidad menoscabar la dignidad y la autoestima de las víctimas, situación que coincide con lo dispuesto en la Ley 1010, la cual reconoce el acoso laboral como una forma de vulneración de derechos fundamentales.

Asimismo, Guerrero (2020), En la tesis "El acoso sexual a trabajadoras y su incidencia en la finalización de la relación laboral", que presentó como proyecto de investigación para conseguir el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador en la Universidad Nacional de Chimborazo (Riobamba), llevó a cabo un estudio jurídico-crítico

acerca del impacto que tiene el acoso sexual en el término de la relación laboral. La autora llega a la conclusión de que el acoso laboral y el acoso sexual son comportamientos diferentes, aunque tengan algunos aspectos en común. En el Código Orgánico Integral Penal (COIP), se condena el acoso sexual, que tiene como verbo principal la solicitud de acciones de naturaleza sexual, con una pena privativa de libertad que puede ir de los 6 meses a los 5 años. Asimismo, el artículo 78 del COIP concede a la víctima el derecho a una compensación completa, que abarca la restitución, rehabilitación, indemnización, satisfacción y garantía de no repetición. Por otro lado, el Código del Trabajo sanciona administrativamente el acoso laboral, por lo general con indemnizaciones y, en ocasiones, con disculpas públicas como forma de reparación integral (p. 62).

2.1.2 Estudios nacionales

Illanes y Jihuallanca (2021), en la tesis Estudio de la legislación sobre acoso sexual femenino en el sector público, 2020, Chincha, para optar por el título profesional de Abogada por la Universidad Autónoma de Ica, que buscó analizar la legislación sobre acoso sexual femenino en el sector público. Las autoras concluyen en que es "necesario que el legislador defina mecanismos jurídicos precisos y ponderados para distinguir los casos susceptibles de ser considerados ilícitos". Asimismo, señalan que, considerando el grave daño al que se expone la víctima —cuyas secuelas pueden ser permanentes—, las medidas indemnizatorias deben guardar una adecuada proporcionalidad con la magnitud del perjuicio sufrido (p. 46).

Céspedes (2020), en la investigación académica titulada Identificación de los problemas más relevantes del sistema inspectivo laboral en relación con el acoso sexual en el trabajo: Investigación y sugerencias de mejora, elaborada con el objetivo de conseguir el grado de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, que intentó identificar las deficiencias más importantes del sistema de inspección laboral frente al acoso sexual. El autor sostiene que, aunque el empleador tiene la

responsabilidad de indagar los sucesos que ocurren en su centro laboral, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) debería participar activamente también, como ocurre con los accidentes de trabajo. Esta intervención permitiría llevar a cabo acciones de inspección, como la toma de testimonios y visitas en el terreno, para proteger de manera efectiva a los trabajadores que son víctimas de acoso sexual y reforzar al Estado como defensor de derechos esenciales (p. 26).

Finalmente, Tovar (2020), en la tesis Hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho, para optar por el título profesional de Abogado en la Universidad Alas Peruanas (Chiclayo), abordó la vinculación entre el hostigamiento sexual y los derechos laborales en instituciones públicas del distrito de Ayacucho. El autor concluye que las denuncias por acoso sexual en estas instituciones superan la media nacional, pero los casos resueltos son pocos. Esta situación evidencia una vulneración sistemática de los derechos laborales de las víctimas, ya que muchas denuncias son archivadas debido a recursos legales interpuestos por la defensa de los agresores, los cuales son admitidos en gran parte de los casos por la existencia de vacíos normativos. La investigación encuentra una correlación negativa media entre las variables, lo que significa que a mayor presencia de acoso sexual, menor respeto por los derechos laborales de las víctimas (p. 77).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Parámetros para sancionar el acoso sexual

El acoso sexual es una conducta inadecuada e indeseada que ocurre en diversos ambientes, especialmente en el ámbito laboral y educativo. Esta conducta se manifiesta a través de comportamientos, comentarios o avances de tipo sexual que generan un ambiente intimidatorio, humillante o hostil para la persona afectada. Se basa en el concepto de que las acciones en cuestión deben ser no deseadas y tener la consecuencia de perjudicar negativamente la dignidad del individuo, creando un entorno laboral o académico hostil. Este fenómeno puede

incluir desde insinuaciones sexuales hasta contacto físico no deseado, y representa una transgresión de los derechos fundamentales del ser humano, especialmente en situaciones donde se produce un desbalance en la relación de poder.

En su Artículo 4, la Ley N° 1410 define el acoso sexual como una conducta violenta y no deseada que afecta negativamente el entorno de la víctima en términos académicos, laborales, personales e íntimos mediante comportamientos de connotación sexual. Esto crea un ambiente intimidatorio y humillante que limita su desarrollo.

Profesional y personal.

Según Gonzales (2016), estas acciones crean un ambiente intimidatorio para las víctimas, limitan y violan sus derechos fundamentales. Según la OIT, stas acciones son el resultado de la discriminación de género y se manifiestan como violencia contra las mujeres. En esa misma línea, este autor afirma que estos delitos son un problema de salud pública, ya que lesionan la autoestima de quien los padece y limitan su desarrollo laboral. La OIT considera acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado, ofensivo, que afecte el desarrollo personal o profesional de la víctima. Siempre se distingue por la ausencia de consentimiento de la víctima.

El acoso sexual es una conducta indecorosa de naturaleza sexual en la que el agresor realiza insinuaciones de tipo sexual y mantiene contacto físico con la víctima, al tiempo que busca y exige favores verbales y sexuales que humillan, degradan y alteran el equilibrio emocional de las víctimas. Esta definición se planteó en la Convención de la Mujer de 2018.

Para luchar contra el acoso sexual, se deben de imponer normas de castigo para que los victimarios sean culpables y la víctima tenga justicia. Estos estándares deben especificar qué está prohibido, cómo denunciarlo, cómo investigarlo y cómo resolverlo. La sanción puede oscilar entre medidas correctivas, como la capacitación obligatoria en comportamiento

apropiado, y sanciones más severas, como la suspensión o el despido, en casos de conducta grave y reiterada.

Garantizar que las víctimas se sientan seguras al informar el acoso y que los responsables rindan cuentas exige un procedimiento justo y transparente. Es esencial que las sanciones sean apropiadas y coherentes con la naturaleza y el contexto del comportamiento, para evitar abusos del sistema y fomentar un entorno sin hostigamiento.

Además, la capacitación continua y la educación sobre el acoso sexual son esenciales para prevenir y manejar los casos. Las organizaciones deben fomentar una cultura de empatía y respeto, donde se defina qué es el acoso sexual y se fomenten las formas correctas de relacionarse.

Para que todos conozcan sus derechos y responsabilidades sobre la conducta correcta, esta capacitación debe llegar a todos los niveles, desde la gerencia hasta el personal.

La defensa del espacio formativo o laboral frente al acoso también pasa por el compromiso de las organizaciones a tomarse en serio el asunto.

Según Baldeón (2016), tras una evaluación social y jurídica, estos comportamientos se manifiestan de esta manera: Como chantaje, cuando se fuerza a la víctima a cumplir con las demandas sexuales del agresor bajo la amenaza de perder beneficios laborales, como ascensos o aumentos de sueldo. Constituyendo un ambiente hostil y dañino para la víctima si no satisface las exigencias del agresor.

Lo que caracteriza a estas infracciones es la humillación, ya sea verbal o física, del agredido. Los atacantes demuestran un sentimiento de unidad entre ellos con el fin de afectar psicológicamente a la víctima. Los tocamientos inapropiados, las insinuaciones permanentes (como gestos o comportamientos de connotación sexual) y los acercamientos no solicitados afectan seriamente el desarrollo personal y profesional de la víctima.

De acuerdo con Jauregui (2016), las relaciones de dominación se hacen visibles en cada acto de acoso sexual. De acuerdo con este autor, las mujeres son las más vulnerables en este tipo de delitos porque tienden a depender de una cadena de mando en su sitio laboral. El tener una autoestima baja y necesidades económicas las hace más propensas a ser víctimas de este tipo de delitos.

Las actitudes de esta índole también se manifiestan en otra connotación de relaciones de poder: la competencia entre los empleados dentro de las compañías. La estrategia habitual del hombre para perjudicar la reputación de una mujer, en caso de que la situación se dé entre ellos, es el acoso sexual.

De acuerdo con Cárdenas (2016), el acoso sexual impacta en numerosos aspectos de la vida del ser humano, particularmente en el de la víctima. Estos engloban desde dificultades psicológicas que afectan la condición física y mental del sujeto hasta problemas fisiológicos que, si no se manejan apropiadamente, pueden generar trastornos en la actitud, el comportamiento y la salud física de quien lo sufre.

En lo que respecta a las víctimas, se debe añadir también la baja autoestima que deriva de la humillación y el maltrato psicológico del cual son objeto por parte del o los verdugos, además de lo ya mencionado. Las enfermedades psicosomáticas, porque la falta de equilibrio emocional causa depresión, angustia y estrés. El impacto de este tipo de delitos para los empleadores está asociado con una reducción en la productividad y con la falta de motivación laboral del afectado.

En las víctimas de este tipo de crímenes, la productividad se ve considerablemente disminuida, lo que origina que se pierdan horas de trabajo en los procesos. Es muy complicado saber cuáles son las consecuencias en el caso de la sociedad, porque se trata de problemas que tienen que ver con su estructura. Es común que las víctimas no consigan reincorporarse al

trabajo, lo que causa informalidad y, a veces, episodios de depresión que pueden conducir al suicidio en los casos más extremos.

2.2.2 Ámbito laboral del sector público

El sector público tiene una serie de características que lo diferencian del privado, y estas impactan la organización, las relaciones laborales y las políticas para gestionar al personal. Para comenzar, el sector público sobresale por su función esencial de brindar atención a los ciudadanos. Esto quiere decir que los objetivos y acciones de las entidades públicas se centran en el interés general y en el bienestar social, no en incrementar al máximo la ganancia económica.

Valores y principios como la imparcialidad, la transparencia y la equidad son ejemplos de los que regulan el comportamiento organizacional. Para que los recursos se gasten de forma justa y eficiente y para que la gente confíe en nosotros, estas características son esenciales.

Una característica del ambiente laboral en el sector público es que, en muchas organizaciones, la estructura jerárquica y burocrática predomina. Esta estructura, inspirada en los modelos de gestión de Max Weber, pretende hacer predecible y eficiente la forma en que se prestan los servicios públicos. Los procesos y las normas estandarizadas son esenciales para el sector público en aras de garantizar que las decisiones se sigan bajo reglas comunes y transparentes y reducir la discrecionalidad. Sin embargo, esta rigidez puede causar que la flexibilidad en la gestión del personal se reduzca y que surjan problemas para adaptarse a cambios veloces o para implementar innovaciones.

Desde la teoría organizacional, el sector público también enfrenta el dilema de equilibrar la necesidad de rendición de cuentas con la estabilidad laboral. Las instituciones públicas suelen ser más estables en el trabajo que las privadas, ya que estas últimas cambian muy rápido en función del mercado.

Si bien este ambiente puede considerarse como una ventaja para los trabajadores, también crea desafíos en cuanto a motivación y desempeño, cuando las evaluaciones de desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional no cumplen con las expectativas de los trabajadores.

Otra pieza fundamental es el liderazgo y la gestión de personas en el sector público. Los líderes públicos, a diferencia de los privados, deben operar en un entorno con múltiples y frecuentemente contradictorias expectativas.

Las bases de la administración pública, como la rendición de cuentas y la participación ciudadana, obligan a los gestores a preocuparse por el servicio eficiente, pero también a manejar las relaciones laborales para generar compromiso y ética profesional. Este equilibrio es fundamental para que los organismos públicos funcionen eficientemente y rindan cuentas a la sociedad.

Finalmente, un cuerpo de leyes y normas que rigen las condiciones de trabajo y los puestos de trabajo también afecta al sector público. Estas políticas se han implementado para promover la igualdad y el trato justo y para proteger los derechos de los trabajadores. Pero estas regulaciones pueden verse como una protección necesaria contra el maltrato o como una camisa de fuerza que impide la flexibilidad en la gestión de personal. Para promover la igualdad y la justicia en el sector y preservar un ambiente de trabajo saludable, es de vital importancia implementar estas políticas de manera eficiente.

Palacios (2016) señala que no hay ninguna norma expresa de derecho internacional que atribuya a Perú responsabilidad jurídica internacional en estos casos. Pero la OIT dice que estos crímenes están relacionados con la discriminación de género y de sexo. Hay jurisprudencias que señalan que el hostigamiento sexual debe ser sancionado de acuerdo al art. 111 de la Constitución, en concordancia con los tratados internacionales que el Perú ha sSegún estas recomendaciones, el hostigamiento sexual adopta formas específicas en los lugares de trabajo.

La OIT propuso a las naciones que la integran implementar estrategias legales para garantizar la paridad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el objetivo de fomentar la supresión de este tipo de delitos. Asimismo, propone que se divulgue la normativa vigente que penaliza este tipo de conductas entre los empleados en los lugares de trabajo para disuadir a quienes cometen agresiones. Para disminuir estos crímenes, existen proyectos en países de Latinoamérica; en este sentido, Honduras y México han implementado y modificado sus leyes para incrementar las penas. Sin embargo, los delitos de acoso sexual en el trabajo no han disminuido, a pesar de que estos cambios se produjeron hace más de 5 años. Esto indica que las estrategias de prevención deben concentrarse en mejorar los aspectos estructurales del problema, como la salud y la educación, debido a que ambas áreas de la sociedad están directamente relacionadas con el acoso sexual.

2.3 Bases filosóficas

A través de las ideas de varios teóricos y pensadores, se pueden analizar los fundamentos filosóficos para definir criterios de sanción del acoso sexual laboral en el sector público. Cada uno de estos autores tiene una visión propia de la justicia, la ética y la dignidad. Uno de los principales personajes en este debate es Immanuel Kant, que destacó la importancia del respeto y la dignidad humanas en sus obras sobre ética.

Para Kant hay que respetar la dignidad de todo ser humano y esto es un deber moral. El hostigamiento sexual viola este principio al tratar a las personas como medios para fines sexuales, en lugar de como fines en sí mismos. Por lo tanto, desde una perspectiva kantiana, las sanciones por acoso sexual tienen que ser severas y generar un marco que posibilite la recuperación del respeto y la dignidad de las víctimas, garantizando que se penalicen adecuadamente aquellas actitudes que deshumanizan a los seres humanos.

Por otro lado, John Rawls propone una concepción de la justicia igualmente relevante para establecer criterios de sanción. En su teoría de la justicia como equidad, Rawls propone

unos principios que aseguren una distribución justa de derechos y recursos. Esto implica establecer normas sancionatorias que no solo castiguen el hostigamiento sexual, sino que también promuevan la igualdad en el ámbito laboral.

Para Rawls, los principios de justicia deben aplicarse en favor de los menos favorecidos. Esto, en términos de acoso sexual, significa que las políticas y sanciones deben amparar sobre todo a los trabajadores susceptibles y asegurar a todos el acceso igualitario a la justicia y a un ambiente de trabajo sin discriminación.

Por otro lado, Michel Foucault plantea una mirada crítica del poder y las relaciones sociales que puede aplicarse al mundo del trabajo. Foucault analiza cómo las relaciones de poder moldean las prácticas y normas, y cómo éstas pueden perpetuar prácticas abusivas. En ese marco, los criterios para castigar el acoso sexual deben abarcar no solo los actos privados, sino también la manera en que las estructuras públicas de poder pueden perpetuar el acoso. Foucault plantea que las sanciones no deben limitarse a acciones individuales, sino que deben ir dirigidas a transformar las instituciones y prácticas estructurales que posibilitan o permiten el acoso sexual.

Para finalizar, Martha Nussbaum propone una perspectiva basada en la teoría de las capacidades, que enfatiza el desarrollo integral y justo de las aptitudes humanas. Para Nussbaum, el hostigamiento sexual limita las posibilidades de las personas a participar plenamente en el trabajo y en la vida profesional.

En ese sentido, los criterios de sanción se deben de definir con el objetivo de restaurar y salvaguardar las capacidades individuales lesionadas, garantizando a los trabajadores la posibilidad de trabajar en condiciones libres de coacción y maltrato.. Por ende, las sanciones no solo deben castigar los comportamientos perjudiciales, sino también promover un entorno que les permita a todos los empleados desarrollar sus capacidades y participar de manera integral en sus roles.

2.4 Definición de términos clave

Acoso de carácter sexual

Comportamiento y actitud inadecuados con un significado sexual que la víctima no acepta, siendo acosada, acechada y coaccionada para que otorgue favores sexuales a cambio de beneficios laborales, lo cual afecta su dignidad tanto personal como profesional y perjudica su estabilidad física, emocional y moral.

Acoso de carácter sexual

Comportamiento intrusivo de la persona agresora hacia la víctima solamente por su distinción de género, lo cual crea un entorno laboral nocivo, hostil y tóxico que impide el desarrollo personal y profesional de la víctima, quien en ocasiones se somete a la presión del ambiente laboral.

Destrezas laborales

Conjunto de capacidades, habilidades y competencias que se expresan en el trabajo y que se analizan mediante la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos y resultados.

Contrato de trabajo

Relación contractual entre el empleado y el empleador que determina los derechos, deberes y tareas de cada uno, además de las condiciones laborales. Esta relación también regula la interacción personal entre los dos.

Discriminación directa:

Sucede cuando una persona no tiene las mismas oportunidades que otros solo por su género, lo que puede afectar sus derechos e incluso dar lugar a un castigo judicial.

Discriminación indirecta

Se genera cuando se fijan estándares ocultos para rebajar la dignidad de las personas en procedimientos en los que parece que todos gozan de las mismas posibilidades para obtener un trabajo.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

Los criterios para sancionar el hostigamiento sexual se relacionan directa y significativamente con el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2024, se evitan significativamente.
- El ambiente intimidatorio se relaciona directamente con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
V1 -> Criterios para sancionar el hostigamiento sexual	1. Connotación sexual 2. Ambiente intimidatorio	1. Actitudes 2. Conductas 1. Chantaje 2. Condicionamiento	1 2 3 4	Escala de Likert	Cuestionario de entrevista
V2 -> Ámbito laboral del sector público	3. Óptimo ambiente de trabajo	1. Respeto 2. Normas laborales 3. Normas de convivencia	1 2 3	Escala de Likert	Cuestionario de entrevista

CAPÍTULO III. MÉTODOLOGÍA

3.1 Diseño de la metodología

Este estudio, por su diseño, no será experimental, sino transeccional. (Hernández & Mendoza, 2018) describen las investigaciones no experimentales de esta forma: Investigaciones en las que se estudian los fenómenos en su contexto, sin modificar deliberadamente las variables, para después examinarlos (p.269).

Por naturaleza correlacional, dado que la meta de los estudios de este tipo es conectar hechos, fenómenos o variables. Cuantifican las variables y su vínculo desde un punto de vista estadístico. (Hernández y Mendoza, 2018)

La investigación se centrará en un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental que se fundamenta en una perspectiva narrativa. La investigación tendrá un enfoque cualitativo. Dado que el investigador empleará un procedimiento para transformar la investigación en una práctica científica, a través de la formulación de hipótesis, se utilizará el método hipotético-deductivo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará compuesta por los empleados del GORE de Lima.

3.2.2 Un ejemplo concreto

La muestra se elegirá de forma deliberada o no probabilística, ya que la selección de las unidades estará determinada por elementos vinculados al entorno y a las características del estudio, en vez de estar fundamentada en la probabilidad. . (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). La muestra estará compuesta por 30 individuos repartidos de esta forma: diez empleados del departamento de Recursos Humanos, diez secretarias y diez abogados.

3.3 Procedimiento de recolección de datos

Se realizó un análisis descriptivo. En cuanto al diseño de la investigación, no es experimental; esto quiere decir que no se manipula ninguna variable. Igualmente, se llevó a cabo utilizando teorías basadas y narrativas.

El investigador llevó a cabo un estudio que combina el análisis y el relato para identificar el problema investigado. De esta manera, es factible establecer los objetivos y realizar la entrevista para obtener resultados válidos, llegar a conclusiones y hacer propuestas.

La entrevista será el método utilizado, y serán interrogados los participantes por un entrevistador calificado y capacitado. Asimismo, la entrevista se realizará de manera individual, sin que intervengan otros individuos que tengan el potencial de influir o cambiar su rumbo. (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p.270).

La entrevista se empleará en la investigación para recopilar datos específicos sobre el tema, de acuerdo con las respuestas dadas por la muestra de investigación determinada. Estas observaciones se basarán tanto en hechos como en datos empíricos.

3.4 Procesamiento de la información: métodos

Este estudio utilizará un cuestionario administrado, que se implementa por medio de Google Forms. Este posee la ventaja de recolectar y añadir información a la base de datos de manera automática, lo que te permite hacer cortes y efectuar cualquier tipo de análisis en el momento que desees. (2018, Hernández Sampieri y Mendoza Torres)

Este cuestionario, que se aplicará a nuestra muestra de estudio para recopilar los datos requeridos, incluirá preguntas abiertas con diversas alternativas (muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo). Este instrumento es característico de la técnica conocida como entrevista.

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
Problema general ¿Cuáles son los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024? **Problemas específicos** • ¿De qué forma se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el GORE de Lima - 2024? • ¿De qué forma se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el GORE de Lima - 2024?	**Objetivo general** Determinar los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024. **Objetivos específicos** • Determinar la forma en que se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el GORE de Lima - 2024. • Analizar la forma en que se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el GORE de Lima - 2024.	**Hip. Principal** Los criterios para sancionar el hostigamiento sexual se relacionan directa y significativamente con el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima – 2024. **Hip. Específicas** • Los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el GORE de Lima – 2024, se evitan significativamente. • El ambiente intimidatorio se relaciona directamente con el desempeño laboral en el sector público en el GORE de Lima - 2024.	**CATEGORÍA PRINCIPAL** V1 -> Criterios para sancionar el hostigamiento sexual V2 -> Ámbito laboral del sector público	**TIPO DE INV.** ✓ Básica ✓ Cualitativa ✓ No experimental ✓ Correlacional	**TÉCNICA:** Entrevista **INSTRUMENTO** Cuestionario de entrevista

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

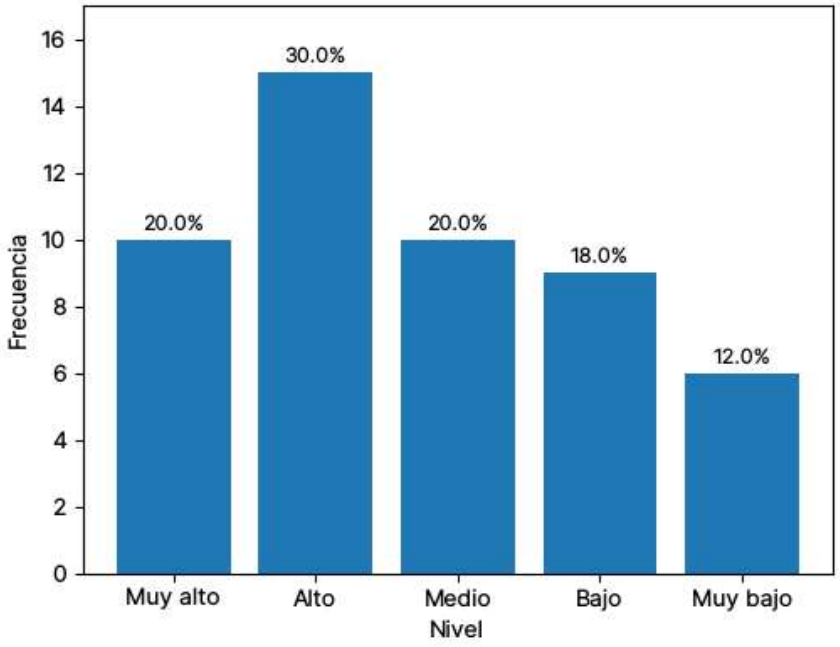
¿En qué medida son eficaces los criterios aplicados para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024?

Categoría	% de participantes	Número de casos
Muy alto	20 %	10
Alto	30 %	15
Medio	20 %	10
Bajo	18 %	9
Muy bajo	12 %	6
Total	100 %	50

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

¿En qué medida son eficaces los criterios aplicados para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024?



Nota. Elaboración propia.

En la figura 01, que responde a la pregunta ¿Qué tan efectivos son los criterios utilizados para sancionar el hostigamiento sexual en el entorno laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024? Se refirieron a cuán eficaces son los criterios aplicados para castigar el hostigamiento sexual en el espacio laboral del sector público en dicho gobierno: un 20% piensa que es muy alto; un 30% sostiene que es alto; otro 20% considera que es medio; un 18% opina que es bajo y un 12% cree que es muy bajo.

Tabla 2

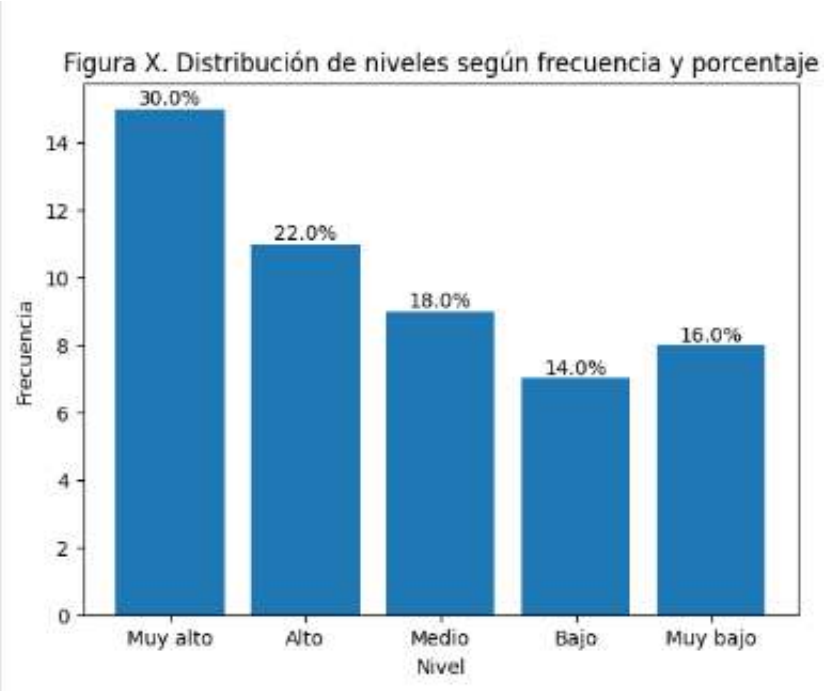
¿En qué medida repercute el ambiente intimidatorio en el desempeño laboral de los trabajadores en el GORE de Lima - 2024?

Categoría	% de participantes	Número de casos
Muy alto	30 %	15
Alto	22 %	11
Medio	18 %	9
Bajo	14 %	7
Muy bajo	16 %	8
Total	100 %	50

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

¿En qué medida repercute el ambiente intimidatorio en el desempeño laboral de los trabajadores en el GORE de Lima - 2024?



Nota. Elaboración propia.

La figura 02 refleja la siguiente consulta: ¿Qué incidencia tiene el clima de intimidación en el rendimiento laboral de los funcionarios del GORE de Lima - 2024? En cuanto a este aspecto, un 30% opina que hay un índice muy alto; un 22%, que es alto; un 18%, que es medio; un 14%, que es bajo, y un 16%, que es muy bajo.

Tabla 3

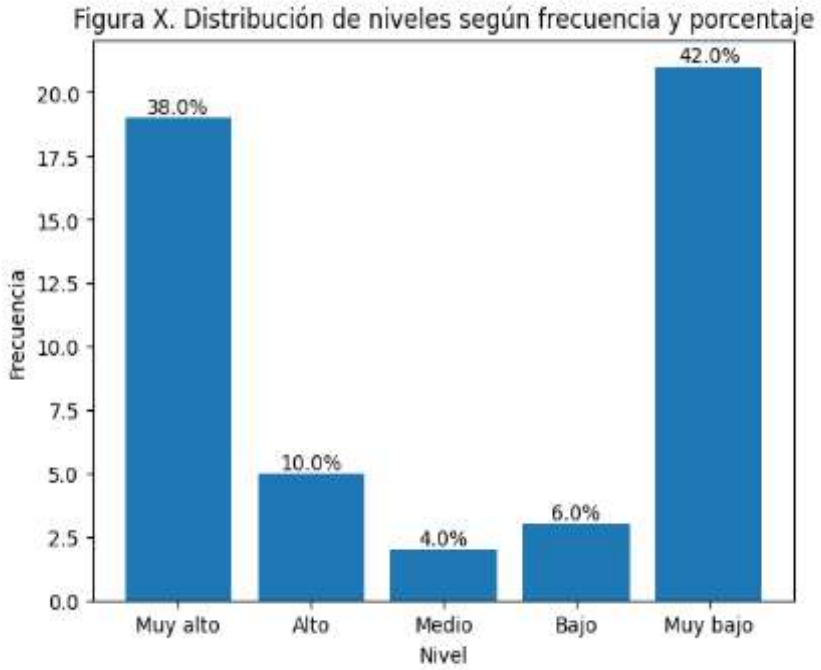
¿En qué medida se sanciona el chantaje o condicionamiento en el trabajo a fin de preservar un óptimo ambiente de trabajo en el GORE de Lima – 2024?

Categoría	% de participantes	Número de casos
Muy alto	38 %	19
Alto	10 %	5
Medio	4 %	2
Bajo	6 %	3
Muy bajo	42 %	21
Total	100 %	50

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

¿En qué medida se sanciona el chantaje o condicionamiento en el trabajo a fin de preservar un óptimo ambiente de trabajo en el GORE de Lima – 2024?



Nota. Elaboración propia.

La figura 03 muestra la siguiente pregunta: ¿Cuánto se sanciona el chantaje o la coerción laboral para mantener un ambiente de trabajo óptimo en el GORE de Lima - 2024? En cuanto a esto, el 38% piensa que hay un índice muy alto; el 10%, que es alto; el 4%, medio; el 6%, bajo y finalmente, el 42% lo considera muy bajo.

Tabla 4

¿En qué medida se cumple el respeto de las normas laborales y de convivencia en las actitudes y conductas desplegadas por trabajadores del GORE de Lima - 2024?

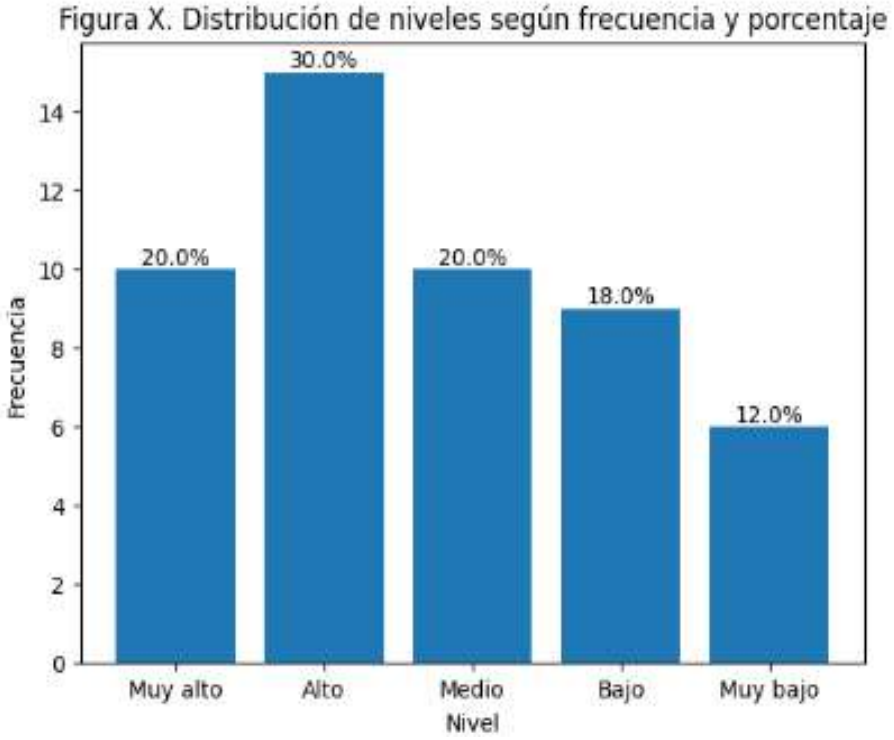
Categoría	% de participantes	Número de casos
Muy alto	20 %	10
Alto	30 %	15

Medio	20 %	10
Bajo	18 %	9
Muy bajo	12 %	6
Total	100 %	50

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

¿En qué medida se cumple el respeto de las normas laborales y de convivencia en las actitudes y conductas desplegadas por trabajadores del GORE de Lima - 2024?



Nota. Elaboración propia.

La figura 04, que contiene la pregunta anterior, indica que un 20 % opina que existe un índice muy alto; un 30 %, que es alto; otro 20 %, que es medio; un 18 %, que es bajo; y finalmente, un 12 % piensa que es muy bajo.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Debate

Que, según Tovar (2020), que tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y los derechos laborales de los trabajadores públicos del distrito de Ayacucho en el año 2020. Concluyendo que:

En las instituciones estatales de Ayacucho las denuncias por acoso sexual superan la media nacional y los casos resueltos son mínimos. Esto implica una violación a los derechos laborales de las víctimas. Muchas denuncias fueron desestimadas porque los denunciados apelaron y en la mayoría de los casos ganaron la apelación, ya que aún existen lagunas legales que permiten la impunidad en estos delitos. Cuando existe mayor acoso sexual se violan en mayor medida los derechos laborales de las víctimas, por lo que la relación entre ambas variables es moderada e indirecta. (p. 77)

Los resultados muestran un hallazgo preocupante sobre la forma en que se gestionan las denuncias de hostigamiento sexual en las entidades públicas de Ayacucho. El alto número de quejas y su baja resolución señalan una falla estructural en los mecanismos de respuesta institucional, dejando a las víctimas indefensas y minando la confianza en el sistema de justicia. Esto abre la pregunta de qué tan efectivas son las leyes actuales y qué obligación tienen las autoridades de hacerlas cumplir.

Es especialmente inquietante que la defensa de los investigados esté usando vacíos legales para evitar sanciones, dado que muchos casos son desestimados por esos recursos. "Esta situación demuestra la necesidad urgente de cambiar las leyes actuales, cerrando estos espacios que permiten que las denuncias sean sobreseídas o que los casos queden impunes". El no resolver estos casos de manera efectiva no solo afecta a las víctimas, cuyos derechos personales

y laborales son violados, sino que también envía un mensaje de aceptación del acoso sexual en el trabajo, reforzando una cultura de impunidad que permite que

Además, que exista una asociación inversa entre el acoso y el respeto a los derechos laborales sugiere que un ambiente laboral se ve perjudicado en la medida en que exista acoso sexual. En otras palabras, un ambiente en el que el acoso no se sanciona o se minimiza genera que las víctimas se sientan indefensas y sus derechos laborales sean violados o ignorados. Esto demuestra la necesidad de desarrollar políticas integrales que no solo sancionen el acoso sexual en forma justa, sino que también creen un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde realmente se garanticen los derechos laborales de todos los trabajadores.

Asimismo, el caso hace notar la importancia de desarrollar una cultura de prevención y cero tolerancia ante el acoso sexual, especialmente en el sector público, donde las instituciones tienen una función ejemplarizante. Para ello, las instituciones en Ayacucho y en todo el país deben comprometerse a resolver eficazmente las denuncias, pero también a implementar medidas formativas y preventivas. Esto implica sensibilizar a todo el personal y dotar a las oficinas encargadas de recibir, investigar y resolver estos casos con los recursos necesarios. Esto podría contribuir en gran medida a fortalecer la protección de los derechos laborales y establecer entornos de trabajo libres de acoso y de impunidad.

5.2 Conclusiones finales

• Que la ausencia de criterios uniformes para sancionar el hostigamiento sexual en los centros de trabajo del Gobierno Regional de Lima dificulta dar una respuesta adecuada al problema, de acuerdo a la investigación. Para darle mayor uniformidad en la aplicación de las normas y reducir el riesgo de subjetividad y discrecionalidad en los procedimientos sancionatorios, se deben de definir criterios precisos de conductas constitutivas de hostigamiento y sus sanciones correspondientes.

• La efectividad de las normas sancionatorias depende de la capacitación y sensibilización de los funcionarios públicos encargados de aplicarlas. La investigación concluye en que el Gobierno Regional de Lima debe capacitar sobre hostigamiento sexual a trabajadores y funcionarios para que conozcan las políticas de tolerancia cero y sus implicancias legales, generando un ambiente de respeto y prevención.

• Asimismo, los resultados revelan que el Gobierno Regional de Lima debe implementar una política de cero tolerancias y garantizar la transparencia en los procesos de denuncia y sanción para lograr un ambiente laboral sin acoso sexual. Esto implica activar protocolos seguros y accesibles para las víctimas y dar seguimiento constante a los casos hasta su resolución, asegurando una justicia rápida y eficiente que genere confianza en los trabajadores hacia la institución.

• Pero además, las sanciones sobre el victimario no sólo tienen un efecto punitivo, sino también preventivo y formador en la cultura de la organización. El Gobierno Regional de Lima apoya un ambiente laboral saludable y defiende la dignidad de los trabajadores, castigando con todo rigor y ejemplaridad los casos de acoso sexual y cambiando hacia el respeto e igualdad en su cultura organizacional.

• La evidencia indica que la legislación vigente puede no ser suficiente ni idónea para sancionar todo tipo de acoso sexual en el espacio público. "Revisar y actualizar las normas y criterios, ajustándolos a la realidad y las necesidades propias del Gobierno Regional de Lima". Esto permitirá tener en cuenta los diferentes contextos laborales y así protegerse contra estas conductas.

5.3 Consejos

• Que el Gobierno Regional de Lima elabore su propio marco legal para definir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Estos estándares deberán ajustarse a la

ley y las mejores prácticas internacionales, para garantizar una aplicación homogénea que evite la incertidumbre y garantice la justicia en los procedimientos sancionatorios.

• El Gobierno Regional de Lima también deberá establecer programas de capacitación obligatorios para todos los trabajadores y funcionarios sobre las consecuencias jurídicas de estas acciones, denuncia y reconocimiento del hostigamiento sexual, para prevenir y erradicar estas conductas. Estas capacitaciones deberán ser periódicas, en concordancia con las políticas y valores de la institución, creando un ambiente de prevención y respeto.

• Establecer un canal de denuncia accesible, seguro y confidencial para que las víctimas puedan denunciar casos de acoso sexual sin temor a represalias. Recomendar al Gobierno Regional de Lima establecer canales de denuncia con absoluta reserva para las agraviadas y una investigación justa y eficaz. También necesita personal entrenado que ayude a las víctimas y asegure que cada caso reciba el tratamiento adecuado.

• Para generar confianza en el personal hacia la institución, los procesos disciplinarios deben ser transparentes. El Gobierno Regional de Lima debe garantizar que en las etapas finales los procedimientos sancionadores y de investigación por acoso sexual sean públicos, salvaguardando la identidad de las víctimas y difundiendo los resultados. Esto genera una cultura de rendición de cuentas y demuestra el compromiso institucional para eliminar el acoso sexual.

• El Gobierno Regional de Lima debe establecer y difundir una política de cero tolerancia al hostigamiento sexual para crear una cultura organizacional que no tolere ninguna forma de hostigamiento y acoso, junto con los procedimientos sancionadores. Esta política debe comunicarse a todos los empleados y reforzarse diariamente con las prácticas y los valores de la empresa, demostrando que este tipo de compró

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS

6.1 Referencias bibliográficas

Bohórquez Delgado, R., & Rodríguez Serrano, M. (2023). *Acoso sexual en las relaciones de trabajo: un análisis desde el derecho penal y laboral colombiano.* Monografía de grado, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Bucaramanga. Recuperado el 20 de abril de 2024, de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/19235/2022_Tesis_Maria_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabanellas de Torres, G. (1983). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Heliasta SRL. Recuperado el 29 de agosto de 2022

Castañeda Cifuentes, P., Galeano Londoño, D., & Velásquez Carrascal, L. (2023). *Acoso Laboral con énfasis en el enfoque de género.* Universidad Ean, Bogotá. Recuperado el 08 de setiembre de 2024, de https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12935/CastanedaPaula2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Céspedes Alegre, M. (2020). *Identificación de los principales problemas del Sistema Inspectivo Laboral en materia de Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo: Análisis y propuestas de mejora.* Trabajo de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 15 de setiembre| de 2024, de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19057/CESPEDES_ALEGRE_MELINA_MYLEE1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacho Castillo, C. (2022). *Determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y la reparación integral a la víctima.* Trabajo de titulación, Universidad

Nacional de Loja, Loja. Recuperado el 12 de setiembre de 2024, de https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24919/1/TESIS%20ACOSO%20LABORAL-Carlos%20Alfonso%20Chacho%20Castillo.pdf

Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española. (1992). España: Espasa Calpe Sociedad Anónima. Recuperado el 30 de enero de 2023

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). Recuperado el 02 de octubre de 2022, de https://dpej.rae.es/lema/trastorno-mental-transitorio

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2022). *dpej.rae.es*. Recuperado el 02 de octubre de 2022, de https://bit.ly/3rrAqHf

Guerrero Domínguez, M. (2020). *El acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral.* Proyecto previo a la obtención del título, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Recuperado el 25 de abril de 2024, de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6409/1/EL%20ACOSO%20SEXUAL%20A%20LAS%20MUJERES%20TRABAJADORAS.pdf

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (M.-H. Education, Ed.) Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Recuperado el 13 de octubre de 2024, de https://campus.uladech.edu.pe/pluginfile.php/338782/mod_resource/content/1/texto.pdf

Huamán Pérez, K. (2019). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019.* Tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo. Recuperado el 20 de abril de 2024, de

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1

Huaraca Sucasaca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública.* Tesis de titulación, Universidad Andina de Cusco, Cusco. Recuperado el 28 de abril de 2024, de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Illanes Huayta, V., & Jihuallanca Basilio, L. (2021). *Estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres, en el ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha.* Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Ica, Ica. Recuperado el 14 de setiembre de 2024, de https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1261/1/ILLANES%20HUAYTA%20VANESSA-JIHUALLANCA%20BASILIO%20LILI.pdf

Mendoza Layme, C. (2023). *Factores de vulneración del derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022.* Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado el 21 de abril de 2024, de https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3087/Mendoza-Layme-Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 19 de febrero de 2024, de https://dle.rae.es/poder

Sánchez Velarde, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020.* Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo. Recuperado el 24 de abril de 2024, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tovar Sulca, B. (2020). *Hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho - 2020.* Tesis de titulación, Universidad Alas Peruanas, Ayacucho. Recuperado el 09 de setiembre de 2024, de https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/4658/5/Tesis_Hostigamiento_Sexual.pdf

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
Problema general ¿Cuáles son los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024? **Problemas específicos** • ¿De qué forma se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024? • ¿De qué forma se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024?	**Objetivo general** Determinar los criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024. **Objetivos específicos** • Determinar la forma en que se evitan los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024. • Analizar la forma en que se relaciona el ambiente intimidatorio con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.	**Hip. Principal** Los criterios para sancionar el hostigamiento sexual se relacionan directa y significativamente con el ámbito laboral del sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2024. **Hip. Específicas** • Los comportamientos con connotación sexual en el sector público en el Gobierno Regional de Lima – 2024, se evitan significativamente. • El ambiente intimidatorio se relaciona directamente con el desempeño laboral en el sector público en el Gobierno Regional de Lima - 2024.	**CATEGORÍA PRINCIPAL** V1 -> Criterios para sancionar el hostigamiento sexual V2 -> Ámbito laboral del sector público	**TIPO DE INV.** ✓ Básica ✓ Cualitativa ✓ No experimental ✓ Correlacional	**TÉCNICA:** Entrevista **INSTRUMENTO** Cuestionario de entrevista

Cuestionario

Criterios para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE **de Lima – 2024**, marque una (X) según corresponda:

FECHA: ____/_____/_____

Tenga en cuenta la siguiente escala de respuestas.

1	2	3	4	5
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

	1	2	3	4	5
1. ¿En qué medida son eficaces los criterios aplicados para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector público en el GORE de Lima - 2024?					
2. ¿En qué medida repercute el ambiente intimidatorio en el desempeño laboral de los trabajadores en el GORE de Lima - 2024?					
3. ¿En qué medida se sanciona el chantaje o condicionamiento en el trabajo a fin de preservar un óptimo ambiente de trabajo en el GORE de Lima - 2024?					
4. ¿En qué medida se cumple el respeto de las normas laborales y de convivencia en las actitudes y conductas desplegadas por trabajadores del GORE de Lima - 2024?					

Nota: Elaboración propia