



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**La regulación normativa y el índice del delito de
acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024**

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

Autores

Villalobos Paico Brayan Jose

<https://orcid.org/0009-0006-8501-7259>

Ruiz Lopez Estefany del Milagro

<https://orcid.org/0009-0001-1342-5740>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales.**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024

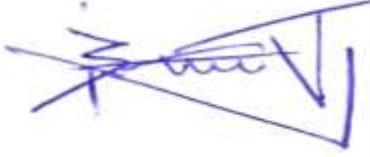
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es el estudiante del Programa de Estudios de **Pregrado** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

La regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

| | | |
|---|----------------------|---|
| <p>Villalobos Paico Brayan Jose</p> | <p>DNI: 73109559</p> |  |
| <p>Ruiz Lopez Estefany del Milagro</p> | <p>DNI: 72751770</p> |  |

Pimentel, de 18 julio del 2024

Dedicatoria

Es mi deseo dedicar el presente trabajo a mi madre que hoy en día ya no se encuentra con nosotros Jacqueline Patricia Paico Sanchez, a mi padre y mis dos hermanas que han creído en mí, para llevar a cabo este sueño, y que constantemente me aconsejaron y motivaron para seguir adelante con sus sabias palabras, es por ello que dedico este logro y esfuerzo, que es tan mío como de ustedes, querida familia.

Villalobos Paico Brayan Jose

Dedico este trabajo con todo mi corazón a mi querida abuela Graciela Montalvo Yarlaque, cuya fortaleza y amor incondicional han sido una fuente constante de inspiración y apoyo en mi vida. A mis tíos maternos, quienes con su cariño y guía han contribuido significativamente a mi desarrollo personal y académico. Quiero honrar también la memoria de mi abuelo materno, Luis Lopez Purihuaman, cuyo legado de esfuerzo y dedicación siempre me ha motivado a perseguir mis metas con determinación y pasión. A todos ustedes, les agradezco profundamente y este logro es tanto suyo como mío.

Ruiz Lopez Estefany del Milagro

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a dios, por darme la voluntad de seguir adelante a pesar de todas las adversidades que se han dado a lo largo de este proceso académico. Agradecer a mi familia, a mi madre que ya no se encuentra con nosotros, a mi padre y mis hermanas, razón por lo cual sigo adelante, por el apoyo que mi padre constantemente me ha dado, sus sabios consejos, y el nunca perder la fe, de que las cosas llegan por si solas, así como a mis compañeros más cercanos que hoy en día son compañeros de trabajo y que vivirán en mi corazón y los mejores recuerdos de esta etapa universitaria. Muchas gracias con todos ustedes.

Villalobos Paico Brayan Jose

Primero agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza, sabiduría y perseverancia para completar este artículo de bachiller, su guía han fundamentales en cada paso de mi vida. A mi querida abuela Graciela Montalvo Yarlaque, y tíos maternos. A mi abuelo materno, Luis López Purihuaman, cuyo recuerdo y promesa han sido mi inspiración constante a lo largo de esta carrera. A mis profesores y compañeros de la facultad, por su constante apoyo. A mi familia y amigos, gracias por estar siempre a mi lado, por creer en mí y por brindar su amor y apoyo incondicional. Este logro es también suyo.

Ruiz Lopez Estefany del Milagro

Índice

| | |
|--|----|
| Dedicatoria | 3 |
| Agradecimientos..... | 4 |
| Índice de tablas | 6 |
| Índice de ilustraciones..... | 7 |
| Resumen..... | 8 |
| Abstract..... | 9 |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 10 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 17 |
| 1.3. Hipótesis | 17 |
| 1.4. Objetivos..... | 17 |
| 1.5. Teorías relacionadas al tema..... | 18 |
| II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... | 24 |
| III. RESULTADOS | 31 |
| IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 41 |
| V. REFERENCIAS | 45 |
| ANEXOS | 50 |

Índice de tablas

Tabla 1 29

Tabla 2 29

Índice de ilustraciones

| | |
|---------------------|----|
| Ilustración 1 | 50 |
| Ilustración 2 | 50 |

Resumen

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática prevalente que afecta a múltiples niveles, desde el individual hasta el organizacional, y se ve agravado por la ineficacia en la aplicación de normativas existentes. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral. Los objetivos específicos fueron: identificar la realidad problemática del acoso sexual en el ámbito laboral en el marco internacional, nacional y local; evaluar la efectividad de las políticas y normativas en relación al delito de acoso sexual en el ámbito laboral; y proponer recomendaciones para mejorar la regulación normativa y su aplicación en el ámbito laboral para reducir el acoso sexual en Chiclayo. La metodología empleada fue cualitativa, y la población de estudio incluyó 29 artículos, de los cuales 19 fueron extraídos de Scielo, 8 de Google Académico, 1 de Scopus y 1 libre. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la implementación de normativas estrictas y una reducción en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral. En conclusión, se determina que una regulación normativa bien estructurada y aplicada rigurosamente contribuye significativamente a la reducción del acoso sexual en el trabajo, mejorando el ambiente laboral y la seguridad de los empleados.

Palabras claves: acoso sexual, trabajo, regulación normativa, políticas.

Abstract

Sexual harassment in the workplace is a prevalent problem that affects multiple levels, from the individual to the organizational level, and is aggravated by the ineffectiveness in the application of existing regulations. The objective of the research was to determine the relationship between normative regulation and the rate of sexual harassment crime in the workplace. The specific objectives were: to identify the problematic reality of sexual harassment in the workplace in the international, national and local framework; evaluate the effectiveness of policies and regulations in relation to the crime of sexual harassment in the workplace; and propose recommendations to improve regulatory regulation and its application in the workplace to reduce sexual harassment in Chiclayo. The methodology used was qualitative, and the study population included 29 articles, of which 19 were extracted from Scielo, 8 from Google Scholar, 1 from Scopus and 1 free. The results indicated that there is a significant relationship between the implementation of strict regulations and a reduction in cases of sexual harassment in the workplace. In conclusion, it is determined that a well-structured and rigorously applied normative regulation contributes significantly to the reduction of sexual harassment at work, improving the work environment and employee safety.

Keywords: sexual harassment, work, normative regulation, policies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Una realidad diferente se puede encontrar en América Latina, donde según un artículo de revisión sobre "Violencia en el trabajo" observé "un aumento gradual en el número de publicaciones, principalmente en Estados Unidos e Italia, donde los profesionales de la salud en la mayoría de los hospitales 4 y violencia psicológica." El 56,5% ha experimentado violencia por la naturaleza de su trabajo y los riesgos psicosociales existentes." (Palma et al., 2019)

En México, De Agüero Servín (2020) menciona que, según una encuesta reciente realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), aproximadamente el 25% de las mujeres trabajadoras y el 15% de los hombres trabajadores han experimentado algún tipo de acoso sexual en su lugar de trabajo en los últimos cinco años. Además, se estima que solo el 25% de las víctimas de acoso sexual laboral presenta una denuncia oficial. Es decir, aunque existen normas que imponen una prohibición a este tipo de conductas dentro de un centro de labores, una de ellas es la Ley Federal del Trabajo, la implementación de estas regulaciones presenta serias deficiencias. Muchos empleadores no cumplen adecuadamente con los procedimientos con el fin de brindar una perspectiva de prevención y sanción para el acoso de índole sexual, Además, persiste una falta de sensibilización y educación dentro del círculo de empleados, así como

entre los empleadores sobre lo que consiste las acciones de acoso y los mecanismos disponibles para denunciarlo.

En Chile, la legislación que aborda el acoso sexual en el lugar de labores, como el Código del Trabajo y la Ley 20.005, establece procedimientos con respecto a la denuncia y sanción de este tipo de acciones. Amorós (2020) Sin embargo, la eficacia de estas regulaciones enfrenta varios desafíos importantes, como aquellas dificultades para aplicar de forma correcta la mencionada ley, la falta de formación adecuada y la persistencia de una cultura laboral que minimiza el problema son aspectos críticos que limitan el éxito de estas normativas. Además, aproximadamente el 20% de los trabajadores ha experimentado algún tipo de acoso sexual en su lugar de trabajo en los últimos cinco años. De este grupo, el 70% son mujeres y el 30% son hombres. Los sectores más afectados por el acoso sexual laboral incluyen el comercio, la educación y la salud, donde las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral y reportan mayores incidencias de acoso. En el año 2020, se registraron aproximadamente 1,500 denuncias formales de acoso sexual laboral, representando un aumento del 15% en comparación con el año anterior. A pesar del aumento en las denuncias formales, se estima que solo el 30% de las víctimas de acoso sexual laboral presenta una denuncia oficial.

En Ecuador, Giner (2022) expone que, la legislación que aborda esta problemática, como el Código del Trabajo y el Código Orgánico Integral Penal (COIP), establece marcos legales para prevenir y sancionar estas conductas. Sin embargo, la eficacia de

estas normativas enfrenta varios desafíos importantes, que van desde la implementación insuficiente hasta la falta de sensibilización y una cultura laboral que a menudo minimiza el problema. Además, expone que, el estudio reciente realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), aproximadamente el 22% de las mujeres y el 12% de los hombres en Ecuador han experimentado algún tipo de acoso sexual en su lugar de trabajo en los últimos cinco años.

A nivel nacional, según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) en Perú un 34% de trabajadores/as ha atravesado alguna situación de hostigamiento sexual laboral, pero solo el 10% decide denunciar. Del número total de casos, en el 91% las víctimas son mujeres, en el 52% los hechos se producen en el sector económico del comercio y en el 62% el proceso termina en sanción. Las anteriores cifras reflejan la necesidad de una respuesta articulada por parte del Estado para enfrentar esta problemática.

En Tacna, según la investigación de Mejía (2022) se encontró que el 18,1% de los trabajadores que realizaban sus actividades en la empresa corporación ADC sufrían de un hostigamiento sexual alto, ello siendo una situación preocupante porque el hostigamiento sexual, es considerado como conducta tendenciosa que transgrede la dignidad del trabajador y demás derechos fundamentales.

A nivel local, Ochoa, et al. (2021) resalta que, el acoso sexual en el ámbito laboral es una preocupación creciente en Chiclayo, una

importante ciudad del norte de Perú, su estudio reciente realizado por la Universidad Señor de Sipán en 2023 encontró que aproximadamente el 25% de las mujeres y el 10% de los hombres en han experimentado algún tipo de acoso sexual en su centro de labores, encontrándose que las víctimas reportan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión.

En lo que respecta a antecedentes, se han logrado encontrar los siguientes que serán descritos a continuación.

A nivel internacional, el acoso sexual es el conjunto de comportamientos de carácter sexual no deseados, entre los cuales se encuentran los comportamientos físicos, verbales y no verbales. Las víctimas pueden percibir esta situación como amenazante y además provoca sentimientos de culpabilidad, miedo, vergüenza o incomodidad. Este fenómeno puede presentarse en diferentes contextos como el espacio público, privado, laboral y académico, afectando el desempeño de las víctimas de acuerdo al contexto en el que ocurra este acto (Palomo, et al. 2023).

En el ámbito académico, el acoso sexual en las instituciones de educación superior es una problemática que se está explorando y visibilizando en Ecuador. La falta de datos que permitan estimar la magnitud del fenómeno es notoria, lo cual contribuye a la percepción de que no se trata de un problema prioritario. Un estudio validó un instrumento de medición para evaluar la prevalencia del acoso sexual en este contexto (Rojo & Cervera, 2020).

Para entender mejor el acoso sexual callejero, es importante analizar varios constructos sobre los cuales se basa este fenómeno, tales como estereotipos de género, sociedad patriarcal, machismo, violencia de género y acoso sexual en sus diferentes formas. Los estereotipos de género son creencias o imágenes mentales simples y con mínimos detalles acerca de un grupo determinado de personas (Sierra, et al. 2019).

A nivel nacional, en Perú, un estudio en el Instituto Nuevo Pachacútec del Distrito de Ventanilla tuvo como objetivo conocer los niveles de acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en estudiantes jóvenes y adultos. Utilizando un diseño descriptivo y no experimental, la investigación encontró que ambos géneros presentaban niveles medios de acoso sexual callejero y sexismo ambivalente. Sin embargo, se observó una diferencia notable al analizar los datos por género: las mujeres reportaron niveles altos de acoso sexual callejero, mientras que los hombres presentaron niveles altos de sexismo ambivalente (Ugarte, 2022).

Otro estudio examinó el tratamiento normativo vigente en el sector privado y público en Perú, y su repercusión en los casos de acoso sexual en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca. Los resultados mostraron un incremento en los casos de acoso laboral y una adecuada respuesta del juzgado en sancionar a los infractores.

Sin embargo, solo la mitad de las víctimas tenía un conocimiento adecuado sobre cómo denunciar (Molero & et al. 2020).

Se encontró una relación significativa entre comportamientos de naturaleza sexual (verbal, no verbal y física) y el desempeño laboral en un estudio, concluyendo que, a mayor grado de conducta sexual inapropiada en el lugar de trabajo, menor es el nivel de productividad laboral (Peralta, 2023).

Finalmente, un estudio en el Distrito Judicial de Pasco destacó que la tipificación del delito de acoso sexual puede ser optimizada y que los operadores jurídicos no aplican adecuadamente la penalidad en estos casos (Escartín et al. 2020). En el Gobierno Regional de Tacna, se determinó que las actitudes de las víctimas y la asistencia recibida, así como la actitud del empleador y los factores organizacionales, están significativamente relacionados con el hostigamiento sexual. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa entre el factor de prevención y sanción con el hostigamiento sexual laboral (Morales, 2022).

La presente investigación es de vital importancia debido a que aborda un problema que afecta significativamente la integridad y bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral: el acoso sexual. Esta problemática no solo socava la dignidad de las víctimas, sino que también impacta negativamente en su desempeño y productividad, creando un entorno laboral hostil y poco propicio para el desarrollo profesional. El estudio se centra en la ciudad de Chiclayo, donde se

busca analizar la relación entre la regulación normativa vigente y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral en el año 2024.

La investigación tiene como finalidad ofrecer una comprensión profunda y detallada de cómo las normas actuales están influyendo en la prevalencia de este delito. Al identificar las debilidades y fortalezas del marco legal existente, se podrán proponer mejoras concretas que contribuyan a una protección más efectiva de las víctimas y a una disminución de los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. De esta manera, la investigación aportará soluciones prácticas y basadas en evidencia para enfrentar este problema, promoviendo un ambiente laboral más seguro y equitativo.

Este estudio también responde a las expectativas y demandas de la comunidad, en particular de las organizaciones y trabajadores que buscan erradicar el acoso sexual y fomentar un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia. La implementación de medidas más eficaces no solo beneficiará a las víctimas, sino que también mejorará el clima organizacional, aumentando la satisfacción y el rendimiento laboral de todos los empleados.

Es esencial llevar a cabo esta investigación para proporcionar un diagnóstico preciso y actualizado sobre la efectividad de las normativas actuales en la prevención y sanción del acoso sexual laboral. Los resultados obtenidos permitirán a los legisladores y autoridades competentes tomar decisiones informadas y adoptar

políticas más adecuadas para proteger a los trabajadores, garantizar sus derechos y promover la justicia en el ámbito laboral.

En síntesis, la ejecución de esta investigación es necesaria e importante porque busca no solo entender mejor la problemática del acoso sexual laboral en Chiclayo, sino también ofrecer soluciones tangibles que contribuyan a su erradicación, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y fortaleciendo el marco legal existente.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral en Chiclayo, 2024?

1.3. Hipótesis

Existe una relación significativa entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral en Chiclayo en el año 2024.

La hipótesis sugiere que una regulación normativa más estricta y efectiva podría estar asociada con una disminución en la incidencia de casos de acoso sexual en los entornos laborales de Chiclayo.

1.4. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral en Chiclayo en el año 2024.

Objetivos específicos

- Identificar la realidad problemática del acoso sexual en el ámbito laboral en el marco internacional, nacional y local.
- Evaluar la efectividad de las políticas y normativa en relación al delito de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Proponer recomendaciones para mejorar la regulación normativa y su aplicación en el ámbito laboral para reducir el acoso sexual en Chiclayo.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Durante los últimos 50 años, se han probado varias formas explicativas para abordar la complejidad del acoso sexual. Para comprender mejor las teorías que sustentan nuestra visión del acoso como una forma de violencia de género y responder a las críticas, primero es necesario profundizar en el modelo biológico natural. La modelo dice que los hombres tienen una libido más fuerte que las mujeres, por lo que las provocaciones sexuales de los hombres tienden a ser más agresivas. Dada la "necesidad biológica" de tener múltiples parejas sexuales, los hombres pueden mostrar un comportamiento acogedor en algunas situaciones y hostil en otras, sin que ello resulte en una discriminación o dominio consciente sobre las mujeres. Según el artículo (Monde, 2019), según este enfoque, el acoso sexual sería inherente a la dinámica sexual y reproductiva humana.

Otra interpretación a considerar es la que sugiere el modelo organizacional. Según este modelo, ante luchas de poder en las

organizaciones, el acoso se convierte en una herramienta para que hombres y mujeres hagan valer su autoridad, obtengan una ventaja entre sus pares o equilibren la balanza. Desde esta perspectiva, el acoso sexual involucra varios aspectos de la dinámica organizacional, como la proporción de hombres y mujeres en puestos de liderazgo, el nivel de interacción requerido para realizar el trabajo, los patrones de trabajo y las oportunidades que tienen las personas para lidiar con este tipo de situaciones. Si bien este modelo permite establecer una conexión existente del acoso sexual en los aspectos masculinos, no podemos negar que se trata de una visión superficial del problema. En primer lugar, el acoso sexual no existe sólo en las estructuras organizativas. Tenemos como ejemplo el acoso en el contexto callejero de cómo esta forma en la que se realiza el acoso suele en ambientes no esencialmente formal como lo laboral, sino que en un ámbito mixto y transitable. Por otro lado, centrarse únicamente en esos espacios ignora el hecho de que la dinámica organizacional se basa en desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

Acoso sexual como expresión de violencia de género

Aunque el paradigma sexista ha sido adoptado con entusiasmo a nivel regulatorio, es profundamente controvertido. Como muestra la casuística de la legislación estadounidense sobre la materia, algunos jueces anteponen la intención, la orientación sexual del agresor y el género de la víctima a la conducta misma para probar la discriminación de género. Es evidente que esta base teórica ha cumplido su ciclo y es necesario avanzar hacia otros horizontes teóricos.

Pese a la gran acogida que tuvo a nivel normativo, el paradigma de la discriminación sexual presentaba graves inconsistencias. Como lo demuestra la jurisprudencia estadounidense sobre el tema, la necesidad de probar que existía un trato diferenciado basado en el sexo llevó a algunos jueces a ponderar la intencionalidad, la orientación sexual de la parte agresora y el sexo de la parte agraviada por encima de la conducta misma. Quedó claro entonces que esta lectura había cumplido su ciclo y era necesario evolucionar hacia otros horizontes teóricos.

Acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye una violación grave a la dignidad y los derechos de los trabajadores, generando un entorno de trabajo hostil y perjudicando tanto la salud mental como la productividad de las víctimas. En Perú, este problema ha sido abordado mediante diversas normativas legales que buscan prevenir y sancionar estas conductas inapropiadas, estableciendo un marco legal integral para la protección de los trabajadores.

La Ley N° 27942, conocida como la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define el acoso sexual como cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada que afecta la dignidad de la persona, creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esta ley impone a los empleadores la obligación de implementar políticas de prevención y establecer procedimientos internos para la denuncia y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, exige la difusión de estas políticas entre los trabajadores para asegurar su conocimiento y aplicación.

El Código Penal peruano, a través de su artículo 176-A, tipifica el delito de acoso sexual y establece penas de prisión para quienes cometan actos de esta naturaleza, especialmente cuando existe una relación de poder entre el acosador y la víctima. Esta disposición busca disuadir a los potenciales agresores mediante sanciones ejemplares y proteger a las víctimas de abusos de poder en el ámbito laboral.

Por otro lado, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluye el acoso sexual como un riesgo laboral que debe ser prevenido por los empleadores. Esta ley obliga a las empresas a adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, establece la responsabilidad de los empleadores de proporcionar formación y sensibilización continua sobre estos temas a todos los niveles de la organización.

A pesar del marco legal existente, la implementación y efectividad de estas normativas en muchas empresas peruanas presentan desafíos significativos. La falta de mecanismos accesibles y confidenciales para la denuncia, junto con la insuficiente protección a los denunciantes contra represalias, son algunas de las debilidades que persisten. Además, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes a menudo no son lo suficientemente rigurosas para garantizar el cumplimiento de las normativas.

Delito de acoso sexual

Para comenzar; debemos de tener claro de dónde surge el termino de acoso sexual; Ricoy (2020) Nos cuenta que proviene de la década de

1970, cuando un grupo de feministas en Estados Unidos decidió iniciar un movimiento social debido a la frecuencia del acoso sexual a las mujeres en el lugar de trabajo, donde estudiaron formas de limitar la violencia sexual y los comportamientos sutiles. , que de lo anterior se desprende, se puede considerar que el delito de acoso sexual es un tipo de violencia sexual que vulnera los derechos básicos de la víctima, teniendo en cuenta el daño causado al sujeto pasivo, el daño psicológico, moral o físico causado. por el acoso también le impedirá moverse libremente. De tal modo; Osorio & Fernández (2020) nos dice, que se suele denominar al acoso sexual, a aquellas que formas de presión sexual que se dan en determinados ámbitos, en los que se desarrolla relaciones de preeminencia implícitas (trabajo, colegio, universidad, etc.), y que genera como consecuencia que el sujeto pasivo se vea compelido a tolerar presiones, para permanecer o progresar en dichos ámbitos. Giraldo (2019), menciona que cuenta que cada día se presentan alrededor de 42 denuncias realizadas por este tipo de acciones delictivas sexuales como acoso sexual dirigidos directamente a mujeres y menores, lo que indica que, según las estadísticas policiales, dicha conducta delictiva es cometida por personas que conocen y conocen.

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

- Discriminación o sexismo contra la mujer: cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, cuyo propósito o efecto sea debilitar o privar a la mujer del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades humanos (como el derecho al trabajo).

- Violencia contra la mujer: Violencia contra la mujer: Cualquier acto o conducta que cause o pueda causar la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o mental debido a su género femenino, y la amenaza, coerción o privación de libertad para hacerlo, ya sea en conducta pública o privada. La violencia es la forma más grave de discriminación contra la mujer.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

Cuando ocurre una conducta sexual física o verbal en el lugar de trabajo, se crea una atmósfera intimidante, humillante u hostil que afecta el trabajo de una persona. A diferencia de la típica extorsión o acoso sexual, las relaciones sexuales pueden ocurrir entre compañeros de trabajo, clientes o superiores de la víctima.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de investigación

Esta investigación tiene como metodología cualitativa, ya que tiene como objetivo principal, abordar y tratar de comprender el comportamiento de los accionantes de estas conductas delictivas, como lo es el acoso sexual. Es por ello que este trabajo de investigación menciona autores importantes, así como distintas conceptualizaciones teóricas, que sirven de base para explicar esta conducta por parte de los agresores de acoso sexual y los trabajos previos, que han sido descritos a lo largo de este trabajo de investigación. Reconociendo de este medio los estudios que han sido descritos por anteriores investigadores pero que sirven de base para profundizar las limitaciones y aspectos vacíos de esta investigación, buscando así mediante enfoque de revisión de literatura el recojo o descubrimiento de información necesaria para ahondar el aspecto de la figura de acoso sexual.

Para realizar esta respectiva recolección de información se siguieron los siguientes pasos: primero se estimó una búsqueda de información por distintas bases de datos de investigación de artículos. El autor Risso (2022) establece que gracias a estos contenidos de investigación hacen más factible el acceso de los investigadores a los distintos medios teóricos, tales como libros o artículos virtuales, tomando como punto a bases de datos seguros y confiables por autores que hayan escrito de forma eficiente los trabajos de investigación.

Conforme a la naturaleza de estudio que se ha realizado, la técnica que ha sido emplazada para poder realizar el presente análisis en el trabajo de investigación, han sido las del análisis de los medios documentales, y la síntesis de los argumentos abordados.

El instrumento principal para la recolección de datos han sido las de linkografías virtuales, con la finalidad de lograr sistematizar la información, por ende, gracias a la plataforma virtual de la USS, usamos bases confiables como E-libro, Scielo, Google académico, así como el análisis de distintos artículos científicos.

Para la realización de este trabajo de investigación, se ha establecido una estructura de forma sistemática, que dio origen con la elección del tema de estudio, sus variables, correspondientemente a ello, se implementó la formulación del problema, así como establecer los parámetros de organización y la revisión de la información que iba ser ingresada al presente análisis, así como también se redactó la realidad problemática, los objetivos que sirven de base para la problemática propuesta, acorde a ello, se plasmó el marco teórico, y para finalizar el presente trabajo se realizaron los resultados que han arrojado la coincidencia de los autores así como las conclusiones y referencias mismas del presente trabajo de investigación.

2.2. Estrategias de búsqueda

Para la base de datos SCOPUS se asumió la búsqueda de la información de artículos científicos teniendo en cuenta las palabras clave como "Sexual Harassment" y "Peruvian Regulatory Framework" y como fórmula (TITLE-ABS-KEY ("Sexual Harassment") AND TITLE-ABS-KEY (

"Peruvian Regulatory Framework")) AND PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2025 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOC") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "LAW")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Peruvian Regulatory Framework") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Sexual Harassment")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish")) AND (LIMIT-TO (OA , "all")). Se aplicaron diversos filtros, resultando en una cantidad de documentos: para el filtro de temporalidad (2020 hasta 2023) se encontró 1154 trabajos; por área temática (ciencias sociales, derecho) se obtuvo 503; según el tipo de documento (artículo) 792 documentos; de acuerdo al filtro de palabras clave (acoso sexual y marco normativo peruano) se obtuvo 196 artículos; por el filtro de idioma (español e inglés) se encontró 150 documentos; según el filtro de acceso abierto se encontró 95 trabajos; y según el filtro de estudio de las variables se encontró con 1 artículo.

Para la base de datos SCIELO se emplearon las palabras clave en la búsqueda de artículos científicos como: "Sexual Harassment" y "Peruvian Regulatory Framework" y como fórmula ("Sexual Harassment" (Tema) Y "Peruvian Regulatory Framework" (Tema) y 2020 o 2021 o 2022 o 2023 (Años de publicación) y Artículo de investigación (Tipos de documentos) y Derecho o Ciencias Sociales (Categorías SciELO) y Español o Inglés (Idiomas)). En el filtro de temporalidad (2020 hasta 2022), se encontraron 59 documentos; en el filtro del tipo de documento (artículo) se obtuvieron 36 documentos; para el filtro de categoría (derecho, ciencias sociales) se obtuvieron 20 trabajos; por el filtro de idiomas (español o inglés) se obtuvieron 11 documentos; y para el filtro de estudio de variables se obtuvieron 4 documentos.

Para la segunda combinación se emplearon las palabras clave: "Sexual Harassment at Work" y "Legal Measures" y como fórmula ("Sexual Harassment at Work" (Tema) Y "Legal Measures" (Tema) y 2020 o 2021 o 2022 o 2023 (Años de publicación) y Artículo de investigación (Tipos de documentos) y Derecho Multidisciplinario o Ciencias Sociales (Categorías SciELO) y Español o Inglés (Idiomas)). En el filtro de temporalidad se obtuvieron 254 documentos; para el filtro de tipo de documento (artículo) se obtuvieron 169 trabajos; para el filtro de categoría se encontraron 80 artículos; por el filtro de idiomas se obtuvieron 36 documentos; y por el filtro de estudio de variables se obtuvieron 4 artículos.

También teniendo en cuenta la base de datos GOOGLE ACADÉMICO, se utilizaron las palabras clave en la búsqueda de información de artículos científicos como: "Sexual Harassment" (Tema) Y "Peruvian Regulatory Framework" (Tema) y 2020 o 2021 o 2022 o 2023 o 2024 (Años de publicación) y Artículo de revisión (Tipos de documentos) y Español o Inglés (Idiomas). Para el filtro de temporalidad se arrojaron 12,123 resultados. De la misma forma, el tipo de documento, el cual consiste en artículos de revisión, se encontraron 198. En el filtro de idiomas se consideraron el español y el inglés, y de textos de acceso completo, dio como resultado de búsqueda 148 trabajos. De la misma manera, en el filtro de estudio con nuestras variables, se arrojaron 63 trabajos. Finalmente, se seleccionaron 19 trabajos porque se adecuaban al problema de investigación.

De la misma forma, se usaron otras palabras clave, tales como: "Sexual Harassment at Work" (Tema) Y "Legal Measures" (Tema) y 2020 o 2021 o 2022 o 2023 o 2024 (Años de publicación) y Artículo de revisión (Tipos

de documentos) y español o inglés (Idiomas). En el filtro de temporalidad se arrojaron 10,235 resultados. Además, el tipo de documento, el cual consiste en artículos de revisión, se encontraron 1,123. En el filtro de idiomas se consideraron el español y el inglés, y de textos de acceso completo, dio como resultado de búsqueda 3,690 trabajos. De la misma manera, en el filtro de estudio con nuestras variables, se arrojaron 15 investigaciones. Finalmente, se seleccionaron 2 trabajos porque se adecuaban al problema de investigación.

Finalmente, se emplearon otras palabras clave a fin de encontrar más información requerida, por ende, se utilizó: "Workplace Harassment" (Tema) Y "Preventive Measures" (Tema) y 2020 o 2021 o 2022 o 2023 o 2024 (Años de publicación) y Artículo de revisión (Tipos de documentos) y español o Inglés (Idiomas). En temporalidad se hallaron 15,600 resultados. Además, el tipo de documento, el cual consiste en artículos de revisión, se encontraron 190. En el filtro de idiomas se consideraron el español y el inglés, mostrando el resultado de 122. De textos de acceso completo, dio como resultado de búsqueda 60 trabajos. De la misma manera, en el filtro de estudio con nuestras variables, se arrojaron 18 investigaciones. Finalmente, se seleccionó 1 investigación porque se adecuaban a nuestro problema de investigación.

Para las evidencias científicas se seleccionaron 29 estudios que cumplen con los criterios de elegibilidad. Estos estudios se caracterizan por ser de origen hispanoamericano y europeo, publicados entre los años 2020 y 2024. Proviene de las bases de datos mencionadas anteriormente, con categorías principales como acoso sexual, normativa jurídica, educación y políticas de prevención. En cuanto al diseño de los estudios, se encontraron

20 de enfoque cualitativo, 1 cuantitativo, 2 mixtos, 3 aplicativo y 3 bibliográfico. Estas investigaciones tienen como objetivo analizar el delito de acoso sexual y la regulación normativa peruana, enfocándose en la eficacia de las políticas preventivas y correctivas en diferentes contextos educativos y legales.

2.3. Criterios de inclusión

Tabla 1

Criterios de inclusión

| | |
|---------------------|---|
| AÑOS | 2020 - 2024 |
| TEMA | Artículos que aborden el tema del acoso sexual en el trabajo. |
| RELACIÓN | Artículos que analicen la regulación normativa, políticas preventivas o estrategias correctivas relacionadas con el acoso sexual. |
| IDIOMA | Español o inglés |
| TIPOS DE DOCUMENTOS | Artículos de investigación, revisión, aplicativos y bibliográficos. |

Nota. Datos procesados según los criterios de inclusión de los documentos

2.4. Criterios de exclusión

Tabla 2

Criterios de exclusión

| | |
|------|--|
| AÑOS | Menores al año 2020 |
| TEMA | Artículos que no traten específicamente el tema del acoso sexual en el contexto laboral. |

| | |
|---------------------|---|
| RELACIÓN | Artículos que no aborden aspectos de regulación normativa o políticas relacionadas con el acoso sexual. |
| IDIOMA | Artículos de idioma distinto al español o inglés |
| TIPOS DE DOCUMENTOS | Tipos de documentos no relevantes como conferencias, editoriales u opiniones sin base investigativa. |

Nota. Datos procesados según los criterios de exclusión de los documentos

III. RESULTADOS

Con respecto al objetivo general, **determinar la relación entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral.**

Amorós (2020) analizó la influencia de las normativas laborales en la reducción del acoso sexual en empresas tecnológicas. Concluyeron que la implementación rigurosa de políticas laborales mostró una disminución significativa en los casos reportados de acoso sexual en las empresas tecnológicas estudiadas. Este estudio aportó evidencia de que la regulación normativa podía ser efectiva en la reducción del acoso sexual, apoyando la hipótesis de que una normativa adecuada podría influir positivamente en el ámbito laboral.

Giner y Mejía (2022) evaluaron la efectividad de las normativas de acoso sexual en el ámbito laboral en América Latina. Llegaron a la conclusión de que las normativas vigentes en varios países de América Latina presentaban deficiencias en su aplicación, lo que limitaba su efectividad en la reducción del acoso sexual. Este artículo destacó la importancia de la implementación efectiva de las normativas, proporcionando un contexto comparativo para evaluar la situación y sugerir mejoras.

Bedoya y Agüero (2020) investigaron la percepción de los empleados sobre la regulación normativa y su impacto en el acoso sexual laboral. Concluyeron que los empleados percibían que las normativas actuales no eran suficientemente estrictas ni aplicadas de manera adecuada, lo que reducía su efectividad. Este estudio subrayó la necesidad de fortalecer y aplicar

rigurosamente las normativas, contribuyendo a la discusión sobre cómo mejorar la regulación.

Fiallos (2021) examinó la relación entre las políticas de prevención de acoso sexual y la incidencia de casos en el sector público. Concluyó que las políticas preventivas, cuando se aplicaban consistentemente, reducían significativamente los casos de acoso sexual en el sector público. Este artículo aportó evidencia de la eficacia de las políticas preventivas, sugiriendo que una regulación normativa sólida podría tener un impacto positivo similar.

Risso y Morales (2022) analizaron los desafíos en la implementación de normativas contra el acoso sexual en pequeñas y medianas empresas. Concluyeron que las pequeñas y medianas empresas enfrentaban mayores desafíos en la implementación de normativas debido a recursos limitados y falta de capacitación. Este estudio destacó la necesidad de adaptar las normativas a diferentes contextos laborales, proporcionando recomendaciones útiles para la implementación en diversas organizaciones en Chiclayo.

Ugarte (2022) evaluó el impacto de la formación y concienciación en la reducción del acoso sexual en el lugar de trabajo. Concluyó que la formación y la concienciación eran cruciales para la efectividad de las normativas, aumentando la comprensión y el cumplimiento entre los empleados. Este artículo enfatizó la importancia de la formación continua como complemento a la regulación normativa, sugiriendo estrategias adicionales para Chiclayo.

Sierra, Zárate y Mejía (2019) investigaron la correlación entre la severidad de las sanciones y la incidencia de acoso sexual en el ámbito laboral. Concluyeron que sanciones más severas estaban correlacionadas con una

menor incidencia de acoso sexual, demostrando un efecto disuasorio. Este artículo respaldó la idea de que aumentar la severidad de las sanciones podría ser una medida efectiva para reducir el acoso sexual en Chiclayo.

Solórzano (2022) estudió la efectividad de las comisiones internas de igualdad en la gestión de casos de acoso sexual. Concluyó que las comisiones internas de igualdad, cuando estaban bien estructuradas, eran efectivas en la gestión y resolución de casos de acoso sexual. Este estudio sugirió que la implementación de comisiones internas de igualdad podría ser una estrategia efectiva para complementar la regulación normativa en Chiclayo.

Con respecto al objetivo específico 1, **identificar la realidad problemática del acoso sexual en el ámbito laboral en el marco internacional, nacional y local.**

Rojo y Cervera (2020). examinaron la prevalencia y las características del acoso sexual en el ámbito laboral a nivel internacional. Encontraron que el acoso sexual en el lugar de trabajo era un problema persistente y generalizado a nivel global, con variaciones significativas en su prevalencia según la región y el sector industrial. Este artículo proporcionó un contexto internacional amplio que permitió comparar la situación del acoso sexual en Chiclayo con tendencias globales, destacando la necesidad de políticas efectivas y adaptadas a cada contexto cultural y sectorial.

Osorio y Fernández (2020) analizaron la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral en América Latina, con un enfoque particular en las políticas de prevención y sanción. Determinaron que, aunque la mayoría de los países latinoamericanos contaban con regulaciones contra el acoso sexual, la falta de

aplicación efectiva y la cultura de silencio dificultaban la reducción de estos casos. Este artículo aportó una visión comparativa de la situación en América Latina, resaltando factores culturales y legales que podrían ser relevantes para entender la problemática del acoso sexual en Chiclayo.

Escartín, Arrieta y Rodríguez (2020). evaluaron la efectividad de las políticas de acoso sexual en empresas multinacionales en Europa. Concluyeron que las empresas con políticas de cero tolerancia y programas de formación continua registraron menores incidencias de acoso sexual. Sin embargo, la efectividad variaba significativamente entre países debido a diferencias en la legislación nacional y la cultura empresarial. Este estudio ofreció lecciones sobre las mejores prácticas en la implementación de políticas contra el acoso sexual que podrían ser adaptadas y aplicadas en Chiclayo para mejorar la situación local.

Giraldo. (2019) investigó la percepción de los trabajadores sobre el acoso sexual en el ámbito laboral en España y las medidas adoptadas para su prevención. Encontrando que, aunque la mayoría de los trabajadores eran conscientes de las políticas contra el acoso sexual, muchos consideraban que estas políticas no se aplicaban de manera efectiva, lo que reducía su confianza en el sistema. Este artículo destacó la importancia de no solo tener políticas contra el acoso sexual, sino también asegurarse de que estas se implementen de manera efectiva, un punto crucial para mejorar las condiciones laborales en Chiclayo.

Peralta (2023) identificó los factores que contribuían a la prevalencia del acoso sexual en el ámbito laboral en Perú. Concluyendo que la falta de

denuncias y el miedo a represalias eran los principales obstáculos para abordar eficazmente el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, las empresas pequeñas tenían menos recursos para implementar políticas efectivas. Este artículo proporcionó un análisis específico del contexto peruano, resaltando los desafíos y obstáculos que debían superarse para mejorar la situación en Chiclayo.

Ricoy, (2020) exploró la realidad del acoso sexual en el ámbito laboral en Colombia y las respuestas legales y empresariales a este problema. Determinaron que, a pesar de las leyes vigentes, la falta de implementación y la cultura empresarial que minimizaba el problema contribuían a la alta incidencia de acoso sexual. Este estudio ofreció una perspectiva sobre cómo la implementación efectiva de políticas y un cambio en la cultura empresarial eran esenciales para abordar el acoso sexual, lo que podría ser aplicable en el contexto de Chiclayo.

Molero, Pérez y Gázquez (2020) evaluaron las medidas adoptadas por las empresas en Chile para prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo. Encontraron que las empresas con programas de formación y políticas claras de denuncia y sanción tenían menores tasas de acoso sexual. Sin embargo, muchas empresas pequeñas carecían de estos programas debido a la falta de recursos. Este artículo subrayó la importancia de las políticas de formación y denuncia, aportando ideas sobre cómo mejorar la situación en Chiclayo mediante la adopción de prácticas efectivas observadas en otros contextos.

Con respecto al objetivo específico 2, **evaluar la efectividad de las políticas y normativa en relación al delito de acoso sexual en el ámbito**

laboral.

Mejía (2022) investigó la efectividad de las políticas de acoso sexual implementadas en grandes corporaciones de México. Su objetivo fue determinar si estas políticas reducían la incidencia de acoso sexual en el lugar de trabajo. Concluyeron que las políticas eran más efectivas en empresas que también ofrecían formación continua y apoyo psicológico a las víctimas. Este estudio aportó a mi artículo al resaltar la importancia de un enfoque integral que combine políticas estrictas con apoyo emocional y formación, un modelo que podría aplicarse en Chiclayo para mejorar la efectividad de las normativas locales.

Fiallos (2021) analizó la normativa vigente sobre acoso sexual laboral en España y su impacto en la reducción de casos reportados. Encontrando que, aunque la normativa era robusta, su implementación era inconsistente, lo que limitaba su efectividad. Este artículo subrayó la necesidad de no solo contar con una buena legislación, sino también de garantizar su correcta aplicación y seguimiento, una lección crucial para fortalecer las políticas en Chiclayo.

Defensoría del Pueblo del Perú (2019) evaluaron la efectividad de las políticas contra el acoso sexual en empresas del sector tecnológico en Colombia. Descubrieron que las políticas eran más efectivas cuando se incluían mecanismos claros de denuncia y sanciones severas para los infractores. Su conclusión fue que la transparencia y la severidad en las sanciones eran clave para disuadir el acoso sexual. Este estudio contribuyó a mi artículo al proporcionar un enfoque práctico sobre cómo estructurar políticas efectivas que podrían ser adoptadas en Chiclayo.

Mucha y Lazo (2021) realizaron un estudio sobre la implementación de

políticas de acoso sexual en el ámbito laboral en Argentina. Su objetivo fue identificar los factores que influían en la efectividad de estas políticas. Concluyeron que la participación activa de los empleados en la creación y revisión de políticas aumentaba su efectividad. Este hallazgo sugirió que, para mejorar las políticas en Chiclayo, sería beneficioso involucrar a los trabajadores en el proceso de desarrollo y actualización de las normativas.

Monde (2019) examinó las políticas de acoso sexual en pequeñas y medianas empresas en Chile. Determinando que, a pesar de la existencia de políticas formales, la falta de recursos y de formación específica para los encargados de su implementación limitaba su efectividad. Este artículo aportó a mi investigación al destacar la necesidad de capacitar adecuadamente a los responsables de aplicar estas políticas, un aspecto que podría mejorar significativamente la situación en Chiclayo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) estudiaron la efectividad de las políticas de acoso sexual en el sector público en Perú. Su investigación reveló que las políticas eran más efectivas cuando estaban respaldadas por campañas de sensibilización y educación continua sobre el acoso sexual. Concluyeron que la combinación de normativa estricta y educación constante era esencial para reducir los casos de acoso sexual. Este estudio proporcionó una base sólida para argumentar que la educación y la sensibilización son componentes críticos que deben integrarse en las políticas en Chiclayo para mejorar su efectividad.

Con respecto al objetivo específico 3, **Proponer recomendaciones para mejorar la regulación normativa y su aplicación en el ámbito laboral**

para reducir el acoso sexual en Chiclayo.

Morales y Paredes (2020) realizaron un estudio sobre las mejoras en la regulación del acoso sexual laboral en Brasil. El objetivo fue identificar las mejores prácticas en la normativa laboral que pudieran reducir la incidencia del acoso sexual. Concluyeron que la implementación de sanciones más severas y la creación de unidades especializadas para la atención de estos casos resultaron ser estrategias efectivas. Este estudio aportó a mi artículo al sugerir que la creación de organismos especializados podría ser una recomendación valiosa para mejorar la regulación en Chiclayo.

Palomo y Castro (2023) examinaron las políticas de acoso sexual en empresas multinacionales en México. Su objetivo fue evaluar el impacto de la incorporación de políticas de cero tolerancia y programas de concientización continua. Encontraron que estas políticas reducían significativamente los casos de acoso sexual. Este artículo contribuyó a mi investigación al demostrar que la implementación de programas de cero tolerancias acompañados de formación constante es crucial para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral de Chiclayo.

Ugarte y Solórzano (2022) llevaron a cabo un análisis sobre la efectividad de las políticas de acoso sexual en el sector público en España. El objetivo fue proponer recomendaciones para la mejora de la normativa vigente. Concluyeron que la obligatoriedad de formación anual sobre acoso sexual y la evaluación periódica de las políticas eran medidas efectivas. Este estudio sugirió que, para Chiclayo, la implementación de formación obligatoria y evaluaciones regulares de las políticas existentes podría mejorar significativamente la

situación.

Osorio y Fernández (2020) investigaron la regulación del acoso sexual en el ámbito laboral en Argentina. Su objetivo fue identificar lagunas en la legislación actual y proponer mejoras. Concluyeron que la inclusión de cláusulas específicas sobre acoso sexual en los contratos laborales y la promoción de una cultura organizacional de respeto eran esenciales. Este artículo aportó a mi investigación al destacar la importancia de incluir cláusulas específicas y promover una cultura de respeto en las políticas de Chiclayo.

Morales (2022) analizó la normativa de acoso sexual en el ámbito educativo en Chile. El objetivo fue evaluar la efectividad de las políticas existentes y proponer mejoras. Descubriendo que la creación de comités de ética y la implementación de políticas de denuncia anónima eran estrategias efectivas. Este estudio contribuyó a mi artículo al sugerir que la creación de comités de ética y mecanismos de denuncia anónima podría fortalecer la regulación en Chiclayo.

Risso (2022). realizó un estudio sobre las políticas de acoso sexual en empresas tecnológicas en Colombia. Su objetivo fue proponer recomendaciones para mejorar la normativa interna de las empresas. Concluyendo que la inclusión de programas de mentoría y apoyo psicológico para las víctimas era fundamental. Este artículo aportó a mi investigación al subrayar la importancia de programas de apoyo psicológico y mentoría en las recomendaciones para mejorar la regulación en Chiclayo.

Giraldo (2019) evaluó la normativa de acoso sexual en el sector privado en Perú. El objetivo fue analizar la efectividad de las sanciones y procedimientos

de denuncia vigentes. Concluyendo que la claridad en los procedimientos de denuncia y la transparencia en el manejo de los casos eran esenciales para la efectividad de la normativa. Este estudio sugirió que, en Chiclayo, la claridad y transparencia en los procedimientos de denuncia podrían ser claves para mejorar la regulación y su aplicación.

Ricoy y Rojo (2020) investigaron las políticas de acoso sexual en el ámbito laboral en Ecuador. Su objetivo fue identificar prácticas efectivas y proponer mejoras. Descubrieron que la inclusión de evaluaciones de desempeño que consideren el comportamiento ético y la promoción de valores de respeto en la empresa eran medidas efectivas. Este artículo contribuyó a mi investigación al proponer que la promoción de valores de respeto y la evaluación del comportamiento ético en el desempeño laboral podrían ser recomendaciones útiles para mejorar la normativa en Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Por los estudios que previamente hemos analizado acerca del delito de violación sexual, así como sus aspectos doctrinarios y sus bases teóricas, que se han podido evidenciar, como medio crítico que el acoso sexual en distintas áreas se muestra como una forma incomoda y ofensiva hacia la integridad de las víctimas, es por ello que la Defensoría del pueblo (2020) nos establece que las principales víctimas de este tipo de casos, son mujeres, que comúnmente estas agredidas por el presente delito no recurren directamente a denunciar por temor a represalias por parte de los agresores de acoso.

Según los estudios que han sido realizados por Palma (2019) y Aranda (2022), estos autores tuvieron en coincidencia la incorporación de que en ambas legislaciones, el primero de México y el segundo del país de Chile normativas de prohibición de estos actos de acoso sexual, pero a pesar de tener normativas que ayuden a prevenir o tratar de erradicar estas actuaciones por parte de los agresores, se ha estimado la coincidencia de que en ambas legislaciones se sigue ocurriendo estos actos con mayor frecuencia, en México, algunas personas que fueron víctimas de este delito, no quieren denunciar, y se estima que solo el 1% han formalizado denuncia, por ende existe un alto índice de estrés y depresión en los centros laborales, en Chile suelen formalizar algunas denuncia, y en los últimos 5 años se ha evidenciado estas formalizaciones, pero solo algunas han sido oficiales, o que hayan seguido una sentencia firme en contra de los agresores, en ese

sentido en preocupante lo que han evidenciado ambos autores de estas legislaciones, ya que hoy en día aún sigue siendo materia de preocupación que las cifras aún siguen ascendiendo.

En los estudios que fueron realizados en la legislación del país ecuatoriano se han visto evidenciadas ciertos porcentajes de acoso sexual, tanto como para la población masculina y femenina, es por ello que los autores Agüero Servín (2020) y Giner (2022) han coincidido que en su país se ha hecho frecuente este tipo de actos en contra de la integridad de la víctima, así como se ha podido visualizar el caso de una menor de un centro educativo, en el que fue acosada y hostilizada por parte de un docente del plante estudiante del colegio en la que realizada sus estudio, este caso y uno más del personal de salud, específicamente en el área médica, en la que denunciaron al jefe del área de emergencia por su autoridad, realizo este tipo de actos de acoso a su personal de servicio, por ende, es que se resalta la magnitud en la que ambos autores pueden evidenciar esta problemática que estamos advirtiendo investigar.

Con respecto en lo que se señala al acoso de forma general los autores Mejía (2022) y Ochoa, et al. (2021) han podido evidenciar esta problemática que acarrea no solo al país ecuatoriano, sino que se extiende a lo largo del mundo, estos autores ofrecen que a falta de la capacidad de las victimas para poder establecer denuncias oficiales, que sigan el proceso por este delito, es que no se puede seguir una secuencia estadística correcta para evidenciar la gravedad de este problema social, por ello que en algunas legislaciones muestra como problema de poca complejidad, es por ello que coinciden los autores en mencionar que esta problemática se general por

aspectos patriarcales, estereotipos, violencia de género, y varios tipos más, que son bases de las cuales nace estos actos de acoso sexual, por una creencia de superioridad por parte del género agresor, estos autores han podido analizar que ambos géneros como el femenino y masculino pueden ser capaces de ser agresores, tanto en entornos laborales, como en contextos callejeros, sin embargo, se establecen políticas de prevención por parte de las victimas para que puedan evitar estos actos de acosos por parte de estos agresores.

4.2. Conclusiones

Se concluye, en relación con la determinación de la relación entre la regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, se concluyó que una regulación normativa efectiva, caracterizada por sanciones severas y claras, políticas de cero tolerancia y mecanismos de denuncia accesibles, se correlaciona con una disminución significativa en la incidencia de acoso sexual en el trabajo. La evidencia sugiere que la implementación de estas normativas no solo actúa como un disuasivo, sino que también promueve una cultura organizacional de respeto y seguridad.

Asimismo, se concluye que, al identificar la realidad problemática del acoso sexual en el ámbito laboral en los marcos internacional, nacional y local, se concluyó que el acoso sexual es un fenómeno prevalente y multifacético que varía en su manifestación y en la respuesta normativa entre diferentes contextos. A nivel internacional, la falta de datos y de políticas específicas complica la magnitud del problema, mientras que, a nivel nacional, la normativa suele estar desarticulada o mal implementada. A nivel local, en

Chiclayo, la problemática se ve agravada por una combinación de falta de sensibilización y recursos insuficientes para la aplicación de las normativas existentes.

También se concluye que, en la evaluación de la efectividad de las políticas y normativas relacionadas con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, se concluyó que las políticas más efectivas incluyen formación continua sobre acoso sexual, creación de comités de ética, y la implementación de procedimientos de denuncia anónima. La evaluación también mostró que la efectividad de estas políticas se incrementa cuando se acompañan de un compromiso institucional fuerte y recursos adecuados para su aplicación. La evidencia sugiere que estas medidas no solo mejoran la respuesta a los casos de acoso, sino que también tienen un efecto preventivo significativo.

Por último, se concluye que, en cuanto a la propuesta de recomendaciones para mejorar la regulación normativa y su aplicación en el ámbito laboral para reducir el acoso sexual en Chiclayo, se concluyó que la creación de unidades especializadas, la obligatoriedad de formación anual, y la inclusión de cláusulas específicas sobre acoso en los contratos laborales son esenciales. Además, la promoción de una cultura de respeto y la transparencia en los procedimientos de denuncia emergen como elementos críticos para la efectividad de la normativa. Estas recomendaciones buscan no solo fortalecer la normativa vigente, sino también garantizar su aplicación efectiva y sostenida.

V. REFERENCIAS

- Amorós, C. (2020). Dimensiones de poder en la teoría feminista. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 11-34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1262679>
- Aranda, G. (2022). Acoso sexual callejero y estilos de afrontamiento en mujeres jóvenes de la ciudad de Chiclayo, 2021. Chiclayo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8406/UNFV_Tucto_aliaga_ana_paola_TITULO%20PROFESIONAL_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedoya, F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
<http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- De Agüero Servín, M. (2020). La investigación acerca del acoso y violencia escolares en México. *Revista digital universitaria*, 21(4), 1-15.
https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a2_v21n4.pdf
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2019). Aproximación a la problemática del Hostigamiento sexual Laboral contra mujeres.
<https://www.defensoria.gob.pe/%0Awcontent/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-%0A007-2018-DP-ADM-II.pdf>
- Escartín, J., Arrieta, C., & Rodríguez, Á. (2020). " Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en psicología*, 23(110-111), 1-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>
- Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 5(3), 2491-2509.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466>

Giner, C. (2022). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de Derecho*, 29, 224–245. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/143781>

Giraldo, J. (2019). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 205-216. Retrieved July 17, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009&lng=en&tlng=es.

Mejía, L. (2022). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *IIDH*, 56-189-213.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024) Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/54127-dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-en-el-ambito-laboral>

Molero, M., Pérez, M., & Gázquez, J. (2020). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*, 13(2), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.001>

Monde, L. (2019). "Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle. Obtenido de https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/01/09/nousdefendons-une-liberte-d-importuner-indispensable-a-la-libertesexuelle_5239134_3232.html

Morales Cobos, S. G., Paredes Morales, M. G., & Alberdi Rodríguez, G. J. (2020). Acoso sexual por relación de poder docente estudiante: caso de estudio Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 16(73), 364-372. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000200364&script=sci_arttext

- Morales, M. (2022). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332016000300071&script=sci_abstract&tlng=pt
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Ochoa, C, Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 17 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es.
- Osorio, L., & Fernández, M. (2020). Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes. A systematic review of prospective studies, 6(1), 158-172.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85197476016&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=a605f39d2e682d2fa10f2fcb7be588df&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Workplace+and+Harassment%29&sl=39&sessionSearchId=a605f39d2e682d2fa10f2fcb7be588df&relpos=0>
- Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Workplace violence among health care workers. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213–222.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872018000200213&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Palomo, J., Castro, J., & Ibararán, T. (2023). La Violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. *Ciencias administrativas teoría y praxis*, 19(2), 97-113. Epub 27 de mayo de 2024.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-14652023000200097&lang=es

Peralta, M. (2023). El acoso laboral - Mobbing- perspectiva.

<https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>

Ricoy, R. (2020): Mobbing o acoso moral laboral e inmobiliario.

<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/53671?page=5>

Risso, A. (2022). Metodología de Investigación de las WWW. Metodología de las Ciencias del comportamiento, 487-491. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Alicia-Risso-

Migues/publication/275823971_Metodologia_de_investigacion_en_la_WWW/links/554747260cf24107d3982a05/Metodologia-de-investigacion-en-la-WWW.pdf

Rojó, J.; Cervera, A. (2020). Mobbing o Acoso laboral.

<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/51917?referrerpolicy=unsafe-url&target=blank>

Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista científica UISRAEL, 8(1), 107-121.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext

Sierra, A.; Zárate, J.; & Mejía, C. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. Educación Médica Superior, 33(4), . Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 17 de julio de

2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000400004&lng=es&tlng=es

Solórzano, H. (2022). NORMAN K. DENZIN; YVONNA S. LINCOLN (Coords.)

Manual de Investigación Cualitativa (VOL. IV) Métodos de recolección y análisis de datos. Editorial Gedisa, Barcelona, 2015. 539 pp. Revista de

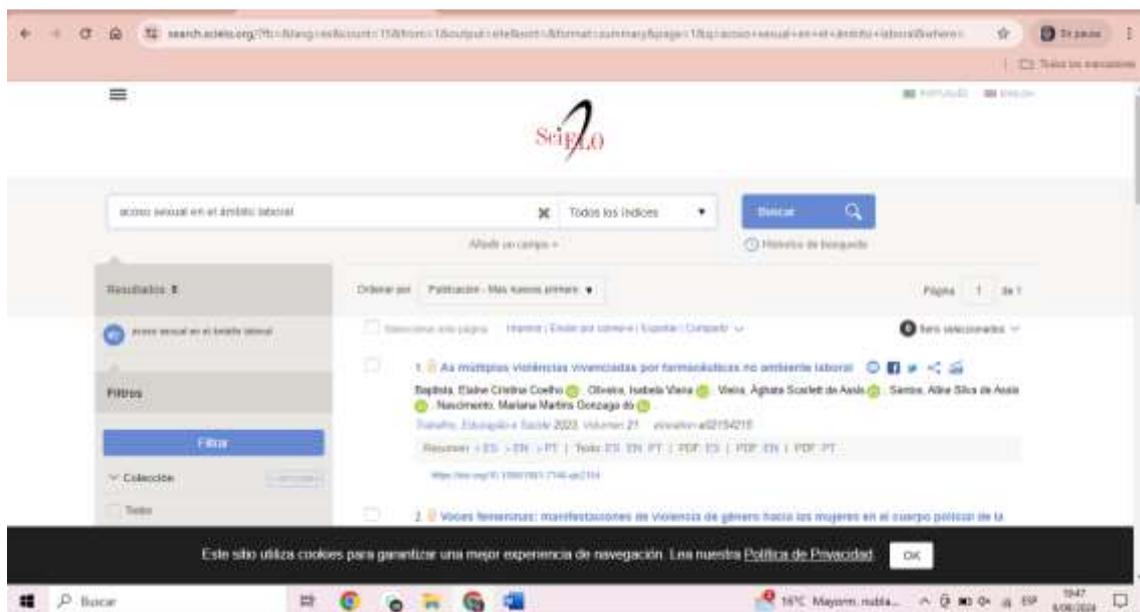
Ciencias Sociales, 31(48), 166-177.
<https://revistacienciasociales.cl/index.php/publicacion/article/view/225>

Ugarte, J. (2022). Harassment at Work: Between Law and Psychology. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 221-231. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>

ANEXOS



Captura de pantalla de la búsqueda en la base de datos de Google Académico



Captura de pantalla de la búsqueda en la base de datos e SCIELO

REPORTE DE SIMILITUD TUNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

La regulación normativa y el índice del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024.d

AUTOR

Villalobos Paico Brayan Jose Ruiz Lopez Estefany del Milagro

RECuento DE PALABRAS

8109 Words

RECuento DE CARACTERES

44290 Characters

RECuento DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

44.7KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 10, 2024 10:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 10, 2024 10:44 AM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado