



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



TESIS:

La eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual
en el ámbito laboral, Chiclayo - 2024

Autora:

Bach. Sarmiento Benites María del Rosario

Asesor:

Mag. Vargas Rodríguez César

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Fecha de sustentación:

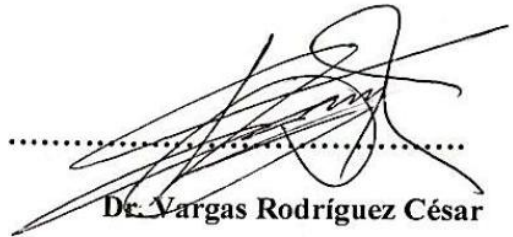
22 de mayo de 2026

Lambayeque, 2026

Tesis denominada “La eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024” **presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:**



.....
Bach. Sarmiento Benites María del Rosario
Autor

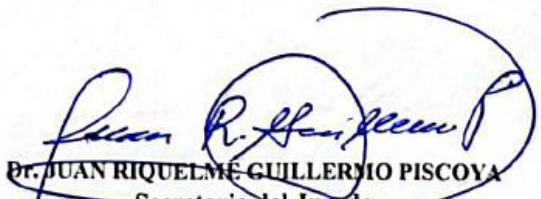


.....
Dr. Vargas Rodríguez César
Asesor

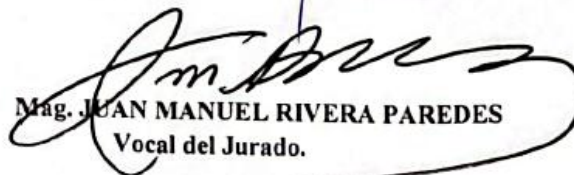
APROBADO POR:



Dr. EZEQUIEL BAUDELIO CHAVARRY CORREA
Presidente del Jurado



Dr. JUAN RIQUELME GUILLERMO PISCOYA
Secretario del Jurado



Mag. JUAN MANUEL RIVERA PAREDES
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A Zoila, quien me enseñó a leer.

A mi madre, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza, salud y sabiduría para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

A mi asesor, Mg. César Vargas Rodríguez, por su guía constante, su orientación académica y su disposición para acompañar cada etapa de este trabajo. Su compromiso y experiencia fueron esenciales para la construcción y desarrollo de esta investigación.

A mis docentes, quienes con su orientación, paciencia y conocimientos han contribuido de manera significativa en mi formación profesional.

A todas las personas que generosamente aportaron su conocimiento, experiencia y tiempo durante el proceso de elaboración de esta tesis. Sus ideas y reflexiones enriquecieron profundamente el contenido de este trabajo.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 056 - 2026-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de profesional de ABOGADA de: **María del Rosario Sarmiento Benites.**

Siendo la 6:00 p. m. del día viernes 22 de mayo del 2026 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias uno de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LA EFICACIA DE LA REGULACIÓN NORMATIVA PERUANA EN RELACIÓN AL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, CHICLAYO - 2024**", designados por Resolución N° 805-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 16 de diciembre del 2024, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. EZEQUIEL BAUDELIO CHAVARRY CORREA.
SECRETARIO : Dr. JUAN RIQUELME GUILLERMO PISCOYA.
VOCAL : Mag. JUAN MANUEL RIVERA PAREDES

La tesis fue asesorada por Mag. César Vargas Rodríguez, nombrado por Resolución N° 805-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 16 de diciembre del 2024.


El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 333-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 19 de mayo del 2026.

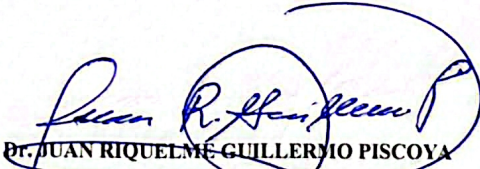
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **María del Rosario Sarmiento Benites** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADO** con la nota de **17 (DIECISIETE)** en la escala vigesimal, mención de **BUENO**.

Por lo que queda **APTA** para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las **07:15 p.m.**, del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, viernes 22 de mayo del 2026


Dr. EZEQUIEL BAUDELIO CHAVARRY CORREA
Presidente del Jurado


Dr. JUAN RIQUELME GUILLERMO PISCOYA
Secretario del Jurado


Mag. JUAN MANUEL RIVERA PAREDES
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Mag. César Vargas Rodríguez usuario revisor de:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Titulado LA EFICACIA DE LA REGULACIÓN NORMATIVA PERUANA EN RELACIÓN AL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, CHICLAYO - 2024

Cuyo(s) autor(es):


María del Rosario Sarmiento Benites DNI: 48770716

declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 17 %, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El(La/Los/Las) suscrito(a/s/as) analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 19 de junio del 2026



Nombres y Apellidos: CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
DNI*: 16484422
ASESOR

Defina la modalidad con [X]

Adjuntar

- Reporte Automatizado de similitudes
- Recibo Digital

La eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	10%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.defensoria.gob.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
13	Submitted to Universidad Nacional Agraria de la Selva Trabajo del estudiante	<1%
14	Gutierrez Apaza, Ivan, Junior. "La incidencia de la tecno-innovación en la sostenibilidad"	<1%



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

DNI: 16484422
ASESOR

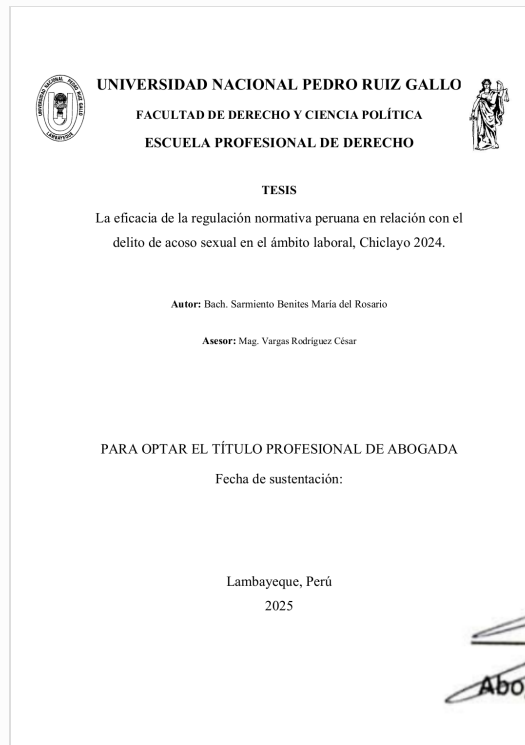


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **María Del Rosario Sarmiento Benites**
Título del ejercicio: **Quick Submit**
Título de la entrega: **La eficacia de la regulación normativa peruana en relación con...**
Nombre del archivo: **INFORME_FINAL_-_UNPRG_-_MARIA_SARMIENTO.docx**
Tamaño del archivo: **1.27M**
Total páginas: **78**
Total de palabras: **22,185**
Total de caracteres: **124,317**
Fecha de entrega: **13-mar-2026 05:09p. m. (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **2902501436**



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

DNI: 16484422

ASESOR

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE	5
INDICE DE TABLAS	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
I.1. Síntesis de la Situación Problemática	14
I.2. Formulación del Problema de Investigación	16
I.3. Justificación e importancia del estudio.	16
I.3.1. Justificación del estudio.	16
I.3.1. Importancia del estudio.	16
I.4. Objetivos.....	17
I.4.1. Concepto.....	17
I.4.2. Importancia.....	17
I.4.3. Clasificación.....	17
I.4.4. Objetivo General	17
I.4.5. Objetivos Específicos.....	18
I.5. Hipótesis	18
I.6. Variables	18
I.6.1. Variable independiente.....	18
I.6.2. Variable dependiente.....	18

I.7. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	18
I.7.1. Métodos Generales	18
I.7.2. Métodos Específicos.....	19
I.7.3. Técnicas.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	21
II.1. Antecedentes	21
II.1.1. Internacionales.....	21
II.1.2. Nacionales	22
II.2. Definiciones Doctrinarias	25
II.2.1. Acoso Sexual	25
II.2.2. Acoso Sexual Como Expresión de Violencia de Género	29
II.3. Regulación Legal en el Perú	30
II.3.1. Acoso Sexual en el Contexto de los Derechos Humanos.....	30
II.3.2. Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.....	30
II.3.3. Delito de Acoso Sexual	32
II.3.3.1. Elementos del tipo penal del artículo 176-B del Código Penal peruano	34
1. Bien jurídico protegido	35
2. Sujeto activo.....	36
3. Sujeto pasivo	36
4. Conducta típica.....	37
5. Ausencia de consentimiento	38
6. Elemento subjetivo	38
7. Circunstancias agravantes del delito de acoso sexual	38
7.1. Abuso de autoridad o posición jerárquica.....	39

7.2. Dependencia laboral, educativa o económica	40
7.3. Víctimas en situación de especial vulnerabilidad	40
7.4. Relevancia jurídica de las circunstancias agravantes	40
II.4. Legislación Comparada	41
III. RESULTADOS.....	46
III.1. Resultados de Objetivo Específico 1	46
III.2. Resultados del Objetivo Específico 2	47
III.3. Resultados del Objetivo Específico 3	48
III.4. Resultados del Objetivo General	49
IV. DISCUSIÓN	51
IV.1. Discusión del Primer Objetivo Específico.....	51
IV.2. Discusión del Segundo Objetivo Específico.....	55
IV.3. Discusión del Tercer Objetivo Específico	60
IV.4. Discusión del Objetivo General.....	65
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de Normalidad	46
Tabla 2: Correlación del Primer Objetivo Específico.....	46
Tabla 3: Correlación del Segundo Objetivo Específico.....	47
Tabla 4: Correlación del Tercer Objetivo Específico	48
Tabla 5: Correlación del Objetivo General	49

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, en el Distrito Judicial de Lambayeque durante el año 2024. El estudio aborda tres dimensiones específicas: los factores que influyen en la comisión del delito, la solidez del marco normativo, y las dificultades en su implementación. Se planteó como hipótesis que la normativa vigente es eficaz para la prevención y sanción adecuada del acoso sexual laboral.

El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. Se aplicaron cuestionarios estructurados a quince operadores jurídicos, entre especialistas y secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Además, se empleó la técnica de observación directa no participativa y el análisis de normas legales, doctrina especializada e informes institucionales.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva y muy fuerte entre la eficacia normativa y la dimensión legal, así como con las barreras institucionales relacionadas a la implementación, confirmando la hipótesis general. Sin embargo, la relación con los factores que influyen en la comisión del delito resultó ser moderada y no significativa, lo cual evidencia limitaciones en el enfoque preventivo y en el abordaje de aspectos socioculturales.

Se concluye que la regulación peruana es jurídicamente sólida, pero su eficacia plena depende de una mejor implementación, mayor sensibilización y fortalecimiento de los mecanismos de protección a las víctimas. Se recomienda mejorar los canales de denuncia, implementar programas de formación con enfoque de género y considerar ajustes normativos que refuercen las obligaciones de empleadores y autoridades fiscalizadoras. Este estudio aporta evidencia empírica relevante para fortalecer las políticas públicas en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo en el Perú.

Palabras Clave: Acoso sexual laboral, eficacia normativa, Ley N.º 27942, operadores jurídicos, implementación legal, Chiclayo.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the effectiveness of the Peruvian regulatory framework regarding the crime of sexual harassment in the workplace, specifically in the Judicial District of Chiclayo during the year 2024. The study focused on three specific dimensions: the factors influencing the commission of the crime, the strength of the legal framework, and the difficulties in its implementation. The hypothesis proposed that the current regulations are effective in preventing and adequately sanctioning workplace sexual harassment.

The methodological approach was quantitative, with a non-experimental and correlational design. Structured questionnaires were administered to fifteen legal operators, including prosecutors and lawyers from the Superior Court of Justice of Lambayeque. Additionally, non-participatory direct observation and analysis of legal norms, specialized doctrine, and institutional reports were employed.

The results revealed a very strong and positive correlation between regulatory effectiveness and the legal dimension, as well as with institutional barriers related to implementation, thus confirming the general hypothesis. However, the relationship with the factors influencing the commission of the crime was moderate and not statistically significant, indicating limitations in the preventive approach and in addressing sociocultural aspects.

It is concluded that while the Peruvian regulation is legally sound, its full effectiveness depends on improved implementation, greater awareness, and the strengthening of victim protection mechanisms. It is recommended to improve reporting channels, implement training programs with a gender perspective, and consider regulatory adjustments that reinforce the responsibilities of employers and oversight authorities. This study provides relevant empirical evidence to strengthen public policy on workplace sexual harassment prevention in Peru.

Keywords: Workplace sexual harassment, regulatory effectiveness, Law No. 27942, legal operators, legal implementation, Chiclayo.

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye una de las manifestaciones más persistentes, invisibilizadas y perjudiciales de violencia de género. Esta conducta representa una violación directa de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad personal y la libertad de las víctimas. Además, impacta negativamente en su desarrollo profesional, salud mental y bienestar general, creando entornos laborales hostiles e inseguros. Se manifiesta a través de comportamientos como comentarios sexuales no deseados, insinuaciones, gestos obscenos, tocamientos indebidos y otras formas de contacto físico o verbal, especialmente cuando existe una relación de jerarquía o subordinación que refuerza el desequilibrio de poder.

En el contexto peruano, la reacción normativa contra el hostigamiento sexual en el trabajo ha progresado, conforme a la Ley N.º 27942, norma que tiene por objeto el seguimiento de conductas de hostigamiento sexual, que, además no solo considera expresamente el hostigamiento sexual como una manifestación de violencia de género, sino que incluye obligaciones para el o la empleadora y establece mecanismos e instrumentos de prevención, denuncia, investigación y sanción. Esta ley ha tenido su correspondiente reglamento aprobado con el Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que tatúa y agranda estos términos al tiempo que introduce procedimientos para el servicio de las denuncias. Pero incluso la Defensoría del Pueblo, y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el Ministerio Público han informado sobre serias deficiencias estructurales que tienen que ver con el hecho de que a pesar de contar con un marco normativo suficiente en los actuales tiempos el mismo no sea suficiente para su aplicación.

La presente investigación busca establecer la eficacia de la normatividad peruana sobre el delito de hostigamiento sexual laboral en el Distrito Judicial de Lambayeque en el año 2024. El análisis explora esta cuestión desde tres ángulos principales: los elementos que contribuyen al delito, la fortaleza del marco legal y los desafíos para su aplicación. La hipótesis principal es que la normativa actual es adecuada para el seguimiento correcto en la prevención, averiguación y posterior sanción de las conductas hostiles de índole

sexual en ambientes laborales, siempre y cuando se apliquen correctamente los mecanismos de implementación y control.

Recientemente la mayor visibilidad dada por las constantes denuncias realizadas en torno al acoso sexual y la fuerza de los movimientos sociales que reclaman espacios laborales sin violencia, ha contribuido a hacer más visible el problema. Esta investigación, de la misma forma, se encuentra en un contexto en que la ciudadanía exige respuestas estatales que sean coherentes, sensibles y eficaces. La propia OIT ha promovido convenios internacionales como el Convenio 190, el cual llama a que cada uno de los Estados garanticen el derecho de toda persona a un espacio de trabajo libre de violencia y acoso.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño que no es experimental y se enfoca en correlaciones. Se realizaron cuestionarios estructurados a quince operadores jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque para conocer la opinión de estos sobre la aplicación normativa en los casos de hostigamiento sexual laboral, así como se utilizó la observación directa no participante y el análisis documental de normas nacionales, doctrina jurídica especializada e informes institucionales recientes. Todo ello permitió comparar lo que la ley establece que debe ser lo que está sucediendo sobre el terreno.

La investigación de la que aquí se habla, busca un objetivo aplicado, ya no solo se pretende el conocimiento del nivel de la eficacia normativa, sino también llevar a cabo propuestas de posible mejora para el diseño y la implementación de las políticas públicas en este ámbito. Por ello se han formulado recomendaciones para operadores de justicia, empresarios/as y autoridades administrativas competentes para así mejorar la prevención, protección y reparación del acoso sexual en el trabajo.

Finalmente, es importante destacar que esta investigación responde también a una preocupación personal del investigador respecto a la necesidad de contar con entornos laborales justos, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos. Se considera que, desde el Derecho, es posible contribuir significativamente a la transformación de estructuras sociales desiguales y a la erradicación de prácticas violentas que afectan especialmente a las mujeres. Se espera que los hallazgos de este estudio sirvan como

insumo para futuras reformas normativas y para el fortalecimiento de políticas públicas orientadas a garantizar una verdadera igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS

I.1. Síntesis de la Situación Problemática

La Constitución del Estado peruano garantiza una jornada laboral máxima de ocho diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Es decir, que las personas consagramos gran parte de nuestro tiempo a labores remuneradas dentro de una determinada institución, de allí que surja la necesidad de que en los centros de trabajo sean espacios seguros. Lamentablemente la realidad nos demuestra que los entornos laborales también son espacios en los que se comenten ilícitos de todo tipo, incluso aquellos calificados que atentan con la libertad sexual de los individuos, por el ejemplo el acoso u hostigamiento sexual.

El hostigamiento o acoso sexual ha sido definido por la Organización de las Naciones Unidas como los comportamientos de naturaleza sexual, tales como interacciones físicas e insinuaciones, observaciones de naturaleza sexual, exhibición de material pornográfico y demandas sexuales, ya sean verbales o tangibles. Dicho comportamiento puede resultar humillante y puede representar una cuestión de salud y seguridad (Recomendación General N° 19 de la CEDAW, 1992, p. 3)

Tales conductas pueden estar dirigidos tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, el panorama que se nos presenta nos demuestra que son mayoritariamente las mujeres las receptoras de las mismas, como tal, resulta una realidad, en no pocas ocasiones, ignorada o invisibilizada como tantas otras que afectan al género femenino.

Nuestra entidad estatal no ha permanecido exenta de esta situación, de manera tal que Perú ha ratificado en su momento varios convenios internacionales en torno a los derechos de las mujeres de la que se extraen la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) y la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Estos convenios internacionales dotan a las naciones que los ratifican con la obligación de ejecutar medidas a corto plazo para prevenir, sancionar y erradicar toda acción o circunstancias que puedan conducir al incumplimiento, desconocimiento o desmedro de la implementación de los derechos o intereses de las mujeres.

Por consiguiente, la Ley N° 27942, que fue promulgada el 27 de febrero de 2003, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene como propósito primordial prevenir y penalizar el hostigamiento sexual que se manifieste en relaciones jerárquicas o de dependencia, ya sea en instituciones educativas, entidades policiales o militares, centros de trabajo públicos o privados, entre otros.

Por otra parte, el Poder Legislativo concedió al Poder Ejecutivo atribuciones legislativas a los efectos de que pudiera también legislar con relación a la protección de personas en situación de violencia o vulnerabilidad. El Decreto Legislativo N° 1410, legislación que se publicó el 12 de setiembre de 2018 añade el delito de acoso sexual en el artículo 176-B a la relación de delitos que se encuentran contenidos en el Código Penal. Esta conducta es sancionable si los actos implican observar, seguir, molestar, intimidar, asediar o intentar establecer un contacto físico con alguien sin que medie su permiso, con el objeto de llevar a cabo conductas de contenido sexual. Es una pena de tres a cinco años de privación de libertad y de cuatro a ocho años de privación de libertad en el supuesto de que la referida conducta esté contenida en el marco de una relación de trabajo.

No obstante, pese a la existencia de un marco legislativo que penaliza comportamientos hostiles asociados a establecer un vínculo sexual, ya sea dentro de un procedimiento administrativo como en el marco de un proceso penal, los casos de hostigamiento o acoso sexual presentan una tendencia ascendente. Según los datos gestionados por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, durante el periodo comprendido entre 2019 y 2024, se han documentado 4083 incidentes de hostigamiento sexual en el entorno laboral. El 91,43% de los casos involucran a una mujer como víctima, mientras que el 97,23% identifica al hostigador principal como un varón. En otras palabras, nos encontramos ante una forma de violencia de género que restringe el ejercicio ordinario de la mujer en el contexto laboral.

Además, resulta preocupante que únicamente el 1,96% de los casos de acoso sexual fueron presentados al Ministerio Público, lo que evidencia que, a pesar de contar con una tipificación explícita que penaliza con la privación de libertad el acto de acosar u hostigar sexualmente a una persona en el contexto laboral, no todas las instancias se reportan a la fiscalía ni al Poder Judicial.

Aunque las conductas de hostigamiento sexual fueron clasificadas como delitos en virtud de una política gubernamental dirigida a salvaguardar a determinados segmentos de la población en situación de vulnerabilidad, susceptibles a sufrir violencia de cualquier índole, mediante la implementación de una estrategia de criminalización y la imposición de una pena de privación de libertad, apelando a los principios de prevención general, y siendo esta una estrategia que se interpreta como una intimidación al potencial infractor para evitar cometer este delito, se advierte que estas medidas no han sido suficientes para contener y reducir este problema que continúa en aumento como demuestran las estadísticas que abordan la incidencia de comportamientos sexuales en contextos laborales en el país.

I.2. Formulación del Problema de Investigación

¿De qué manera es eficaz la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024?

I.3. Justificación e importancia del estudio.

I.3.1. Justificación del estudio.

La necesidad de investigar un problema por su gran carácter social y económico: el problema del acoso sexual en el trabajo se considera un problema social con serios efectos en el bienestar psicológico y en las condiciones del trabajo. Por ello, es crucial conocer la extensión y los efectos del acoso sexual en el trabajo, ya que así será posible implementar una efectiva política de prevención y protección. Esta investigación tiene como objetivo enriquecer los datos de conocimiento académico y práctico sobre el acoso sexual en el trabajo, y en este sentido, presentar datos empíricos y análisis que sirvan de antecedente para futuras investigaciones y medidas en el ámbito local e internacional (Bedoya, 2020).

I.3.1. Importancia del estudio.

La investigación del acoso sexual en los lugares de trabajo es muy importante para poder garantizar la defensa de los derechos humanos de las personas trabajadoras. La persona tiene derecho a trabajar en un entorno que sea seguro, por esta razón es necesario investigar esta problemática, ya que nos ofrecerá información empírica que

fundamentarán posteriormente la elaboración de ciertas políticas públicas y estrategias empresariales que serán más eficaces y adecuadas y que evitarán como consecuencia el acoso, pero además protegerán a las víctimas. Finalmente, se contribuye al propio conocimiento científico del acoso sexual en el trabajo, pero con la intención de ampliar la comprensión de sus causas, sus elementos de riesgo y sus consecuencias, generando nuevas líneas de investigación (Bedoya, 2020).

I.4. Objetivos

I.4.1. Concepto

En todo trabajo de investigación los objetivos representan las metas que orientan el desarrollo del estudio. A través de ellos se establece con exactitud aquello que se busca alcanzar, permitiendo delimitar el alcance del trabajo y mantener el enfoque del proceso investigativo. De acuerdo a lo señalado por Roberto Hernández Sampieri, los objetivos reflejan el propósito central del estudio y guían las decisiones metodológicas adoptadas durante el desarrollo de la investigación (Metodología de la investigación, 6° ed, 2014).

I.4.2. Importancia

La formulación de los objetivos resulta esencial porque permite que la investigación se desarrolle de manera ordenada y coherente. A través de estos, el investigador va a centrar su estudio en el problema propuesto, puede escoger las estrategias metodológicas más adecuadas y evaluar si los resultados corresponden verdaderamente a lo que se buscaba analizar.

I.4.3. Clasificación

Dentro de la investigación científica, los objetivos suelen dividirse en objetivo general y objetivos específicos. El general expresa el propósito principal del estudio y guarda una relación directa con el problema de investigación. Por otro lado, los objetivos específicos segregan este propósito en metas más concretas que posibilitan el desarrollo del estudio de una manera progresiva.

I.4.4. Objetivo General

Determinar la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, Chiclayo 2024.

I.4.5. Objetivos Específicos

- a) Determinar la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral en su dimensión de los factores que influyen en el delito.
- b) Determinar la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral en su dimensión normativa.
- c) Determinar la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral en su dimensión de las dificultades y vacíos en la implementación de la normativa en Chiclayo.

I.5. Hipótesis

La regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral en Chiclayo, 2024, es eficaz para prevenir y sancionar adecuadamente los casos de acoso sexual.

I.6. Variables

I.6.1. Variable independiente.

La regulación normativa peruana en relación con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral.

I.6.2. Variable dependiente.

La eficacia de la regulación normativa.

I.7. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

I.7.1. Métodos Generales

En la investigación se utilizaron distintos métodos generales que permitieron abordar el fenómeno del acoso sexual laboral desde diversos puntos de vista analíticos, el método inductivo se utilizó para permitir establecer inferencias, teorías generales a partir de observaciones específicas. A través del análisis de los datos obtenidos sobre casos de acoso sexual laboral en Chiclayo se pueden establecer conclusiones sobre la efectividad de la normativa peruana en la materia válida para esta fecha (Solórzano, 2022).

Además, se aplicó la deducción a fin de comprobar teorías generales en base a datos específicos de forma que pudiesen confirmarlas o refutarlas. En este sentido se utilizó para probar la hipótesis en torno a la efectividad que tiene la regulación jurídica sobre el hostigamiento sexual laboral, mediante casos concretos ocurridos en Chiclayo (Solórzano, 2022).

El método dialéctico también permitió el análisis crítico mediante la confrontación, en el que las ideas opuestas son traídas a la luz y las contradicciones son detectadas, construyendo así una síntesis explicativa del proceso del desarrollo normativo y su ulterior aplicación. Este método resulta adecuado para conocer las distintas interpretaciones y posiciones de los especialistas y secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque en relación con la normativa de hostigamiento sexual y detectar dificultades y posibles mejoras en su aplicación (Solórzano, 2022).

Por último, se adoptó el método histórico, el cual persigue obtener explicaciones del presente a partir del conocimiento del pasado. De esta manera podíamos estudiar la evolución de la normativa peruana sobre hostigamiento sexual laboral con el propósito de reconocer los cambios más relevantes y los efectos que estos han tenido sobre la práctica jurídica actual en la ciudad de Chiclayo (Solórzano, 2022).

I.7.2. Métodos Específicos

En cuanto a los métodos específicos, la observación directa funcionó como técnica principal para comprender el fenómeno en su entorno natural. La observación directa permitía observar de forma sistemática las conductas, procesos e interacciones del acoso sexual en el trabajo en los lugares de trabajo en Chiclayo, al no realizar ninguna manipulación del fenómeno. De esta manera, la observación directa podría reconocer patrones de conductas que podrían estar relacionadas con el acoso sexual laboral (Solórzano, 2022).

Asimismo, se utilizó la estadística para el procesamiento estadístico de los datos cuantitativos recogidos mediante encuestas y cuestionarios aplicados a expertos en el tema e incluso secretarios judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Este procedimiento sirvió para clasificar, manipular y analizar los datos numéricos obtenidos, con el objetivo de construir inferencias válidas y justificadas sobre la percepción,

aplicación y eficacia de la regulación peruana sobre el hostigamiento sexual laboral en Chiclayo (Solórzano, 2022).

I.7.3. Técnicas

Encuestas: En esta investigación sobre la eficacia de la regulación normativa peruana en relación con el acoso sexual en el ámbito laboral, se utilizará la encuesta para recolectar datos cuantitativos sobre la percepción de 75 personas entre especialistas judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. (Sánchez, et al. 2020).

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Internacionales

Guarderas y Larrea (2020) en la disertación "Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición", presentada en la Universidad de Cuenca en el año 2019. El hostigamiento sexual dentro de las instituciones que imparten educación superior en Ecuador es un tema que se viene analizando y reconociendo. Empero, hay una falta de información que impide valorar la magnitud del asunto. Esto refuerza la noción de que no es una cuestión a la que se le haya priorizado. En el artículo se explica el procedimiento de evaluación realizado por expertos para desarrollar una herramienta que permita cuantificar la incidencia de este fenómeno. Este procedimiento se llevó a cabo a través de la evaluación de expertos con el fin de construir un inventario de conductas puestas en práctica y elegir las más pertinentes y representativas basándose en el porcentaje de concordancia.

Chuquín y Herrera (2020) tratan en su tesis "Vivencias de acoso sexual callejero en mujeres de la ciudad de Cuenca", defendida en la Universidad de Cuenca en el año 2019. Para comprender con mayor profundidad el acoso sexual ocurrido en la vía pública, es menester examinar ciertos conceptos que lo fundamentan como, por ejemplo: creencias estereotipadas de género, patriarcado, conductas violentas en virtud al género, y diversas modalidades de acoso sexual. Las creencias estereotipadas de género son las ideas o nociones simplificadas y poco detalladas que se tiene en mente sobre un colectivo determinado de sujetos. Estos se aplican a los integrantes de dicho colectivo. Este concepto se utiliza de forma negativa, ya que se considera que los estereotipos son construcciones erróneas que únicamente pueden eliminarse a través de campañas o políticas que tengan por objeto la concienciación, el análisis crítico y, principalmente, la formación educativa.

Castillo (2022) en su tesis "Fijación de la sanción proporcional al victimario de mobbing y la reparación integral a la víctima", el acoso laboral es un problema que va en aumento dentro de los derechos laborales y humanos. Este tipo de acoso, común en los lugares de trabajo, muchas veces no es denunciado por temor a perder el trabajo, en una

clara vulneración de derechos. "El análisis evidencia la ausencia de una normativa sancionadora que prevenga tales comportamientos y tutele la integridad emocional, física y moral de las víctimas". Los resultados de encuestas y entrevistas a abogados/as indican que se debe reformar el Código Orgánico Integral Penal para tipificar el acoso laboral como delito y establecer sanciones justas y una reparación integral a las víctimas. Las recomendaciones abarcan la intervención del derecho penal y de la política pública para eliminar este problema y evitar sus consecuencias negativas para la sociedad y las familias afectadas.

II.1.2. Nacionales

Merino (2020) en su disertación titulada "Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos del Instituto Nuevo Pachacútec, del Distrito de Ventanilla, 2020" de la Universidad Cesar Vallejo, publicada en 2020. El propósito de la investigación fue determinar los grados de Acoso Sexual Callejero y Sexismo Ambivalente entre los estudiantes jóvenes y adultos del Instituto Nuevo Pachacútec, ubicado en uno de los distritos más poblados de la capital: Ventanilla. La población estuvo compuesta por 244 alumnos de ambos sexos, abarcando diversas académicas. Para obtener los datos se esgrimieron encuestas de acoso sexual en espacios públicos y sexismo ambivalente. Los resultados mostraron que tanto el acoso de índole sexual como el sexismo ambivalente presentaron un grado moderado en ambos géneros. Sin embargo, al realizar el análisis comparativo por género, se evidenció una divergencia notable: las participantes registraron un alto grado de acoso sexual en espacios públicos, mientras que los encuestados manifestaron un nivel bajo. Por otro lado, los datos relativos al sexismo ambivalente mostraron un comportamiento diferente, ya que las participantes obtuvieron un grado más bajo que el de los participantes. A partir de esos resultados, se llegó a la conclusión de que ambas variables de estudio presentan diferencias estadísticamente significativas cuando se analizan en función al género de cada participante evaluado.

Quispe (2023) en su tesis, "El acoso sexual laboral y su repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román - 2022", de la universidad privada "San Carlos", tuvo como objetivo principal determinar la repercusión de los casos de acoso laboral registrados en el juzgado de trabajo del distrito de Juliaca,

la investigación se desarrolló mediante un método descriptivo simple, bajo un enfoque mixto que combina tanto lo cualitativo como lo cuantitativo. Asimismo, se empleó un diseño no experimental de corte transversal, el cual permitió describir el fenómeno tal como se presenta en el momento de la recolección de datos e información. Para la obtención de la información se utilizaron técnicas como la revisión bibliográfica, el análisis de la jurisprudencia y normativa legal, así como la aplicación de encuestas. Los instrumentos empleados fueron la ficha bibliográfica, la ficha de análisis normativo y jurisprudencial y un cuestionario. La población sujeta a estudio abarcó a los operadores jurídicos de la Sala Laboral del distrito de Juliaca, mientras que la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico, quedando integrada por cuatro (04) personas. Al finalizar el estudio, se llegó a las siguientes conclusiones: la normativa vigente para el sector privado se fundamenta en el D. Leg. N.º 728, reglamentado por el D.S. N.º 003-97-TR, la Ley N.º 28806 y la Ley de Inspección de Trabajo, en tanto que en el sector público de aplica el D. Leg. N.º 276, D.S. N.º 005-90-PCM, Ley N.º 30057 y Ley de Servicio Civil. También se determinó que el impacto de la casuística sobre acoso sexual laboral en el Juzgado de Trabajo de Juliaca es bastante significativo, ya que el 100% de los entrevistados manifestó que estos casos han ido en aumento. Por otro lado, el 50% indicó que las víctimas de estas situaciones poseen un conocimiento adecuado respecto a la posibilidad de canalizar judicialmente este tipo de hechos, mientras que el 75% mencionó que el juzgado laboral viene cumpliendo con su deber de sancionar y responsabilizar adecuadamente a los perpetradores en estos casos de acoso sexual laboral.

Espíritu e Ibraghim (2023) en su artículo "Propuestas para una mejora del tipo penal de acoso sexual". El apartamento en Pasco. En Perú. "2022" de la Universidad Daniel Alcides Carrión, realizaron una investigación para determinar si después de haber realizado un análisis jurídico y de derecho comparado, el acoso sexual se encuentra correctamente tipificado en nuestro ordenamiento jurídico penal o puede ser mejorado normativamente. Para analizar el problema planteado, se elaboró un breve cuestionario dirigido a una muestra de operadores legales, que incluye a docentes y estudiantes de la Facultad de Leyes de la UNDAC, así como a jueces, fiscales, abogados dedicados al ámbito penal. Se aplicaron métodos estadísticos para verificar la fiabilidad y autenticidad de la herramienta. Posteriormente, esta fue administrada a un grupo de 67 individuos,

conformada por jueces de Pasco, especialistas judiciales, abogados de la misma localidad, estudiantes de la facultad de leyes y expertos en el área. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, reuniendo métodos cualitativos y cuantitativos para a recolección y análisis de la información, tomando como base los cuestionarios aplicados sobre la temática de estudio. Los resultados obtenidos fueron incorporados al proyecto de investigación. Para el procesamiento y análisis estadísticos de los datos se utilizó el programa SPSS versión 25, aplicando la prueba del chi cuadrado para una sola variable, con el propósito de identificar la opinión predominante en cada una de las preguntas del cuestionario y, de esta manera, contrastar la hipótesis planteada. Finalmente los resultados permitieron concluir que la legislación vigente en el Perú presenta limitaciones en la tipificación del delito de hostigamiento sexual, al no contemplarlo de manera lo suficientemente precisa dentro del marco normativo penal. Se recomienda en este estudio el perfeccionamiento de las normas vigentes que sancionan las conductas sexuales no consentidas. Asimismo, se sostiene que los operadores de justicia del distrito no cuentan con un conocimiento pleno de la configuración jurídica penal de este delito. De igual modo, se denuncia que las autoridades judiciales no están cumpliendo con su deber de imponer de manera integral las sanciones penales previstas en el delito de acoso sexual.

Mendoza (2023) en su tesis “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” de la universidad privada de Tacna, tuvo como objetivo identificar los factores que vulneran el derecho a la dignidad humana debido a la falta de denuncias de hostigamiento sexual por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en 2022. En la metodología se utilizó un enfoque de investigación básica y un diseño no experimental de tipo transversal. La población consistió en 133 servidores públicos, y se obtuvo una muestra representativa de 99 participantes. Se utilizaron encuestas como técnicas de recolección de datos, empleando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que la mayoría de los casos analizados mostraron un nivel medio de hostigamiento sexual 56,57% y un nivel medio de derecho a la dignidad humana 65,66%, con la mayoría de los casos presentando un nivel medio de hostigamiento. se concluye que se determinó que las actitudes de las víctimas y la asistencia que reciben, así como la actitud del empleador y el factor organizacional de los

trabajadores, están relacionados significativamente con el hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna. Asimismo, no se encontró una correlación significativa entre el factor de prevención y sanción con el hostigamiento sexual laboral.

En su disertación titulada "El acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023" de la Universidad José Carlos Mariátegui, Cuentas y Torres (2024) se enfocaron específicamente en los empleados del municipio distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023. La muestra comprendió 80 individuos empleados en los sistemas de trabajo indefinido, fijo o de duración determinada, así como en el régimen CAS. Para la recolección de datos, se utilizaron dos encuestas: una destinada a la evaluación de comportamientos de índole sexual no deseados en el entorno laboral y la otra para la evaluación del rendimiento laboral. Los hallazgos indican una correlación positiva, reducida pero significativa, al 98%, entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el rendimiento laboral (Sig. = 0.002; rho = - 0.262*). Asimismo, se ha identificado una correlación positiva, reducida pero significativa, al 99%, entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el rendimiento laboral (Sig. = 0.001; rho = - 0.364**). Se determinó asimismo que existe una correlación positiva, baja pero muy significativa al 95%, entre el comportamiento físico y el rendimiento laboral (Sig. = 0.023; Rho = - 0.255*). En consecuencia, la conclusión definitiva de esta investigación fue que existe una correlación positiva, baja pero altamente significativa, al 98% entre la variable acoso sexual en el trabajo y el rendimiento laboral (Sig. = 0.002; Rho = - 0.338). Según este hallazgo, se puede postular que un incremento en la prevalencia de comportamiento sexual inapropiado en el entorno laboral, ya sea verbal, no verbal o físico, resultará en una disminución proporcional de la frecuencia del acoso.

II.2. Definiciones Doctrinarias

II.2.1. Acoso Sexual

Se aprecia una transformación que transita desde la mera enunciación hasta la elaboración de un concepto teórico. De manera similar a lo ocurrido a otras corrientes críticas, la teoría feminista había de llegar a construir los conceptos que pudieran dar lugar a la exposición de los elementos de comportamiento que informan los mecanismos de

dominación que son característicos en la sociedad patriarcal. (Amorós, 2005). En este marco surge el concepto de acoso sexual. Hasta el año 1975 tampoco había un término que recogiera la totalidad de las prácticas de coerción sexual a las que eran sometidas las mujeres en su vida cotidiana y que las impedía abordar el problema. Esta situación fue cambiando con el caso de Carmita Wood. Durante un largo tiempo, Carmita tuvo que soportar los comportamientos inapropiados de carácter sexual de Boyce McDaniel, su superior jerárquico en su centro de labores, esto es, la Universidad de Cornell en cuyo Laboratorio de Ciencias Carmita realizaba sus actividades.

Aunque era conocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores los constantes menosprecios a los que ella estaba sometida, sus quejas eran continuamente ignoradas. El maltrato la llevó a desarrollar trastornos somáticos que finalizaron con su despido. Meses más tarde, y sin encontrar trabajo que alimentara a su familia, Carmita hizo una petición de subsidio de desempleo al Departamento de Trabajo de EE.UU. que fue rechazada con el argumento de que sus razones para abandonar el trabajo no eran suficientemente creíbles. A pesar de las complicaciones que la situación fue provocando, Carmita continuó su lucha; esto permite reconocer el acoso sexual en el trabajo y acaba por ser una oportunidad para poner en marcha todo el proceso jurídico que conlleva.

Al principio, existe la dificultad de llegar a un acuerdo sobre la definición del agravio. Por un lado, el sexo y la práctica de la sexualidad llegan atravesados por múltiples estructuras de poder que dificultan la aproximación. No obstante, la concepción dominante acerca de los límites de la sexualidad en la sociedad suele construirse a partir de los privilegios históricamente atribuidos a los hombres, lo que genera diferencias en la interpretación que hombres y mujeres realizan frente a un mismo acontecimiento. Asimismo, aunque la mayor parte de los discursos doctrinarios ha centrado el concepto de acoso sexual en conductas destinadas a obtener favores sexuales, en este enfoque consideramos que este fenómeno abarca cualquier acto, comportamiento, conducta mediante la cual se ejerce poder contra las mujeres y contra otros colectivos que se apartan de los modelos de masculinidad hegemónica y del modelo heteronormativo.

En segundo lugar, para señalar con certeza si un comportamiento constituye o no un avance aceptable, no basta con identificar la conducta en sí misma, sino que resulta

imperativo analizar el contexto en el que ocurre y la relación existente entre las personas involucradas. En esa línea, conviene indicar que la valoración de la aceptabilidad de la conducta corresponde principalmente a la persona que la recibe. También es importante, además, reconocer que, en múltiples ocasiones, las víctimas no cuentan con condiciones reales para expresar un rechazo explícito; por ello, la ausencia de una negativa directa no puede interpretarse pues como una aceptación.

En último término, la doctrina señala que el perjuicio a los derechos de la víctima dependerá según el tipo de acoso al que sea sometida. En los casos de acoso *quid pro quo*, la relación entre la conducta y la vulneración de derechos suele resultar más ostensible. El caso es diferente cuando hablamos de acoso por ambiente hostil. En estos casos habrá que analizar qué tanto el entorno influyó en la vida de la víctima. Pero hay que tener en cuenta que la respuesta emocional a un evento violento varía según el género, la personalidad, la capacidad de recuperación de la persona, etc., por lo que una evaluación psicológica puede no ser una prueba confiable del daño causado. Todo lo anterior evidencia que la identificación de un comportamiento de connotación sexual no deseado es un proceso complejo que exige el análisis de múltiples elementos y la intervención de especialista en estudios de género. Esto no implica que se trate de conductas aisladas o que sean reducidas a la subjetividad, como señalan algunos críticos, sino que responden a patrones propios de otras manifestaciones de violencia de género estructural.

A lo largo las últimas cinco décadas se han desarrollado diversos modelos teóricos con el propósito de explicar la complejidad del fenómeno de acoso sexual. Para aproximarnos a las perspectivas teóricas que sostienen nuestra postura acerca del acoso como violencia de género y para contestar a las voces que la critican, es necesario conocer primero el “modelo natural-biológico”. Dicho modelo sostiene que el impulso sexual masculino es más intenso que el femenino, lo que explicaría el hecho de que las conductas sexuales por parte del género masculino posean una tendencia a manifestarse de más insistentes e incluso agresivos. Desde esta perspectiva, la supuesta “necesidad biológica” de conseguir diversas parejas sexuales llevaría a que los varones se conduzcan de una manera inapropiada que, dependiendo del contexto, pueda ser rechazada o admitida, sin que ello signifique que el hombre tenga una intención consciente de someter, controlar o

discriminar a las mujeres. En esa línea, argumentó Monde (2018) en su artículo, el acoso sexual estaría arraigado en la naturaleza misma de las relaciones sexuales y reproductivas humanas.

En consecuencia, esta interpretación que equipara las conductas de connotación sexual no deseadas a una especie de “rito de apareamiento” carece de respaldo empírico suficiente. Inicialmente, aunque la mayoría de los casos documentados involucran a mujeres, no son las únicas que se ven afectadas por tales circunstancias. Es bastante sabido que en numerosas ocasiones el hostigamiento ocurre entre individuos que comparte el mismo género o que esta práctica no siempre tenga como blanco establecer un vínculo sexual, lo que descartaría por completo la supuesta motivación “reproductiva”. Asimismo, numerosos estudios han evidenciado que las víctimas de acoso sexual comparten ciertas características particulares como, por ejemplo, encontrarse en un contexto de vulnerabilidad económica, sin que resulte tan relevante la apariencia física. Adicionalmente, esta lectura que promueve la normalización de estos comportamientos, trivializa las severas repercusiones que conllevan en la vida de los individuos que los padecen. Es importante destacar que esta perspectiva sobre el acoso sexual no proporciona una explicación alguna respecto al papel que desempeña el género en la estructura orgánica de la sociedad y en la configuración de la identidad de mujeres y hombres.

Otra perspectiva trascendental para nuestro análisis y que vale la pena ser revisada es el denominado “modelo organizacional”. De acuerdo a este enfoque, el acoso sexual se erige como mecanismo empleado en espacios de disputa de poder dentro de una organización, en la que tanto hombres como mujeres se valen de él para intentar consolidar su posición, obtener ventajas competitivas frente a sus pares o equilibrar la relación de poder. Desde esa óptica, el acoso sexual se relaciona con distintos elementos del entorno organizacional, tales como la distribución de hombres y mujeres en cargos de autoridad, el nivel de interacción requerido en la ejecución de las labores, las políticas institucionales y las herramientas con las que se cuenta para afrontar estas situaciones.

Y aunque este modelo permitiría hacer una asociación entre el hostigamiento sexual y los espacios laboralmente masculinizados, su capacidad para explicar estos

episodios resulta bastante limitada. Comenzando por el hecho de que el hostigamiento sexual no se circunscribe únicamente a estructuras jerárquicas formales. El acoso de índole sexual callejero es una muestra patente de que este tipo de violencia trasciende los espacios físicos de interrelación mixta. Además, al limitarse a estos espacios, se deja de lado que las organizaciones se construyen sobre la base de la desigualdad estructural de género profundamente arraigada.

II.2.2. Acoso Sexual Como Expresión de Violencia de Género

A pesar de haber alcanzado una amplia aceptación normativa, el enfoque sobre la discriminación sexual mostró ser inconsistente en su abordaje del acoso sexual como una forma de violencia estructural de género. En ese sentido, la teoría de la discriminación sexual requería demostrar una discriminación de género que limitaba la capacidad de interpretar con exactitud las conductas de acoso. Esta teoría se centraba en la forma en que los géneros eran tratados de manera diferente, ignorando los aspectos de poder y control que existían en las relaciones sociales.

En la aplicación de este paradigma, se encontró que algunos jueces, al momento de valorar el hostigamiento sexual, daban mayor relevancia a la intención del victimario, su orientación sexual y el sexo de la víctima que a la conducta en sí misma, desvirtuando la norma. Este abordaje, al depender de aspectos subjetivos como la intención del victimario o la naturaleza sexual de las partes, se mostraba insuficiente para dar respuesta a los casos de comportamientos inapropiados de carácter sexual.

Ante estas limitaciones, surgió la necesidad de una evolución teórica. El enfoque tradicional, circunscrito en el modelo de discriminación por razón del sexo, había llegado a su límite interpretativo. Ya no bastaba con reconocer si había una diferencia de trato en función del sexo; era necesario entender el acoso sexual como una forma de violencia de género, asociada a la reproducción de relaciones de poder desigualitarias entre hombres y mujeres. El hostigamiento sexual, entonces, empezó a ser entendido no sólo como una violación al derecho a la igualdad, sino como una violencia estructural que mantiene el control, la humillación y el dominio sobre las mujeres y otros sujetos que no encajan en los roles de género convencionales.

Este cambio no solo posibilitó una mejor comprensión del acoso sexual, sino que también amplió el marco legal de protección para que la violencia de género pudiera ser analizada integralmente, considerando no solo las diferencias sexuales visibles, sino también las relaciones de poder que se encuentran latentes. De este modo, la teoría feminista y los marcos de derechos humanos han contribuido a resignificar el acoso sexual como un problema estructural que necesita medidas de prevención y sanción más eficaces.

II.3. Regulación Legal en el Perú

II.3.1. Acoso Sexual en el Contexto de los Derechos Humanos

Antes de la adopción de la Convención de Belem do Pará, instrumento interamericano destinado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la CIM tenía la responsabilidad de recopilar y generar información acerca de la realidad de las mujeres en la región, así como sobre los mecanismos dirigidos a garantizar los derechos civiles y políticos, como la igualdad y equidad al momento de ejercerlos. Sin embargo, a lo largo de los años 80, los elevados índices de violencia que se llegan a causar pusieron de manifiesto la necesidad de contar con un marco legal sobre la cuestión en particular.

Tiempo después se aprobó la Convención, la cual significó un avance importante en la protección de los derechos de las mujeres. A diferencia de instrumentos previos, la Convención de Belem do Pará, sí reconoce de manera expresa que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los Estados partes tienen la obligación, ya sea en el ámbito público como en el privado, de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

II.3.2. Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

El acoso sexual en el trabajo es una de las formas de quebrantar gravemente la dignidad y los derechos que las leyes laborales reconocen, pues promueve un espacio de trabajo hostil, atenta contra la salud mental e influye negativamente en la productividad de quienes lo padecen. En el Perú se ha intentado solucionar esta situación por medio de normas jurídicas que buscan prevenir la conducta negativa y castigar a quien la ejecuta, creando así todo un sistema jurídico de protección al trabajador.

De acuerdo con lo establecido en la La Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del acoso sexual, este se configura como todo acto de naturaleza sexual que no es consentida por la persona a la que se le dirige y que puede afectar su dignidad o generar un ambiente intimidante, hostil, humillante, degradante u ofensivo. En este marco normativo, la ley dispone que las organizaciones y centros de trabajo deben implementar medidas orientadas a prevenir este tipo de comportamientos, así como la obligación de contar con procedimientos administrativos internos que permitan la presentación y recepción de denuncias, la tramitación de estas y la sanción correspondiente a quien resulte responsable. Del mismo modo, se establece la obligación de los empleadores de difusión y comunicación de estas políticas y mecanismos a todo el personal, con el propósito de asegurar que todos tengan pleno conocimiento de estas medidas y poder facilitar su efectiva implementación dentro del ámbito laboral.

El artículo 176-A relacionado con la figura del hostigamiento sexual, sanciona con pena privativa de libertad de dos a cinco años a quienes acosen sexualmente a una persona debido al sexo de esta última y en el caso de que se llegara a incurrir en la relación pública de este delito de hostigamiento sexual, se deben tener en cuenta otras circunstancias agravantes existentes para incrementar la pena privativa de libertad. Este artículo espera disuadir al hostigador recordándosele a través de multas de responsabilidad civil, sanciones o medidas ejemplares. Busca proteger a la víctima de quienes hacen un abuso de poder en el aparato jerárquico de la empresa.

La Ley N° 29783 también reconoce el acoso u hostigamiento sexual como un riesgo laboral que debe ser prevenido por los empleadores dentro de los centros de trabajo. Siguiendo esa línea, a través de esa norma se impone a las entidades el deber de adoptar medidas que prevengan los comportamientos de connotación sexual no consentidos y, asimismo, generar condiciones de trabajo seguros y saludables. Adicionalmente, también marca la obligación de las entidades de poder capacitar y sensibilizar, de forma permanente, todos los niveles de su organización en esa materia.

A pesar de que en nuestro país contamos un marco regulador de este fenómeno, su aplicación efectiva continúa siendo un desafío en muchas empresas peruanas. La falta de canales de denuncia accesibles y confidenciales, así como la insuficiente protección

de las víctimas frente a posibles venganzas, son algunas de las debilidades más resaltantes de nuestro marco normativo. Aunado a ello, la supervisión y control del debido cumplimiento de la normativa que deberían realizar las autoridades tampoco está siendo desarrollada con la debida rigurosidad que exigen estos casos.

Para abordar estas fallas, es necesario mejorar los mecanismos de denuncia, haciéndolos accesibles, confidenciales y protegiendo a los denunciantes. El establecimiento de programas de capacitación permanente y campañas de sensibilización en las empresas capacitando a trabajadores y empleadores sobre el acoso sexual y los derechos laborales. Además, se deben fortalecer las sanciones para los infractores y aumentar la vigilancia y el control por parte de las autoridades para hacer cumplir la normativa.

II.3.3. Delito de Acoso Sexual

Durante estos 50 años, varios instrumentos internacionales han creado un marco firme de protección contra el acoso sexual. Entre los más importantes se encuentran:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994): Este tratado define específicamente la violencia de género, incluido el acoso sexual, y reafirma la obligación de los Estados de prevenir, sancionar y erradicar la violencia en todas sus formas.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Aprobada por la ONU en 1979, ha servido para desarrollar políticas mundiales para la igualdad de género y la protección contra la violencia sexual, incluido el acoso en sus diferentes contextos.
- La Declaración de los Derechos de la Mujer de la ONU: Esta herramienta, al fomentar la igualdad de género y erradicar cualquier tipo de violencia hacia la mujer, se ha convertido en un instrumento normativo de referencia en la lucha contra el acoso sexual y otras violencias.

De igual forma, el sistema interamericano ha desempeñado un rol importante en el seguimiento y control de las políticas orientadas a enfrentar la violencia de género. A través del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención de Belém

do Pará (MESECVI) y sus órganos de carácter consultivo y técnico, se ha fomentado el examen y supervisión de las políticas en materias de igualdad de género, prevención de la violencia de género y el fortalecimiento de los marcos normativos internacionales cuyo objeto es la tutela y amparo de los derechos de las mujeres.

Como punto de inicio, es necesario conocer de dónde se origina el término "acoso sexual". Como plantea Baker (2007), su inicio se da en los años 70, cuando un grupo feminista estadounidense, que estaba presenciando los altos índices de conductas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral que padecían las mujeres, se agruparon en colectivos sociales. Estos grupos analizaron diferentes manifestaciones de este fenómeno, que iba desde actos de abuso sexual hasta formas más sutiles de violencia cotidiana o microviolencias. Así, llegó a entenderse que el acoso sexual es una forma de violencia que vulnera y amenaza los derechos humanos de las personas afectadas. Además, las consecuencias que acarrea (ya sean psicológicas, físicas o morales) limitan la capacidad de desarrollo libre de la víctima en su entorno diario.

Siguiendo esta línea, Peña (2017) define el acoso sexual como el conjunto de comportamientos de coacción de índole sexual que suelen darse en espacios donde existen relaciones de poder tácito, como en el trabajo, colegio, la universidad, y que obligan a la víctima que lo sufre a tener que soportar y/o tolerar estos actos para así poder mantenerse o progresar en ese entorno. Por su parte, el periódico El Comercio (2019) señala que se registran aproximadamente 42 denuncias diarias por delitos sexuales, en particular, por acoso sexual contra mujeres y menores de edad, y que de acuerdo a registros policiales, estos actos ilícitos han sido cometidos por sujetos que pertenecen al entorno cercano de la víctima.

Para escudriñar el fenómeno del acoso sexual es menester considerar tres pequeños conceptos básicos, pero claves:

- Discriminación contra la mujer o discriminación de género: referida a la diferenciación, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado la limitación o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales por las mujeres, incluyendo dentro de este conjunto, los derechos laborales.

- **Violencia hacia las mujeres:** entendida como la acción u omisión fundada en el hecho de ser mujer, que pueda ocasionar daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluso muerte a la mujer, así como también aquellas conductas de amedrentamiento, amenazas, coacción o despojo de libertad, ya sea pública o privada producida por personas de cualquier edad o condición. La violencia se traduce en la forma más extrema de la discriminación frente a las mujeres.
- **Acoso que genera un ambiente de trabajo hostil:** Este tipo de atosigamiento se materializa cuando dentro de los espacios laborales surgen comportamiento ya sean físico o verbales de carácter sexistas, que pueden generar un ambiente de intimidación, vejación u hostilidad que afecta la capacidad y bienestar de la persona. Este tipo de asedio no se constriñe únicamente a episodios de chantaje o de presión directa para obtener alguna ventaja sexual como normalmente pensamos que se da entre jefe y empleado, sino que puede presentarse también en conductas sexuales provenientes de otro compañero de trabajo que tiene la misma jerarquía, de algún usuario/a, terceros/as que pueden repercutir en el normal desarrollo de las actividades laborales con estos hechos de connotación sexual no bienvenidos.

II.3.3.1. Elementos del tipo penal del artículo 176-B del Código Penal peruano

El ilícito penal de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 176°-B del Código Penal y fue incorporado mediante el Decreto Legislativo 1410. De la redacción del tipo se puede inferir que es enfático en prescribir que, es pasible de sanción penal quien “de cualquier forma vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin su consentimiento, con la finalidad de realizar actos de connotación sexual”. Así, la consecuencia jurídica, de comprobarse la responsabilidad penal del agente, es la imposición de una pena de 03 a 05 años de privación de libertad, pudiendo esta ser mayor si por las circunstancias del caso concurren circunstancias agravantes como relaciones de subordinación, dependencia o vulnerabilidad de la víctima. Cabe resaltar que las

agravantes están desarrolladas en el mismo texto legal del delito, por lo que constituyen agravantes específicas.

A continuación, se hará referencia a los elementos estructurales del delito materia de análisis, esto es, se desarrollará el bien jurídico protegido, el sujeto pasivo y activo del delito, la conducta típica, la ausencia de consentimiento, el elemento subjetivo y las agravantes relacionadas con el abuso de poder o dependencia laboral, tema que atañe a la presente investigación.

1. Bien jurídico protegido

La libertad sexual constituye el interés jurídico protegido en el delito de acoso sexual, entendida la misma como aquella facultad de la que goza todo individuo (persona) a efectos de decidir de manera libre y espontánea sobre su vida sexual y, aunado a ello, sobre las interacciones de contenido sexual que desea o no mantener con otras personas. De lo anterior se puede inferir que la protección penal no se limita únicamente a salvaguardar o prohibir agresiones sexuales en el ámbito físico, sino que también tiene la finalidad de evitar conductas de hostigamiento o persecución que perturban la autodeterminación sexual de la víctima, ya sea este varón o mujer.

En la doctrina penal peruana, el profesor Felipe Villavicencio Terreros sostiene que la libertad sexual constituye una manifestación de la facultad de poder desarrollar libremente la personalidad, ya que garantiza que el individuo decida autónomamente sobre su vida sexual sin presiones, intimidaciones o conductas invasivas por parte de terceros (Villavicencio Terreros, *Derecho penal. Parte especial*, 2017).

En el ámbito de la ejecución de la conducta típica, el agente dirige su actuación a lograr un acercamiento o interacción de carácter sexual con el sujeto pasivo, siendo ello una vulneración directa a su libertad sexual y a su tranquilidad personal a la que tiene derecho. En ese contexto, doctrinariamente se ha establecido que el acoso sexual implica una interferencia ilegítima en el ámbito

de la vida privada de la víctima, generando perturbación o intimidación que puede alterar su vida cotidiana.

2. Sujeto activo

Al ser considerado como un delito común, el acoso sexual ser cometido por cualquier persona, sin requerirse una cualidad especial del agente. Así, cualquier individuo que realice actos de persecución, hostigamiento o acercamiento con finalidad sexual podría incurrir en responsabilidad penal por este delito.

No obstante, el propio artículo 176-B establece circunstancias agravantes cuando el agente mantiene una relación especial con la víctima, como ocurre en contextos de dependencia laboral, educativa o familiar. En estos supuestos, la pena puede elevarse en razón a que la víctima se encuentra en mayor situación de vulnerabilidad respecto del agresor.

De acuerdo con César San Martín Castro, la agravación de la pena en estos contextos responde a una política criminal orientada a proteger a quienes se encuentran en situaciones de subordinación o dependencia, donde el riesgo de coerción o presión resulta significativamente mayor (San Martín Castro, *Derecho penal. Parte especial*, 2015).

3. Sujeto pasivo

El delito en desarrollo tampoco requiere un sujeto pasivo cualificado ya que cualquier persona receptora de conductas de hostigamiento o persecución con finalidad sexual sin su consentimiento. La norma no restringe la protección en función del sexo de la víctima, en consecuencia, tanto varones como mujeres son pasibles de acoso sexual.

No obstante, el legislador ha previsto supuestos agravados cuando el sujeto pasivo se encuentra en circunstancias de especial vulnerabilidad, como ocurre con personas consideradas como adultas mayores, con capacidades

diferentes (discapacidad) o mujeres gestantes. Asimismo, la pena se incrementa cuando la edad de la persona agraviada está en el rango de entre 14 años y menos de 18 años de edad, reforzando la tutela penal respecto a grupos en los que se presentan mayores riesgos en cuanto a conductas de violencia sexual.

4. Conducta típica

La conducta típica del ilícito penal de acoso sexual se configura con la realización de determinadas acciones de hostigamiento dirigidas a obtener una interacción sexual con la víctima. El legislador ha previsto diversos verbos rectores que describen estas conductas: vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía.

Estos verbos rectores reflejan diferentes modalidades de comportamiento que pueden inferir negativamente en la libertad sexual de la persona agraviada. Así, por ejemplo:

- Vigilar implica observar o seguir constantemente a la víctima con la finalidad de controlar sus movimientos.
- Perseguir supone seguir a la víctima de manera insistente o reiterada.
- Hostigar o asediar implica realizar actos persistentes de molestia o insistencia con contenido sexual.
- Buscar establecer contacto o cercanía puede manifestarse mediante llamadas, mensajes o aproximaciones físicas con connotación sexual.

Además, la norma reconoce que estas conductas pueden llevarse a cabo a través de medios tecnológicos de transmisión de información y comunicación, tales como las redes sociales, redes de mensajería digital o cualquier otro tipo de medio electrónico.

Dogmáticamente hablando, la doctrina considera que se trata de un delito de mera actividad, ello en razón a que consumación se entiende efectiva con

la realización de la conducta hostigante dirigida a la obtención de actos de connotación sexual, cabe resaltar, no siendo indispensable que el agente logre efectivamente su propósito.

5. Ausencia de consentimiento

La ausencia de consentimiento de la persona agraviada se reputa como un elemento esencial en la estructura del tipo. La conducta será típica únicamente cuando el acercamiento o interacción de contenido sexual se realice contra la voluntad de la persona afectada. Así, tal elemento constituye el criterio determinante para delimitar las conductas socialmente aceptables de aquellas que adquieren relevancia penal. Cuando el agente persiste en su comportamiento pese a la negativa o rechazo del sujeto pasivo (varón o mujer), se considera que se ha vulnerado su libertad sexual.

6. Elemento subjetivo

El tipo penal materia de análisis requiere dolo, es decir, el aspecto positivo cognoscitivo y volitivo de realizar actos de hostigamiento con la finalidad de obtener un acercamiento o interacción sexual con la víctima.

Desde la perspectiva doctrinal, este tipo penal ha sido considerado como un ilícito de tendencia interna trascendente, pues el agente actúa con el objetivo específico de obtener actos de connotación sexual por parte de la víctima. En consecuencia, no basta con una conducta de persecución o vigilancia; es necesario que la conducta se enfoque en conseguir un objetivo sexual.

7. Circunstancias agravantes del delito de acoso sexual

El delito de acoso sexual plasmado en artículo 176-B del Código Penal contempla circunstancias agravantes que incrementan el marco punitivo, esto es, cuando el acoso sexual se realiza en contextos que evidencian una mayor gravedad de la conducta o una mayor vulnerabilidad de la víctima. En estos supuestos, la

pena puede elevarse significativamente, en atención al mayor reproche jurídico que merece el comportamiento del agente.

Las agravantes previstas por la norma responden a criterios de política criminal orientados a reforzar la protección de la libertad sexual en situaciones de desigualdad de poder, donde el agente está en una posición de dominante o de ventaja frente a la víctima. Entre estas circunstancias destacan especialmente aquellas relacionadas con el abuso de autoridad, jerarquía o dependencia laboral, las cuales resultan particularmente relevantes en contextos institucionales o laborales.

7.1. Abuso de autoridad o posición jerárquica

Una de las agravantes más importantes se configura cuando el sujeto activo utiliza su posición de jerarquía, superioridad o autoridad con el fin de realizar actos de acoso sexual. En estos casos, el legislador reconoce que la relación desigual entre el agresor y la víctima puede generar un escenario propicio para la coacción o presión psicológica, lo que incrementa la gravedad del hecho.

En el ámbito doctrinal, Ramiro Salinas Siccha señala que el abuso de autoridad en delitos en contra de la libertad sexual implica la utilización indebida de una posición de poder institucional o jerárquica para influir en la conducta de la víctima, lo que supone una vulneración particularmente intensa de su libertad sexual (Salinas Siccha, *Delitos contra la libertad sexual*, 2018).

En ese contexto, la agravación del marco punitivo responde a la idea de que el agresor instrumentaliza su posición de poder para facilitar la comisión del delito o para generar un entorno intimidatorio que dificulta la oposición de la víctima. De esta manera, el derecho penal busca prevenir situaciones en las que la autoridad o jerarquía se utilicen como mecanismos de presión para obtener favores o acercamientos de naturaleza sexual.

7.2. Dependencia laboral, educativa o económica

Otra circunstancia agravante relevante se presenta cuando el acoso sexual ocurre en un contexto de dependencia laboral, educativa o económica, en el cual la víctima se encuentra subordinada al agente. Este supuesto es particularmente frecuente en entornos laborales o académicos, donde el agresor puede ejercer control sobre aspectos relevantes de la vida profesional o educativa de la víctima.

En este sentido, Felipe Villavicencio Terreros sostiene que las relaciones de subordinación o dependencia generan un escenario de especial vulnerabilidad para la víctima, ya que el temor a represalias o consecuencias negativas —como la pérdida del empleo, sanciones laborales o perjuicios académicos— puede limitar su capacidad de resistencia frente al acoso (Villavicencio Terreros, *Derecho penal. Parte especial*, 2017).

7.3. Víctimas en situación de especial vulnerabilidad

Asimismo, la norma establece agravantes cuando la víctima se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, como ocurre en los casos de personas adultas mayores, personas con discapacidad o mujeres en estado de gestación. En estos supuestos, la protección penal se intensifica debido a la mayor exposición de estas personas frente a conductas de hostigamiento sexual.

De acuerdo con la doctrina penal, la consideración de estas circunstancias responde al principio de protección reforzada, mediante el cual el legislador reconoce que determinados grupos requieren una tutela penal más intensa frente a formas de violencia o abuso.

7.4. Relevancia jurídica de las circunstancias agravantes

Las circunstancias agravantes previstas para el ilícito de acoso sexual reflejan una tendencia contemporánea del derecho penal orientada a combatir las

formas estructurales de violencia sexual, especialmente aquellas que se desarrollan en contextos de desigualdad de poder.

En este sentido, César San Martín Castro señala que la incorporación de agravantes vinculadas a relaciones de autoridad o dependencia responde a la necesidad de reconocer que la violencia sexual no siempre se manifiesta mediante fuerza física, sino también a través de mecanismos de presión derivados de relaciones jerárquicas o institucionales (San Martín Castro, *Derecho penal. Parte especial*, 2015).

En consecuencia, el delito de acoso sexual no solo prohíbe conductas individuales de hostigamiento, sino que también busca prevenir situaciones en las que la asimetría de poder entre las partes se convierte en un instrumento para vulnerar la libertad sexual de la víctima.

II.4. Legislación Comparada

En el ámbito internacional, diversos países han implementado legislación para abordar el acoso laboral. En total, cuatro países han desarrollado leyes específicas sobre este fenómeno; tres de ellas son leyes de alcance nacional y una de carácter regional.

- **Suecia:** fue el primer país en regular el acoso laboral, en 1993, mediante la Ley Básica de Prevención de Riesgos, que tiene alcance nacional. Esta ley se enfoca en la prevención, la recuperación de las víctimas y responsabiliza al empleador de detectar un ambiente laboral tóxico y de expulsar al acosador.
- **Bélgica:** el acoso laboral resulta regulado en Bélgica por medio de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo (10 de enero de 2007) y por el Decreto Real del 17 de mayo de 2007. El ámbito de aplicación se extiende a nivel nacional. La ley se centra específicamente en la prevención, introduce la mediación como forma de solución de conflictos generados por denuncia de las vulneraciones en la normativa y otorga estabilidad laboral por un año a los denunciantes con el objeto de protegerlos de las represalias. También se amplía,

polemizando la doctrina, al considerar como acoso laboral las agresiones "externas a la empresa".

- **Reino Unido:** regula el acoso laboral a través de la Protection from Harassment Act de 1997 y la Dignity at Work Act de 2001. Estas leyes son muy amplias y establecen, inclusive, sanción y responsabilidad civil para quienes realicen conductas de acoso. Asimismo, permite el despido del acosador mediante un proceso sumario. Se trata de una infracción con respuesta penal que incluye incluso una pena de prisión de hasta seis meses y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala.
- **Italia:** regula el acoso en el trabajo mediante alguna ley regional, como la Ley del Lazio del 11 de julio de 2002, que debía referirse tanto a los trabajadores públicos como a los privados y que gestionaba la creación de centros de atención que se deberían hacer cargo de las organizaciones no lucrativas del gobierno regional. Pero fue declarada inconstitucional el 19 de diciembre de 2003.
- **Francia:** la posibilidad de acoso laboral se regula tanto en el ámbito laboral como en el ámbito penal. En este sentido, cabe subrayar el papel que desempeñó la promulgación de la Ley 2002/73 de Modernización Social, del 17 de enero de 2002, que modifica el Código de Trabajo mediante la cual se introducen las modalidades de acoso en los artículos L-122-49 al 122-53. La Ley de Modernización Social entiende que el acoso puede ser descendente, ascendente o horizontal; distingue de forma nítida el acoso moral del acoso sexual en función de los principios de la no discriminación y de la igualdad; obliga a su inclusión en los convenios colectivos estableciendo las sanciones disciplinarias correspondientes; promueve la conciliación y, si esta no se produce, da lugar a un consentimiento entre las partes que requiere la intervención del mediador, que ostenta facultades decisionales y coactivas; y el acoso laboral se entiende en el ámbito penal como un tipo delinquere correspondiente a un delito contra la integridad moral, conocido por sus sanciones tanto en forma de multas como en privativas de libertad.

- **España:** modificó su Código Penal a través de la LO 5/2010 de 23 de junio, incorporando el hostigamiento dentro del libro II, título VII, bajo "torturas y otros delitos contra la integridad moral". El artículo 173 define el hostigamiento laboral inverso, como una forma de hostigamiento, actos hostiles o humillantes, de forma reiterada. Las sanciones oscilan de seis meses a dos años de prisión.

Diversos países regulan el acoso laboral a través de los códigos laborales:

- **Luxemburgo:** (artículos L 162-12), Suiza (artículos 321 y 328) y Portugal (artículo 24). Por su parte, Dinamarca lo regula en la Ley de Medio Ambiente Laboral, Holanda en el Decreto de Condiciones de Trabajo y Finlandia en la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Alemania:** En lugar de legislación específica, ha optado por la regulación del acoso laboral mediante convenios colectivos, respaldados por la Federación Sindical Nacional, que ha publicado un texto modelo enfocado en la prevención.

En América Latina, el desarrollo normativo respecto al acoso laboral es menos avanzado. Sin embargo, varios países han adoptado distintas soluciones para tratar este fenómeno. Pocos países han promulgado legislación específica, y algunos han modificado sus códigos laborales o recurren a otras disposiciones de carácter constitucional y legal.

En la región, tres países cuentan con legislación específica sobre el acoso laboral: Colombia, Argentina y Brasil.

- **Colombia:** es el único estado en América Latina con una ley de alcance nacional en relación con el acoso ocupacional, la Ley 1010 de 23 de enero de 2006. La Ley establece medidas preventivas, correctivas y sancionadoras del acoso ocupacional en el marco de las relaciones profesionales, establece el acoso ocupacional en sus diferentes modalidades: maltrato, acoso, discriminación, desigualdad y desprotección. La Ley enuncia las siguientes conductas que constituyen acoso ocupacional y mecanismos de la un inspector de trabajo. Además

establece sanciones económicas tanto para el acosador como para el empleador que lo tolera o promueve.

- **Argentina:** el Acoso laboral se contempla a través de la figura de "violencia laboral". Ocho son las leyes vigentes a nivel provincial y municipal: siete sólo regulan el sector público y una, también regula el sector privado. Las leyes caracterizan el fenómeno y la realizan a partir de conductas que la constituyen, siendo la regulación muy preponderante en el ámbito público y las leyes, en general, son poco detalladas para la regulación del fenómeno.
- **Brasil:** ha emitido diversas leyes estatales y municipales relacionadas con el "asedio moral" en el ámbito laboral, especialmente dirigidas al sector público. Entre ellas se encuentran leyes como la Ley Complementaria 12.561 de 2006 (Río Grande do Sul) y la Ley 12.250 de 2006 (São Paulo). Estas leyes abordan principalmente el acoso en el ámbito público y definen el fenómeno, aunque son limitadas y no abordan todos los aspectos del acoso laboral.
- **Chile:** la Ley 20.607 de 2012 incorporó el acoso laboral en el Código del Trabajo. La ley define el acoso laboral como cualquier conducta de agresión o hostigamiento reiterado ejercida por el empleador o compañeros de trabajo que degrade la situación laboral del afectado. También establece el acoso como causal de despido indirecto, la obligación de indemnización y regula el despido del acosador.
- **México:** la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 introdujo el concepto de "hostigamiento" en el ámbito laboral, distinguiéndolo del acoso sexual. La ley se refiere al "ejercicio del poder" en una relación de subordinación y regula el acoso vertical descendente, sin abarcar otras formas de acoso o responsabilidades del empleador respecto al entorno laboral.
- **Venezuela:** incorporó el acoso laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, de 2012. Define el acoso como conductas abusivas que atenten contra la dignidad o la integridad biopsicosocial del

trabajador, perturbando su trabajo y deteriorando las condiciones laborales. Además, establece el acoso como causa justificada para la rescisión del contrato y el derecho a indemnización para la víctima.

- **Bolivia y Ecuador:** En Bolivia, el artículo 49 de la Constitución establece la protección contra el despido injustificado y el acoso laboral. Ecuador también protege la integridad física, psíquica, moral y sexual en su Constitución, asegurando una vida libre de violencia en el ámbito laboral.
- **Costa Rica:** En Costa Rica, los trabajadores pueden recurrir a la Constitución y el Código de Trabajo para protegerse contra el acoso laboral. También existen diversos proyectos legislativos para regular este fenómeno, como la Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.
- **Panamá, Paraguay, Uruguay:** Estos países también incluyen disposiciones en sus respectivos códigos laborales y leyes generales para proteger contra el acoso laboral, aunque en muchos casos las leyes no son completamente específicas o no abarcan todas las manifestaciones del fenómeno.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.134	75	.200*	0.967	75	0.819
V2	0.215	75	0.061	0.948	75	0.487

***. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.**

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla de prueba de normalidad se verifica si las dos variables de estudio, la regulación normativa peruana sobre el acoso sexual laboral (V1) y la eficacia de la regulación (V2), se distribuyen aproximadamente normal. Para V1, la prueba de Kolmogorov-Smirnov da un estadístico de 0.134 con una significancia de 0.200, y la prueba de Shapiro-Wilk da un estadístico de 0.967 con una significancia de 0.819; como ambas significancias son mayores a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se considera que los datos de la variable independiente se ajustan a una distribución normal.

En relación con V2, la prueba Kolmogorov-Smirnov arroja un estadístico de 0.215 con una significancia de 0.061 y Shapiro-Wilk 0.948 con una significancia de 0.487; en ambos casos, al ser los valores p mayores a 0.05, no se puede rechazar la hipótesis de que la variable dependiente se desvíe de la normalidad, por lo que también se asume que sus datos se comportan de forma aproximadamente normal. En conjunto, la tabla muestra que ambas variables se ajustan de manera aceptable a la normalidad, lo que permite aplicar estadísticas paramétricas, como la correlación de Pearson.

III.1. Resultados de Objetivo Específico 1

Tabla 2

Correlación del Primer Objetivo Específico

		Correlaciones	
		V1	D2.1
V1	Correlación de Pearson	1	.562**
	Sig. (bilateral)		0.041
	N	75	75
D2.1	Correlación de Pearson	.562**	1

	Sig. (bilateral)	0.041	
	N	75	75

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla de correlación del primer objetivo específico se observa la relación entre la variable independiente “regulación normativa peruana sobre el delito de hostigamiento sexual laboral” (V1) y la dimensión “factores del delito” (D2.1). El coeficiente de correlación de Pearson entre ambas es de 0.562, lo que muestra una correlación positiva fuerte: a mayor percepción de desarrollo y presencia de la regulación normativa, mayores serán los niveles en los factores relacionados con la comisión del delito, en opinión de los encuestados.

El valor de significancia bilateral (Sig. = 0.041) es menor a 0.05, por lo que la correlación es estadísticamente significativa al 95% de confianza, y se puede rechazar la hipótesis de que la relación observada se deba al azar en la muestra de 75 observaciones. En cuanto al primer objetivo específico, el resultado muestra que existe una relación lineal positiva y significativa entre la regulación normativa sobre acoso sexual laboral y los factores que inciden en la comisión del delito, ya que la percepción de la norma no se interpreta de forma aislada, sino en conexión con la forma en que los operadores jurídicos identifican y ponderan estos factores en el contexto de Chiclayo 2024.

III.2. Resultados del Objetivo Específico 2

Tabla 3

Correlación del Segundo Objetivo Específico

Correlaciones			
		V1	D2.2
V1	Correlación de Pearson	1	.742**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	75	75
D2.2	Correlación de Pearson	.742**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	75	75

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

Interpretación: En la tabla de correlación del segundo objetivo específico se correlaciona la variable independiente “regulación normativa peruana sobre el delito de hostigamiento sexual laboral” (V1) con la dimensión normativa (D2.2). El coeficiente de correlación de Pearson entre las dos es de 0.742, lo que muestra una correlación positiva

alta: cuando los operadores jurídicos consideran que la normativa está más desarrollada, es más clara y está más presente, también consideran que es más fuerte el componente estrictamente normativo de la regulación.

El valor de significancia bilateral de esta correlación es 0.001, menor a 0.01, por lo que la correlación es estadísticamente significativa al 99% de confianza, y es improbable que el coeficiente obtenido se deba al azar en la muestra de 75 casos. En el segundo objetivo específico, este hallazgo evidencia que hay una alta y significativa asociación lineal directa entre la regulación normativa sobre hostigamiento sexual laboral y su dimensión normativa, confirmando que para los encuestados la estructura legal y regulatoria es parte esencial de la percepción general sobre la regulación peruana en esta área.

III.3. Resultados del Objetivo Específico 3

Tabla 4

Correlación del Tercer Objetivo Específico

Correlaciones			
		V1	D2.3
V1	Correlación de Pearson	1	.814**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
D2.3	Correlación de Pearson	.814**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

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

Interpretación: En la matriz de correlación del tercer objetivo específico se analiza la relación entre la variable independiente “regulación normativa peruana sobre el delito de acoso sexual laboral” (V1) y la dimensión “dificultades y vacíos en la aplicación de la normativa” (D2.3). El coeficiente de correlación de Pearson entre las dos es de 0.814, una correlación positiva muy alta: cuanto más consideran los encuestados que está regulada la normativa, más valoran positivamente los aspectos relacionados con su implementación.

El valor de significancia bilateral de esta correlación es 0.000, menor a 0.01, por lo que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 99% de confianza. En

el tercer objetivo específico, estos hallazgos indican que hay una asociación lineal muy fuerte y significativa entre la regulación normativa sobre el hostigamiento sexual laboral y la dimensión sobre sus dificultades y vacíos de implementación, lo que significa que, para los operadores jurídicos encuestados, la forma en que evalúan en términos generales la regulación se relaciona con la manera en que viven los problemas prácticos de su implementación en el contexto de Chiclayo 2024.

III.4. Resultados del Objetivo General

Tabla 5

Correlación del Objetivo General

		Correlaciones	
		VAR01	VAR02
V1	Correlación de Pearson	1	.815**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
V2	Correlación de Pearson	.815**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

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

Interpretación: En la tabla del objetivo general se observa la correlación de Pearson entre la variable independiente “regulación normativa peruana del delito de hostigamiento sexual laboral” (V1) y la variable dependiente “eficacia de la regulación normativa” (V2). El coeficiente es 0.815, lo que muestra una correlación positiva muy fuerte: a medida que crece la percepción de desarrollo y presencia de la regulación normativa, crecen en forma consistente la percepción de su efectividad para prevenir y castigar el hostigamiento sexual en el trabajo.

El valor de significancia bilateral de esta correlación es 0.000, menor a 0.01, por lo que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 99% de confianza. En el marco del objetivo general del estudio, este hallazgo evidencia que hay una correlación muy fuerte y altamente significativa entre la regulación normativa peruana sobre hostigamiento sexual laboral y su eficacia percibida, lo que apoya la hipótesis de que un

marco legal fuerte se asocia con una mayor capacidad para prevenir y castigar este delito en el contexto estudiado.

IV. DISCUSIÓN

IV.1. Discusión del Primer Objetivo Específico

En el análisis del primer objetivo específico, sobre la manera en que la regulación normativa peruana del delito de hostigamiento sexual laboral se relaciona con los factores que inciden en la comisión del delito, los hallazgos del estudio se alinean en continuidad parcial, pero también en contradicción, con los antecedentes nacionales e internacionales revisados. El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable independiente V1 y la dimensión “factores del delito” (D2.1) es 0.562, con una significancia de 0.041, lo que indica que existe una asociación positiva y estadísticamente significativa de magnitud moderada a fuerte: mientras los operadores jurídicos perciben una mayor presencia y desarrollo de una normativa, mayor será su reconocimiento de los distintos factores que influyen en la comisión del acoso sexual laboral en Chiclayo 2024. Esto implica que el conocimiento de las causas del fenómeno no puede separarse del marco legal, en la medida en que este último establece, hace visible y castiga ciertas conductas de acoso sexual.

En los antecedentes internacionales se encuentra que Guarderas y Larrea (2020) ya demuestran que existe un problema de invisibilización del acoso sexual en el contexto universitario ecuatoriano, dado que no existen datos sistematizados ni se le da prioridad institucional. En su estudio se aboca a desarrollar y validar un instrumento para medir la prevalencia del acoso sexual en instituciones de educación superior, ya que, a pesar de contar con marcos normativos o reglamentarios, la evidencia empírica muestra carencias de registro, sensibilización y reconocimiento del problema.

En comparación con los resultados de la presente investigación, existe coincidencia en que los factores estructurales y culturales son determinantes del acoso sexual, pero también hay una diferencia: mientras que Guarderas y Larrea señalan la falta de información y la poca prioridad institucional, en Chiclayo la correlación positiva entre regulación y factores del delito demuestra que, al menos desde la perspectiva de los operadores jurídicos, la existencia de un marco legal favorece el reconocimiento y valoración de los factores que influyen en la comisión del acoso sexual laboral. Ello puede deberse a que en el ordenamiento jurídico peruano, desde la Ley N.º 27942 y normas

posteriores, el hostigamiento sexual laboral se ha ido visibilizando jurídica y procedimentalmente, lo que permite a los operadores incorporar en su análisis aspectos como la asimetría de poder, la cultura organizacional y los patrones discriminatorios.

Por otro lado, Chuquín y Herrera (2020) estudian el acoso sexual callejero en la ciudad de Cuenca y cómo los estereotipos de género, el patriarcado, el machismo y la violencia de género son constructos que refuerzan la normalización del acoso sexual en el espacio público. En ese entendido, estos estereotipos representan creencias internalizadas, difíciles de erradicar sin procesos de sensibilización y formación, lo que evidencia la influencia de factores socioculturales profundos que van más allá del marco jurídico.

En cambio, la correlación en Chiclayo muestra que hay una convergencia temática: también aquí los factores del delito aluden a relaciones de poder y patrones culturales que normalizan el acoso sexual, pero, a diferencia del acoso callejero estudiado por Chuquín y Herrera, en el contexto laboral la sensación de una normativa más fuerte se asocia con una mayor capacidad para reconocer estos factores. Esta diferencia se debería a que en el mundo laboral hay unas obligaciones concretas del empresario, unos protocolos de denuncia y una tipificación penal que obligan a problematizar comportamientos antes permitidos, mientras que en el espacio público ese marco institucional está menos desarrollado o interiorizado por la ciudadanía.

En el ámbito internacional y comparado, la tesis de Castillo (2022) sobre el mobbing y la proporcionalidad de la sanción y la reparación integral es otra clave hermenéutica. "El acoso laboral, incluso el de naturaleza sexual, está insuficientemente tipificado en el Código Orgánico Integral Penal del Ecuador, creando un vacío de protección de derechos y un subregistro por temor a perder el trabajo", concluye Castillo. La necesidad de modificar el tipo penal para incluir expresamente el acoso laboral y fijar sanciones proporcionales es una reacción a un ordenamiento jurídico ineficiente que no logra afectar los factores que favorecen o permiten que el acoso continúe.

Mientras que en la investigación realizada en Chiclayo, la correlación positiva entre normas y dimensiones del delito indica que, a medida que el marco legal se considera más fuerte, los operadores jurídicos se vuelven más conscientes de las

condiciones que favorecen el acoso sexual laboral, como la tolerancia institucional, la impunidad, las jerarquías rígidas y las relaciones de subordinación. A diferencia de Castillo, donde la precariedad normativa refuerza la invisibilización de los factores de riesgo, en el caso peruano estudiado la creciente consolidación normativa parece ir de la mano con una creciente capacidad de diagnóstico por parte de los operadores del sistema de justicia.

En los antecedentes nacionales, el estudio de Merino (2020) sobre acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en Ventanilla encontró que el acoso callejero se da en prevalencia intermedia, con diferencias por género, y que el sexismo ambivalente se estructura de manera diferente en hombres y mujeres. Y aunque su foco de estudio sea el espacio público y no el laboral, su contribución es demostrar que los factores subjetivos (creencias sexistas, estereotipos, etc.) se asocian con el acoso sexual vivido y tolerado.

Esta postura concuerda con el primer objetivo específico de la investigación de Chiclayo en que ambos estudios reconocen que la conducta de bullying no depende de la presencia o ausencia de normas, sino de una combinación de factores psicológicos, culturales y sociales. Pero la diferencia es que Merino se queda en la medición de los niveles de acoso y sexismo sin relacionarlos con la percepción de la normativa, mientras que el estudio de Chiclayo sí encuentra una asociación entre regulación y dimensiones del delito, lo que indicaría que la normativa se ha interiorizado, al menos parcialmente, en la manera en que los operadores jurídicos conceptualizan esos factores. Esto apoya la noción de que la ley puede funcionar como un filtro que transforma la manera en que se ven y se valoran los riesgos y las condiciones que promueven el acoso sexual.

La investigación de Quispe (2023) sobre el acoso sexual laboral y su impacto en los casos procesados en el juzgado de trabajo de Juliaca es un antecedente más cercano a la temática de la presente investigación. Quispe llega a la conclusión de que los casos de hostigamiento sexual laboral han aumentado en el juzgado estudiado y que, a pesar de contar con un marco legal aplicable al sector privado y público, su efectividad está condicionada por el conocimiento que tengan las víctimas y la actuación de los operadores jurídicos. Asimismo, parece que una mayoría de encuestados cree que el juzgado laboral castiga a los actores.

En línea con estos hallazgos, la correlación encontrada en Chiclayo entre la norma y los factores que influyen en el delito puede ser un reflejo de la misma dinámica: donde los operadores perciben que existe un marco normativo más desarrollado, logran identificar mejor los factores contextuales (aumento de denuncias, sensibilización institucional, prácticas jurisprudenciales) que favorecen la manifestación y el abordaje del hostigamiento sexual en el trabajo. Pero, a diferencia de Quispe, que prioriza el número de casos y la consecuencia procesal, el estudio de Chiclayo hace énfasis en la conexión conceptual entre norma y factores causales, demostrando que no son ámbitos aislados.

Como ya es un antecedente de Espíritu e Ibraghim (2023), donde señala que la tipificación del hostigamiento sexual en el Perú es insuficiente y necesita mejorarse, el desconocimiento por los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Pasco y la mala aplicación de las sanciones penales. En ese sentido, la articulación entre regulación y determinantes del delito se torna tensa: una tipificación deficiente y una aplicación fragmentada de la ley pueden favorecer que algunos factores estructurales, como la tolerancia institucional, la no denuncia y la impunidad, persistan o se fortalezcan.

Aquí, el resultado del objetivo específico en Chiclayo muestra un hallazgo diferente: la correlación positiva y significativa entre la percepción de la regulación y los factores del delito, lo que sugiere que en la muestra estudiada los operadores jurídicos no solo conocen el marco legal, sino que lo relacionan con su entendimiento sobre lo que mantiene al acoso sexual laboral. Esta variación puede deberse a diferencias contextuales entre distritos judiciales, el momento de consolidación de la ley o el nivel de capacitación especializada, lo que indica que la efectividad simbólica y real de la ley depende de su apropiación por parte de sus ejecutores.

Finalmente, la investigación de Mendoza (2023) y el estudio de Cuentas y Torres (2024) suman evidencia sobre la importancia de los factores que influyen en el acoso sexual laboral y en la administración pública. En el trabajo de Mendoza, los resultados indican que variables como la personalidad de las víctimas, el apoyo recibido, la postura adoptada por el empleador y otros factores organizacionales se confluyen y crean una relación significativa con la existencia de hostigamiento sexual en el Gobierno Regional

de Tacna, pero no hay una relación significativa entre las medidas preventivas y la ocurrencia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Esta última evidencia contradice lo encontrado en Chiclayo, donde la percepción de la normativa se asocia positivamente con los factores delictivos, lo que implica que, en el contexto tacneño, el diseño o aplicación de las medidas preventivas y punitivas no logran impactar en la percepción de los factores que alimentan el fenómeno.

Sin embargo, en Chiclayo la asociación nos muestra que una normativa considerada más fuerte y establecida va de la mano con una mayor identificación de factores de riesgo, lo que podría deberse a la interrelación entre las políticas institucionales, la capacitación de los operadores jurídicos y la experiencia ganada en el manejo de casos. A su vez, Cuentas y Torres demuestran que el acoso sexual afecta al desempeño laboral, encontrando asociaciones significativas entre el comportamiento sexual no deseado (verbal, no verbal y físico) y la disminución del rendimiento, lo que apoya la idea de que los factores explicativos del acoso deben ser abordados no solo como un problema de derechos fundamentales, sino también como un problema de gestión organizacional. La correlación positiva entre normas y condiciones del delito en el estudio de Chiclayo apoya esta idea, en que los operadores jurídicos relacionan la existencia de un marco legal fuerte con mayor conciencia de las condiciones estructurales y organizacionales que posibilitan que el acoso sexual laboral vulnere la dignidad humana y el funcionamiento institucional.

IV.2. Discusión del Segundo Objetivo Específico

En el análisis del segundo objetivo específico, el cual busca establecer la efectividad de la regulación normativa peruana del delito de acoso sexual laboral en su dimensión estrictamente normativa, los resultados empíricos de la investigación se ubican en un punto medio entre las posturas críticas que denuncian deficiencias en la tipificación penal y las que celebran avances en la creación de un marco legal específico. El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable independiente “regulación normativa peruana del delito de hostigamiento sexual laboral” (V1) y la dimensión normativa (D2.2) es de 0.742, con una significancia de 0.001, lo que demuestra que existe una correlación positiva alta y muy significativa: mientras los operadores jurídicos

consideran que la regulación es más elaborada, precisa y existente, más valoran la fortaleza de la estructura normativa como un elemento para combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Este hallazgo no solo verifica el cumplimiento del segundo objetivo específico, sino que revela que, en el Distrito Judicial de Lambayeque, la arista normativa del problema no se vive como una cuestión formal, sino como un soporte firme de la reacción estatal ante esta manifestación de violencia de género.

En conversación con los antecedentes internacionales, se encuentra que Guarderas y Larrea (2020) señalan la falta de datos sistematizados e instrumentos fiables para medir la prevalencia del acoso sexual en las universidades ecuatorianas, demostrando así una baja prioridad institucional para resolver el problema. Si bien no es el objetivo de su investigación analizar la calidad de la normativa, que tengan que elaborar un instrumento de medición desde cero demuestra un contexto en el que la regulación, en caso de que exista, no ha generado sistemas sólidos de registro, seguimiento y control.

En cambio, la correlación alta que se logra en Chiclayo entre la percepción de la regulación y la dimensión normativa nos revela otro panorama: aquí los operadores jurídicos no solo reconocen la existencia de normas concretas (Ley N.º 27942 y su reglamento), sino que la conciben como una parte organizada y significativa de la respuesta institucional al hostigamiento sexual laboral. Esta diferencia puede deberse a que en el caso peruano estudiado la norma está orientada al mundo laboral, con deberes específicos para empleadores y procedimientos establecidos, lo que permite que la percepción de claridad y presencia se incorporen directamente en la valoración de su eficacia normativa.

La disertación de Chuquín y Herrera (2020) sobre el acoso sexual callejero hace un abordaje con arraigo en los constructos socioculturales, tales como los estereotipos de género, el patriarcado y el machismo, que refuerzan y normalizan el acoso en los espacios públicos. En ese marco, la faceta normativa no es el foco, sino el telón de fondo sobre el que destacan la continuidad de prácticas violentas a pesar de marcos jurídicos generales de protección de derechos.

La investigación en Chiclayo coincide con Chuquín y Herrera en que las normas por sí solas no cambian los patrones culturales, pero discrepa en la importancia que los

operadores jurídicos le dan a la estructura normativa puntual sobre hostigamiento sexual laboral. La fuerte correlación entre regulación y dimensión normativa nos muestra que en el mundo del trabajo el hecho de contar con una ley específica es un gran avance en comparación con la mera declaración de derechos de carácter general, y que la normativa específica, cuanto más detallada y operativa sea, marca la diferencia en el combate contra el hostigamiento sexual con respecto a aquéllas en que solo contamos con principios generales de igualdad y no discriminación.

El antecedente de Castillo (2022) sobre la “determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y la reparación integral a la víctima” en el contexto ecuatoriano es ilustrativo para el contraste con el segundo objetivo específico. "Como no existe una sanción para el acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal, se crea un vacío que impide proteger a las víctimas", determina Castillo, por lo que sugiere "incluirlo como delito con sanciones proporcionales y medidas de reparación integral". Esta mirada refleja un juicio negativo de la dimensión normativa: el marco actual es insuficiente, parcial o inadecuado para enfrentar el fenómeno desde el Derecho penal.

En Chiclayo, en cambio, se observa que los operadores jurídicos valoran altamente la dimensión normativa, al encontrar una correlación de 0.742 entre V1 y D2.2, lo que indica que el marco legal peruano sobre hostigamiento sexual laboral, integrado por leyes específicas, reglamentos administrativos y tipificación penal, se considera bastante robusto y coherente. La diferencia es que mientras Castillo ve la necesidad de una reforma tipificadora elemental, el caso peruano ha logrado desarrollar una normativa específica que los operadores consideran un marco de referencia nítido para la sanción y precaución del acoso sexual laboral.

En el contexto nacional, los resultados de Quispe (2023) muestran otra faceta de la dimensión normativa. El autor llega a la conclusión de que el tratamiento legal del acoso sexual laboral en el Perú, tanto en el ámbito privado (Decreto Legislativo N.º 728, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Reglamento de la Ley N.º 28806, entre otras) como en el sector público (Decreto Legislativo N.º 276, Ley N.º 30057 y normas complementarias), es un marco normativo existente que, sin embargo, coexiste con el aumento de casos en el juzgado de trabajo de Juliaca. Asimismo, vale indicar que la

mayoría de los encuestados cree que el juzgado castiga como es debido a los sujetos activos, lo que revela una opinión favorable en cuanto a la reacción jurisdiccional.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación en Chiclayo, se observa un punto en común y uno opuesto: por un lado, ambos estudios reconocen la existencia de un marco legal específico que regula el hostigamiento sexual laboral y que es valorado positivamente en cuanto a su aplicabilidad; por el otro, mientras que Quispe destaca el incremento de casos y su impacto procesal, el estudio de Chiclayo se enfoca en la percepción abstracta de la dimensión normativa, ya que para los operadores de Lambayeque, la claridad, presencia y articulación interna del marco normativo son un factor esencial de la eficacia del sistema contra el hostigamiento sexual laboral. Así, la correlación elevada entre V1 y D2.2 puede considerarse una evidencia de que, al menos en el contexto estudiado, el diseño regulatorio no se vive como una barrera, sino como una fortaleza.

El estudio de Espíritu e Ibraghim (2023), sin embargo, agrega una advertencia importante: Estos autores, luego de un análisis jurídico y de derecho comparado, concluyen que la tipificación del acoso sexual en el Código Penal peruano es insuficiente y necesita mejorar su regulación, identificando además un desconocimiento del delito por los operadores jurídicos y una escasa sanción penal. En ese sentido, la faceta normativa se torna dispersa o confusa, menoscabando su función de guía para la conducta de jueces, fiscales y abogados.

Al comparar este diagnóstico con el resultado del segundo objetivo específico en Chiclayo, se encuentra una contradicción: mientras Espíritu e Ibraghim hacen hincapié en la insuficiencia y la necesidad de mejorar la normativa, los operadores del Distrito Judicial de Lambayeque consideran que la dimensión normativa está suficientemente desarrollada y es coherente, al punto que el incremento en la percepción de la normativa se relaciona con la percepción de la solidez normativa. Esta diferencia puede deberse a distintos factores, como la muestra (operadores de Pasco vs. operadores de Lambayeque), el punto de maduración de las reformas legales o el acceso desigual a capacitaciones especializadas sobre hostigamiento sexual. Pero, en todo caso, la fuerte correlación encontrada en Chiclayo no refuta las críticas de Espíritu e Ibraghim, pero indica que, en

ciertos contextos, la regulación actual se considera medianamente adecuada, aunque queden peticiones de mejora tipificadora.

Los trabajos de Mendoza (2023) y Cuentas y Torres (2024) también ofrecen pistas indirectas para entender la dimensión normativa. Mendoza, 2019, evidencia que en el Gobierno Regional de Tacna, las actitudes de las víctimas, la ayuda, la actitud del empleador y la organización se asocian con el hostigamiento sexual, en tanto que no existe asociación con el factor “prevención y sanción” y el hostigamiento sexual laboral. Esta falta de asociación puede indicar que, en ese contexto, las normas y políticas preventivas y punitivas formales no han logrado engranar con las prácticas diarias y la experiencia de los trabajadores, y por lo tanto no logran disminuir el fenómeno.

En cambio, el resultado del segundo objetivo específico en Chiclayo revela que los operadores jurídicos sí ven una alta conexión entre la norma y la dimensión normativa, confiando en que el marco legal puede moldear la respuesta al hostigamiento sexual laboral. Esta comparación muestra que la efectividad de la norma no emana únicamente de su formulación, sino de su implementación, divulgación y apropiación institucional: en los lugares donde la norma no genera cambios visibles en la práctica de gestión del riesgo y protección a víctimas, su incidencia en la percepción de los factores y resultados será más tenue.

Por su parte, Cuentas y Torres (2024) encuentran que el hostigamiento sexual en el trabajo se relaciona de manera significativa, aunque con magnitudes bajas, con la disminución del rendimiento laboral en sus formas verbales, no verbales y físicas. Aunque esta investigación no aborda la evaluación de la normativa, su resultado apoya la necesidad de un marco regulatorio que no solo defina comportamientos prohibidos y sanciones, sino que se integre con políticas de gestión del talento humano y de protección de la salud psicosocial de los trabajadores.

La fuerte correlación entre regulación normativa y dimensión normativa en Chiclayo se ajusta a esta necesidad, en cuanto evidencia que los operadores jurídicos consideran la estructura jurídica como un elemento determinante para encauzar la respuesta institucional ante el acoso sexual que afecta el desempeño y la dignidad humana. Ello evidencia que, a diferencia de lugares en que el peso recae solo en aspectos

culturales u organizacionales, en el Distrito Judicial de Lambayeque la dimensión normativa es considerada un instrumento primordial para la instauración de obligaciones para empleadores y las facultades de la autoridad encargada de la prevenir, monitorear, sancionar estas conductas.

En conclusión, el análisis del segundo objetivo específico revela que la alta correlación existente entre la regulación jurídica peruana del delito de hostigamiento sexual laboral y su dimensión normativa demuestra que en Chiclayo 2024 los operadores jurídicos consideran que existe un marco legal bastante fuerte, preciso y existente que les sirve como referencia para combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Este hallazgo contrasta con las miradas más críticas que denuncian tipificaciones insuficientes o una mala articulación entre prevención, sanción y disminución real del fenómeno, pero concuerda con los estudios previos que reconocen la agencia del Derecho para hacer visible y abordar el acoso sexual.

De este modo, la investigación proporciona evidencia empírica que apoya la hipótesis de que la fortaleza de la dimensión normativa, en el sentido en que es vivida por sus operadores, se relaciona con la confianza en que el sistema legal pueda prevenir y castigar el acoso sexual laboral, sin desconocer los desafíos que aún persisten en términos de implementación, capacitación y mejora de la regulación existente.

IV.3. Discusión del Tercer Objetivo Específico

En el debate del tercer objetivo específico sobre la eficacia de la regulación normativa peruana del delito de acoso sexual laboral en su dimensión de dificultades y vacíos en la aplicación de la ley, los resultados del estudio se ubican en una postura especialmente compleja en relación con los antecedentes, ya que implican tanto una valoración positiva del diseño normativo como el reconocimiento de los problemas reales de su aplicación. El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable independiente “regulación normativa peruana del delito de hostigamiento sexual laboral” (V1) y la dimensión “dificultades y vacíos en la aplicación de la normativa” (D2.3) es de 0.814, con una significancia de 0.000, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta y estadísticamente muy significativa: mientras más desarrollada y presente la sienten los operadores jurídicos, más problemas, obstáculos y vacíos encuentran en el momento de

su aplicación. Esto demuestra que, más que interpretarlo como un fracaso normativo, los operadores vinculan la consolidación del marco legal con una mayor capacidad para identificar la distancia entre lo que la ley promete y lo que realmente sucede en la práctica.

Al compararlo con los antecedentes internacionales, se evidencia que Guarderas y Larrea (2020) destacan la falta de información y la prioridad que le dan las instituciones a la problemática del acoso sexual en las universidades ecuatorianas, creando una especie de “invisibilidad institucional”. En ese marco, los problemas no se plantean como lagunas en la aplicación de una normativa explícita, sino como carencias estructurales de reconocimiento y registro del fenómeno, llegando incluso a requerir la construcción de herramientas elementales de medición.

En este contexto, la alta correlación hallada en Chiclayo entre regulación y problemas de implementación nos hablaría de un momento diferente, donde ya existen normas y procedimientos definidos que han puesto el acoso sexual laboral en la agenda institucional, pero donde los problemas ya no son de invisibilidad, sino de pugnas entre un marco normativo avanzado y una implementación deficiente, resistente y desigual. Pero entonces estamos hablando de una diferencia de grado: donde en el antecedente ecuatoriano el problema es de visibilización y medición, en el caso peruano estudiado el problema se traslada a la etapa de implementación, en la que los operadores, justamente porque conocen la norma, localizan mejor sus restricciones prácticas.

La investigación de Chuquín y Herrera (2020) proporciona otra pista para entender la magnitud de los problemas y lagunas, destacando la influencia de los estereotipos de género, el patriarcado y el machismo en la continuación del acoso sexual callejero. Desde esta óptica, el problema no es la ausencia de normas generales de igualdad y no discriminación, sino la potencia de los patrones socioculturales que anulan o vacían de eficacia tales declaraciones formales. Hablando en línea con el tercer objetivo específico de la investigación en Chiclayo, se puede notar una continuidad conceptual: también en el mundo laboral, las barreras de implementación de la normativa de hostigamiento sexual se nutren de estructuras culturales y organizacionales que sostienen la asimetría de poder y la tolerancia hacia los comportamientos agresivos.

Pero la fuerte correlación entre normativización y problemas de implementación agrega un punto importante: en la muestra de operadores jurídicos de Lambayeque, un mayor conocimiento del marco legal se asocia con una mayor percepción de que existen barreras culturales, organizacionales e institucionales que obstaculizan que la norma logre sus efectos preventivos y punitivos. Esto indica que el fortalecimiento del marco legal no necesariamente disminuye los obstáculos, pero sí los hace más evidentes y cuestionables para quienes trabajan en el sistema de justicia.

En el derecho comparado, la investigación de Castillo (2022) destaca la ausencia de una normativa sancionadora del acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano que tutele integralmente a la víctima y que requiere modificar el Código Orgánico Integral Penal para tipificar el acoso laboral y establecer sanciones proporcionales. En su estudio, los problemas y lagunas se encuentran en el propio diseño legislativo: la falta de un tipo penal definido es un problema estructural que desmotiva la denuncia y dificulta la actuación policial.

En cambio, en el estudio de Chiclayo la altísima correlación entre V1 y D2.3 sugiere que el problema no es tanto la ausencia de normas como la distancia que existe entre un marco normativo bastante desarrollado y las dificultades que surgen cuando se trata de aplicarlo en la práctica laboral. Es decir, mientras que Castillo ve un vacío normativo inicial que bloquea una intervención efectiva, la evidencia de Lambayeque revela que, incluso cuando el marco legal se considera adecuado, existen brechas y limitaciones relacionadas con la falta de recursos, capacitación, resistencia organizacional y la existencia de culturas organizacionales permisivas con el acoso.

Los antecedentes nacionales añaden capas de complejidad. Como evidencia, Quispe (2023) prueba que en el juzgado laboral de Juliaca aumentaron los casos de acoso sexual laboral y que existe un marco legal que ampara al sector privado y público y percepciones positivas sobre el cumplimiento sancionador del juzgado. Pero el aumento de casos y el hecho de que solo una minoría de las víctimas conozca sus opciones de denuncia revelan serios desafíos de implementación, relacionados con el acceso a la información, la cultura de denuncia y la capacidad de los operadores de convertir la ley en acciones concretas y oportunas.

Si lo comparamos con el tercer objetivo específico de la investigación en Chiclayo, se encuentra una similitud: en ambos lugares la presencia de normas no erradica los problemas de implementación, pero en Lambayeque la conexión entre normatividad y problemas se hace más evidente (correlación de 0.814 entre V1 y D2.3). Ello revela que para los operadores de Lambayeque, mientras más consideran que la normatividad está desarrollada y existe, más se hace notoria la brecha entre ésta y la realidad de su aplicación en lo que compete a recursos adecuados, la ausencia de coordinación interinstitucional, la protección efectiva para la parte agraviada y una insuficiente sanción para los agresores.

La investigación de Espíritu e Ibraghim (2023) es pertinente para el debate porque argumenta que la tipificación de las conductas de connotación sexual no deseadas en el Perú es insuficiente, que los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Pasco no conocen a profundidad la figura penal y no aplican todas las sanciones que ella estipula. En su análisis, las carencias afectan tanto al diseño legislativo como a su aplicación, creando un círculo vicioso: una tipificación incompleta, poco conocida y mal aplicada favorece la impunidad y la invisibilización del problema.

En contraste con el caso de Chiclayo, donde la fuerte correlación entre regulación y problemas de implementación indica que, si bien los operadores identifican lagunas y deficiencias en la implementación de la norma, no consideran que el marco normativo sea totalmente insuficiente, sino que sirve como un punto de referencia que, una vez conocido, permite reconocer mejor los puntos en que la práctica institucional se desvía de lo que establece la ley. Así, mientras Espíritu e Ibraghim proponen mejorar la tipificación penal para llenar un vacío legal subyacente, la evidencia de Lambayeque muestra que una legislación avanzada puede coexistir con problemas severos de implementación, los cuales se hacen más evidentes cuando los operadores conocen mejor las obligaciones legales vigentes.

Las investigaciones de Mendoza (2023) y Cuentas y Torres (2024) abordan a mayor profundidad las problemáticas y vacíos desde la mirada de la gestión institucional y del efecto del acoso en la vida laboral. Mendoza llega a la conclusión de que las actitudes de las víctimas, la ayuda que reciben, la actitud del empleador y los factores

organizacionales se asocian con la presencia de hostigamiento sexual en el Gobierno Regional de Tacna, en tanto que no existe asociación con el factor “prevención y sanción” y el hostigamiento sexual laboral. Este dato es especialmente revelador, porque muestra que en ese ambiente las políticas oficiales de prevención y castigo no están consiguiendo reducir el fenómeno, creando un agujero negro en cuanto a su aplicación práctica.

En cambio, la altísima correlación entre marco regulatorio y problemas de implementación en Chiclayo nos muestra que los operadores jurídicos lambayecanos sí notan una fuerte relación entre el surgimiento de la norma y la detección de los obstáculos que le impiden ser totalmente efectiva, demostrando un grado de reflexividad institucional mayor: la norma no es un mero formulismo, sino un estándar frente al cual se mide la práctica. A su vez, Cuentas y Torres señalan que el hostigamiento sexual en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva perjudica el desempeño laboral, ya que la ineficiencia en prevenir y castigar el acoso no solo viola derechos básicos, sino que también reduce la productividad y daña el ambiente de trabajo. La fuerte correlación encontrada en Chiclayo puede interpretarse en que mientras más conocimiento se tiene sobre la normativa, más se conocen las implicancias de no ejecutarla efectivamente en relación con el perjuicio a las personas e instituciones.

En suma, la discusión del tercer objetivo específico nos permite concluir que la evidencia nos muestra un resultado aparentemente paradójico pero metodológicamente coherente: la altísima correlación entre la percepción de una normativa bien desarrollada y la identificación de problemas y vacíos en su aplicación nos muestra que el fortalecimiento del marco legal no erradica los problemas prácticos, pero ayuda a hacerlos más visibles, analizables y susceptibles de ser resueltos.

Los operadores legales de Lambayeque no consideran la norma de hostigamiento sexual laboral como un instrumento ideal, sino como un buen marco ante el cual salen a relucir las carencias de recursos, las resistencias culturales, los puntos débiles en los canales de denuncia, la desprotección a las víctimas y la desarticulación interinstitucional. A diferencia de otros contextos en los que el problema es la falta de normas o la total desconexión entre prevención, sanción y reducción efectiva del fenómeno, el caso de Chiclayo muestra que la consolidación de la normativa puede ser el punto de partida para

un diagnóstico más afinado de las fallas de implementación y, por ende, para el diseño de políticas públicas y estrategias institucionales que logren cerrar la brecha entre la ley y la realidad que viven día a día las víctimas de acoso sexual laboral.

IV.4. Discusión del Objetivo General

En el debate del objetivo general, sobre la eficacia de la normativa peruana frente al delito de hostigamiento sexual laboral en Chiclayo 2024, los resultados cuantitativos del estudio se ubican en un optimismo normativo moderado, pero con un ojo crítico sobre las deficiencias de la práctica institucional.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable independiente “regulación normativa peruana sobre el delito de acoso sexual laboral” (V1) y la variable dependiente “eficacia de la regulación normativa” (V2) es de 0.815, con una significancia de 0.000, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa: mientras más desarrollada, clara y presente sea la regulación normativa, más eficaz será en prevenir y sancionar el acoso sexual laboral. Ello evidencia que en el Distrito Judicial de Lambayeque la eficacia sentida de la norma no se entiende como ajena a su formulación y consolidación, sino como un resultado dependiente de la fuerza del marco legal que conocen y aplican los operadores.

En comparación con los antecedentes internacionales, la diferencia más notable la encontramos con el estudio de Guarderas y Larrea (2020), donde señalan que en las universidades ecuatorianas el acoso sexual está subregistrado y carece de prioridad institucional, lo que implica la falta de datos sistematizados y la necesidad de desarrollar instrumentos básicos de medición. En ese marco, ni siquiera puede hablarse de “eficacia normativa” en sentido estricto, ya que la ausencia de registros y de mecanismos institucionales consolidados imposibilita medir el efecto real de las normas generales de igualdad y no discriminación.

La investigación en Chiclayo se encuentra en otro nivel: la fuerte correlación entre regulación y eficacia percibida nos dice que los operadores jurídicos identifican un marco normativo determinado (la ley especial N.º 27942, las normas reglamentarias y las normas penales) y que este es un factor explicativo de la capacidad preventiva y sancionadora del sistema frente al hostigamiento sexual laboral. La disparidad de niveles indica que donde

el Estado ha llegado a desarrollar herramientas jurídicas específicas, la batalla ya no se libra en términos de visibilización del problema, sino de eficacia de la normativa para alterar comportamientos y asegurar protección real.

El objetivo general también coincide con el diagnóstico crítico de Castillo (2022), al determinar que en el Ecuador la ausencia de tipificación del acoso laboral en el Código Orgánico Integral Penal vulnera derechos y exige una reforma para incluirlo como delito, con sanciones proporcionales y medidas de reparación integral para las víctimas. En dicha investigación se llega a la conclusión de que la ineficiencia del sistema se debe en gran medida a un vacío estructural del marco legal, el cual no dota a las instituciones de herramientas para prevenir, investigar y castigar el acoso laboral.

En cambio, los datos de Chiclayo revelan que, para los operadores jurídicos, el problema no se encuentra en la falta o indefinición de la normativa, sino en otros niveles, ya que la correlación de 0.815 nos dice que cuando la regulación se considera clara y desarrollada, también se considera eficaz, lo que implica que, en el caso peruano estudiado, el diseño normativo ya ha pasado por una etapa de consolidación que lo distingue de otros contextos en los que aún se debate cómo tipificar el fenómeno. Lo cual no implica que el sistema peruano sea ideal, sino que los operadores de Lambayeque identifican la efectividad del sistema con el marco legal existente antes que con la necesidad de generarlo.

A nivel nacional, la comparación con los datos de Espíritu e Ibraghim (2023) matiza esta percepción de eficacia. Estos autores señalan que la tipificación del hostigamiento de índole sexual en el país presenta limitaciones, como que los operadores jurídicos del Distrito Judicial de Pasco no conocen a plenitud la figura delictiva y no aplican todas las sanciones que ella establece, por lo que proponen mejorar la normativa. Para él, el sistema falla tanto por agujeros en la ley como por falta de formación y prácticas institucionales.

Ante este panorama, la realidad que se vive en Chiclayo resulta ser más alentadora: los operadores lambayecanos consideran que la efectividad de la regulación es buena en la medida en que existe un marco legal definido y están presentes, y por eso es que existe una correlación muy alta entre V1 y V2. Esta variación puede deberse a

diferencias geográficas en la capacitación, aplicación de protocolos, acceso a recursos institucionales o cultura organizacional de los órganos judiciales, pero indica que la eficacia normativa del acoso sexual laboral no es homogénea en todos los distritos judiciales del país y depende mucho del uso que hagan los operadores de las herramientas jurídicas existentes.

Los casos previos de Mendoza (2023) y Cuentas y Torres (2024) también permiten conectar la eficacia normativa con los resultados reales del acoso sexual en las vidas de las personas y en las instituciones. Mendoza, 2019, muestra que en el Gobierno Regional de Tacna, las variables como las actitudes de las víctimas, la ayuda, la actitud del empleador y la organización institucional tienen una asociación significativa con el hostigamiento sexual, en tanto que no existe asociación con el factor “prevención y sanción” y el hostigamiento sexual laboral. Esto indica que, en aquel momento, las políticas oficiales y la legislación no han llegado a ser un mecanismo efectivo para disminuir el fenómeno, limitando la efectividad del sistema.

En cambio, la correlación de 0.815 en Chiclayo muestra que para los operadores de Lambayeque la normativa sí incide en la percepción de la capacidad institucional para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral, aun cuando identifiquen dificultades y vacíos en la implementación en aspectos concretos. A su vez, Cuentas y Torres muestran que el acoso sexual afecta negativamente, aunque en baja medida, pero significativa, el rendimiento laboral, confirmando que la eficacia de la normativa no se mide en cantidad de normas o sanciones, sino en la protección de la salud, dignidad y rendimiento de las personas trabajadoras. En ese sentido, la alta correlación encontrada en Chiclayo nos indica que los operadores consideran que la normativa actual, cuando se conoce y se aplica, crea entornos laborales más seguros y disminuye los efectos negativos del acoso, al menos en cuanto a la percepción de eficacia.

La articulación del objetivo general con los tres objetivos específicos de la investigación permite profundizar en el análisis. La correlación moderada-fuerte con la regulación y los factores que favorecen el delito (0.562), alta con la dimensión normativa (0.742) y muy alta con las dificultades y vacíos en la implementación (0.814) muestra que la percepción de eficacia normativa no es un dato aislado, sino el resultado de una

valoración compleja en la que los operadores tienen en cuenta la fortaleza del marco legal, la configuración de los factores socioculturales y organizacionales que apoyan el acoso y las dificultades prácticas que enfrentan al aplicarlo.

La correlación de 0.815 entre V1 y V2 significa, entonces, la síntesis de estas tres dimensiones: la regulación es eficaz porque, incluso reconociendo la persistencia de factores de riesgo y dificultades de implementación, los operadores encuentran en el marco legal unos criterios para definir el comportamiento de acoso, unos canales oficiales para denunciarlo y unos mecanismos sancionadores que, cuando se ponen en marcha, dan una mejor respuesta que en los contextos con una regulación incompleta o inexistente.

En suma, la discusión del objetivo general apoya que la investigación proporciona evidencia empírica para la hipótesis central: en Chiclayo 2024, la normativa peruana sobre hostigamiento sexual laboral es considerada efectiva para prevenir y castigar el delito, en la medida en que su elaboración, precisión y existencia se relacionan con la percepción de los operadores de poder dar respuesta institucional ante el delito. Pero el contraste con los antecedentes también revela que esta percepción de eficacia está condicionada por determinados contextos y no puede considerarse como una eficacia demostrada: la existencia de críticas a la tipificación penal, de estudios que muestran una débil asociación entre prevención, sanción y reducción de casos, o que destacan el papel de factores culturales y organizacionales en la perpetuación del acoso, nos recuerdan que la eficacia normativa siempre es situada, contingente y mejorable.

La mayor contribución del estudio, entonces, es evidenciar que, cuando el marco normativo específico es conocido y apropiado por los operadores, puede ser determinante para fortalecer la percepción de efectividad del sistema y para abrir espacios de reflexión crítica sobre las brechas de implementación que aún deben ser abordadas con políticas públicas, programas de capacitación y estrategias institucionales que garanticen, en mayor medida, el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual.

V. CONCLUSIONES

Primero: En relación con el objetivo general, se concluye que la regulación normativa peruana sobre el delito de acoso sexual en el ámbito laboral en Chiclayo 2024 es percibida como eficaz por los operadores jurídicos, en la medida en que su desarrollo, claridad y presencia se asocian de manera muy fuerte con la capacidad del sistema para prevenir y sancionar este tipo de violencia, lo que respalda la hipótesis de que un marco jurídico especializado y consolidado contribuye significativamente a la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Segundo: Respecto del primer objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva y significativa de magnitud moderada a fuerte entre la regulación normativa sobre acoso sexual laboral y los factores que influyen en la comisión del delito, lo que evidencia que, a mayor conocimiento y presencia de la normativa, los operadores jurídicos identifican con mayor claridad los elementos socioculturales, organizacionales e institucionales que favorecen la ocurrencia del acoso sexual en el trabajo.

Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico, se concluye que la regulación normativa peruana sobre el acoso sexual en el ámbito laboral presenta una dimensión normativa valorada como sólida, clara y estructurada por los operadores jurídicos, dado que se observa una correlación alta y significativa entre la percepción de desarrollo de la regulación y la apreciación de la fortaleza de su componente estrictamente normativo, lo que indica que el diseño jurídico vigente constituye un pilar central de la respuesta estatal frente a este delito.

Cuarto: En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que, aunque la regulación normativa es percibida como desarrollada, persiste una relación muy fuerte entre dicha regulación y las dificultades y vacíos en su implementación, lo que demuestra que, a medida que los operadores conocen mejor el marco jurídico, se vuelven más conscientes de las brechas entre la letra de la ley y su aplicación práctica, identificando obstáculos vinculados a

recursos, cultura institucional, canales de denuncia y protección efectiva de las víctimas.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda fortalecer y ampliar los programas de capacitación especializada dirigidos a jueces, fiscales, defensores públicos, inspectores de trabajo y personal administrativo, de modo que se consolide y homogeneice el conocimiento del marco normativo sobre acoso sexual laboral y se asegure una aplicación coherente, celeridad y garantista en todos los órganos del sistema de justicia y de fiscalización.

Segundo: Se recomienda diseñar e implementar campañas permanentes de sensibilización y formación con enfoque de género en los centros de trabajo, dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, orientadas a visibilizar los factores socioculturales, organizacionales y de poder que inciden en la comisión del acoso sexual laboral, con el fin de promover culturas institucionales de tolerancia cero y de alentar la denuncia temprana de estos hechos.

Tercero: Se recomienda revisar y perfeccionar la normativa existente sobre acoso sexual laboral, incorporando criterios más precisos de definición de conductas, reglas claras de carga de la prueba, estándares probatorios acordes con la naturaleza del fenómeno y obligaciones reforzadas para los empleadores en materia de prevención, investigación interna y sanción, a fin de robustecer aún más la dimensión normativa y reducir márgenes de discrecionalidad que puedan favorecer la impunidad.

Cuarto: Se recomienda implementar mecanismos institucionales específicos para superar las dificultades y vacíos detectados en la aplicación de la normativa, tales como la creación o fortalecimiento de oficinas especializadas en acoso sexual laboral, la mejora de los canales confidenciales de denuncia, la asignación de recursos materiales y humanos suficientes, y la supervisión periódica del cumplimiento de protocolos por parte de empleadores públicos y privados, garantizando así que la eficacia normativa se traduzca en una protección real y efectiva para las víctimas. BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO, V. (2022). Dificultades probatorias del acoso sexual laboral: distinción con el derecho penal. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184216>
- AMORÓS, C. (2005). *Dimensiones de poder en la teoría feminista*. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 11–34.
- ARANDA VARGAS, G. A. (2022). *Acoso sexual callejero y estilos de afrontamiento en mujeres jóvenes de la ciudad de Chiclayo*, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89527>
- ARRAYÁN, M. (2020). *Violencia de género: características y creencias en la comunidad universitaria de la Universidad Andina del Cusco*, 2019. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3568>
- BEDOYA, F. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <http://espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/207>
- CADILLO, L., & ENRIQUEZ, M. (2023). *El delito de acoso sexual desde la dogmática penal, en la ciudad de Iquitos* 2022. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2658>
- CHUCHUCA PÉREZ, J. P., & SIGÜENZA DURÁN, D. C. (2022). *Percepción de comportamientos considerados como acoso sexual en el ámbito académico en estudiantes de la carrera de Psicología Clínica en prácticas preprofesionales, Universidad de Cuenca, Azuay período 2021*. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38787>
- CHUQUÍN, B., & HERRERA, E. (2018). *Experiencias de acoso sexual callejero a mujeres de la ciudad de Cuenca*. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29913>
- CUENTAS COILA, C. M., & TORRES REJAS, B. Y. (2024). *El acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023*. <http://3.17.44.64/handle/20.500.12819/2480>
- 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/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>
- ESPÍRITU, V., & IBRAGHIM, D. (2023). *Aportes para una optimización de la figura penal de acoso sexual*. Departamento de Pasco. Perú. 2022.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3521>
- ESTOFANERO LIPA, L. (2022). *El acoso sexual a menores de edad con subsecuente violación sexual en el Distrito de Juliaca*, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92424>
- 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>
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- JARA, B. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna*, 2018.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/123>
- LOPEZ, A. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11500>
- MEJÍA, L. (2012). *La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. IIDH, 56, 189–213.
- MENDOZA, 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.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3087>
- 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/mtp/campañas/54127-dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-en-el-ambito-laboral>

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

MONDE, L. (2018, enero 19). *Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle.* *Le Monde*.

https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/01/09/nousdefendons-une-liberte-d-importuner-indispensable-a-la-libertesexuelle_5239134_3232.html

MUCHA-HOSPINAL, L. F., CHAMORRO-MEJÍA, R., OSEDA-LAZO, M. E., & ALANIA-CONTRERAS, R. D. (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>

PALMA, A., ANSOLEAGA, E., & AHUMADA, M. (2018). Workplace violence among healthcare workers. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213–222.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872018000200213

QUISPE, H. (2023). *El acoso sexual laboral y su repercusión de casos en el Juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román-2022.*

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/530>

SALINAS SICCHA, R. (2018). *Delitos contra la libertad sexual.* Lima: Instituto Pacífico.

SAN MARTÍN CASTRO, C. (2015). *Derecho penal. Parte especial.* Lima: Grijley.

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

- 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>
- TALAVERA, C. (2021). *El delito de acoso sexual en el Distrito Judicial de Lima Norte: 2019.* <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5912>
- TORRES, E. (2022). *Tratamiento legislativo de los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo, 2019.* <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10739>
- VILLAVICENCIO TERREROS, F. (2017). *Derecho penal. Parte especial.* Lima: Grijley.

ANEXO

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Item	Instrumento	Escala
Regulación normativa peruana sobre acoso sexual en el ámbito laboral	Conjunto de leyes, normas y disposiciones legales que buscan prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el trabajo.	Leyes y decretos clave como la Ley N° 27942 y el Decreto Legislativo 1410 que establecen las normas de prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo y el artículo 176-B del código Penal.	Ley N° 27942: Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual. - Decreto Legislativo 1410: Modificación del Código Penal. Artículo 176-B	Número de leyes y decretos vinculados al acoso sexual laboral. - Cumplimiento de las leyes vigentes. - Procedimientos y políticas internas de las empresas relacionadas con el acoso sexual.	- ¿Cuántas leyes existen en el marco de la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral? - ¿En qué medida las empresas cumplen con las disposiciones legales sobre acoso sexual?	Cuestionario, revisión documental.	Nominal, ordinal
Eficacia de la regulación normativa	Es la medida en la que las leyes vigentes logran prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral de manera efectiva.	Son aquellos resultados visibles como la disminución de casos reportados, el aumento de sanciones y la protección efectiva a las víctimas.	- Número de denuncias de acoso sexual. - Sanciones efectivas. - Protección a las víctimas	- Número de denuncias de acoso sexual reportadas. - Porcentaje de denuncias que llegan a juicio. - Satisfacción de las víctimas con la respuesta legal.	- ¿Cuántas denuncias de acoso sexual han sido presentadas en el último año? - ¿Cuántas de esas denuncias han resultado en sanciones efectivas? - ¿Qué nivel de satisfacción tienen las víctimas con el proceso judicial?	Encuestas a víctimas, revisión de registros judiciales.	Nominal, ordinal

03	¿Cree que la Ley N° 27942 es lo suficientemente clara y precisa para abordar el acoso sexual laboral?					
04	¿Qué tan adecuada considera la sanción establecida por la Ley N° 27942 para los casos de acoso sexual en el ámbito laboral?					
05	¿Considera que las empresas están aplicando medidas de prevención y sanción de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27942?					
N°2	Dimensión 2: Decreto Legislativo 1410: Modificación del Código Penal, Artículo 176-B	1	2	3	4	5
06	¿Está de acuerdo con la modificación introducida por el Decreto Legislativo 1410 en relación con la tipificación del acoso sexual laboral en el Código Penal?					
07	¿Considera que el Decreto Legislativo 1410 ha mejorado el tratamiento judicial de los casos de acoso sexual laboral?					
08	¿Piensa que el artículo 176-B del Código Penal, que fue modificado por el Decreto Legislativo 1410, ¿es claro en su definición de acoso sexual laboral?					
09	¿Considera que las sanciones previstas por el Decreto Legislativo 1410 son suficientes para prevenir el acoso sexual laboral?					
10	¿Cree que la modificación del Código Penal por el Decreto Legislativo 1410 ha facilitado la denuncia y resolución de casos de acoso sexual en el ámbito laboral?					
VARIABLE 2: Eficacia de la regulación normativa						
N°1	Dimensión 1: Número de Denuncias de Acoso Sexual Reportadas	E S C A L A				
		1	2	3	4	5

11	¿Considera que las denuncias de acoso sexual laboral son adecuadamente reportadas a las autoridades competentes?					
12	¿En su opinión, las víctimas de acoso sexual laboral suelen temer denunciar por miedo a represalias o estigmatización?					
13	¿cree usted que existe sensibilización sobre la importancia de denunciar el acoso sexual laboral entre los empleados de las empresas?					
Nº2	Dimensión 2: Sanciones Efectivas	1	2	3	4	5
14	¿Considera que las sanciones aplicadas en casos de acoso sexual laboral son proporcionales a la gravedad del acoso cometido?					
15	¿Cree que las sanciones impuestas a los agresores de acoso sexual laboral sirven como disuasión para futuros incidentes de acoso dentro de las empresas?					
16	¿Considera que las sanciones legales impuestas en los casos de acoso sexual laboral se cumplen de manera efectiva?					
Nº3	Dimensión 3: Protección a las víctimas	1	2	3	4	5
17	¿Considera que las víctimas de acoso sexual laboral reciben el apoyo necesario por parte de las instituciones legales y laborales durante el proceso judicial?					
18	¿Cree que las víctimas de acoso sexual laboral están adecuadamente protegidas contra represalias dentro del entorno laboral durante y después del proceso judicial?					
19	¿Considera que la legislación vigente proporciona las medidas suficientes para asegurar la protección de las víctimas de acoso sexual laboral en el ámbito laboral?					
20	¿Cree usted que las empresas toman medidas efectivas para garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual laboral durante el proceso de denuncia y resolución del caso?					

VARIABLE INDEPENDIENTE												
TRABAJADO	D1					D2					TOTAL	
	item 01	item 02	item 03	item 04	item 05	item 06	item 07	item 08	item 09	item 10		
R												
1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	
2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	38	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30	
4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3	27	
5	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	22	
6	2	4	3	3	5	2	3	4	3	3	32	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
8	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	29	
9	4	2	3	3	2	4	3	3	2	4	30	
10	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	30	
11	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	17	
13	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	26	
14	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	
15	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34	
VARIANZA	0.7733	0.6489	0.64	0.4267	0.7556	0.7289	0.5156	0.6489	0.6489	0.5333		
SUM. DE VAR	6.32											
VAR. DE LA												
SUMADA	27.02222222											

VARIABLE DEPENDIENTE																
Nº de TRABAJADOR	D1			D2			D3			TOTAL						
	item 01	item 02	item 03	TOTAL	item 04	item 05	item 06	TOTAL	item 07		item 08	item 09	item 10	TOTAL		
1	1	5	2	8	2	2	2	6	1	2	1	1	5	19		
2	2	5	4	11	4	4	4	12	4	3	4	4	15	38		
3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30		
4	2	5	2	9	3	2	2	7	2	2	2	2	8	24		
5	3	5	3	11	2	2	2	6	3	2	2	1	8	25		
6	4	2	4	10	4	4	4	12	3	3	3	3	12	34		
7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30		
8	2	2	3	7	4	4	2	10	2	2	2	2	8	25		
9	2	4	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	8	22		
10	2	3	3	8	3	2	2	7	2	2	3	3	10	25		
11	2	4	2	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23		
12	1	5	1	7	2	2	2	6	1	1	1	1	4	17		
13	1	5	1	7	2	3	2	7	2	2	3	2	9	23		
14	2	4	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	8	22		
15	3	4	3	10	3	4	2	9	2	2	3	2	9	28		
VARIANZA	0.69333	1.12889	0.78222		0.59556	0.72889	0.50667		0.62222	0.29333	0.64	0.69333				
SUM. DE VA	6.684444444															
VAR. DE LA																
SUMA DE	28.62222222															

CALCULO DE COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

ESCALA DE VALORACION	
T. DESACUERDO	1
DESACUERDO	2
NEUTRAL	3
DE ACUERDO	4
T. DE ACUERDO	5

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

K =	10
SUM. VAR. =	6.32
VAR. SUM. IT. =	27.022222

RANGO	CONFIABILIDAD
0.00 - 0.53	CONFIABILIDAD NULA
0.54 - 0.59	CONFIABILIDAD BAJA
0.60 - 0.65	CONFIABLE
0.66 - 0.71	MUY CONFIABLE
0.72 - 0.99	EXCELENTE CONFIABILIDAD
1.00	CONFIABILIDAD PERFECTA

$\alpha = 0.8512427$

CALCULO DE COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

ESCALA DE VALORACION	
T. DESACUERDO	1
DESACUERDO	2
NEUTRAL	3
DE ACUERDO	4
T. DE ACUERDO	5

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

K =	10
SUM. VAR. =	6.68444444
VAR. SUM. IT. =	28.6222222

RANGO	CONFIABILIDAD
0.00 - 0.53	CONFIABILIDAD NULA
0.54 - 0.59	CONFIABILIDAD BAJA
0.60 - 0.65	CONFIABLE
0.66 - 0.71	MUY CONFIABLE
0.72 - 0.99	EXCELENTE CONFIABILIDAD
1.00	CONFIABILIDAD PERFECTA

$\alpha = 0.85162181$

Pruebas de normalidad					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
0.134	15	.200 [*]	0.967	15	0.819
0.215	15	0.061	0.948	15	0.487

límite inferior de la significación verdadera.
de significación de Lilliefors

Nota: Se utilizara la prueba de normalidad según SHAPIRO - WILK por tener solo 40 datos (N < 50)

Criterio de decisión:

Los datos tienen una distribución normal

Los datos no tienen una distribución normal

si $p < 0.05$ Rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

si $p \geq 0.05$ Aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Decisión:

Como p (Sig.) ≥ 0.05 , entonces aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a , es decir, los datos tienen una distribución normal, por lo tanto aplicaremos la estadística paramétrica.