



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de
Lima Este, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Bobadilla Vizcardo, Andy Josue (orcid.org/0000-0003-0135-0208)
Tejada Guzman, Arianna Angelica (orcid.org/0000-0003-0309-1350)

ASESOR:

Mg. Vargas Huamán, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales, Jurisdicción Constitucional
y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo va dirigido, a nuestros padres por el esfuerzo que realizan cada día para que cumplamos nuestros sueños y anhelos, va dedicado a las personas que tuvieron un rol importante en nuestra vida y por cosas del destino y voluntad de Dios ya no se encuentran con nosotros, va dirigido a aquellos que confiaron en nosotros que no nos dejaron a la deriva, va para esas personas que siempre están en las buenas en las malas y que siempre son un soporte gracias a ellos cumplimos nuestras metas y sueños.

“No eres lo que logras eres lo que superas”
todo esfuerzo que hoy Hacemos mañana
tendrá un resultado positivo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad César Vallejo alma mater quien nos enseña el camino para el desarrollo, a la Facultad de Derecho, al rector de la Escuela de esta Facultad y a nuestro asesor por el empeño que está poniendo al formar jóvenes investigadores e innovadores dándonos las herramientas para poder salir adelante por todo ello y más muchas gracias por las enseñanzas y el tiempo invertido en esta promoción de jóvenes abogados, agradecemos a nuestros padres y familiares que nos acompañaron en este largo camino a las personas que se quedaron en el camino pero desde donde estén nos acompañan, gracias por estar en todo momento y demostrarnos que podemos superar todos los obstáculos que se presentan.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022", cuyos autores son TEJADA GUZMAN ARIANNA ANGELICA, BOBADILLA VIZCARDIO ANDY JOSUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 09-07- 2023 19:59:45

Código documento Trilce: TRI - 0570832



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, TEJADA GUZMAN ARIANNA ANGELICA, BOBADILLA VIZCARDIO ANDY JOSUE estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANDY JOSUE BOBADILLA VIZCARDIO DNI: 71446257 ORCID: 0000-0003-0135-0208	Firmado electrónicamente por: ABOBADILLAV el 04-07-2023 18:53:49
ARIANNA ANGELICA TEJADA GUZMAN DNI: 75969986 ORCID: 0000-0003-0309-1350	Firmado electrónicamente por: AATEJADAT el 04-07-2023 18:47:15

Código documento Trilce: TRI - 0570833

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	13
3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.....	14
3.3 Escenario de Estudio.....	15
3.4 Participantes.....	15
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
3.6 Procedimiento.....	17
3.7 Rigor Científico.....	17
3.8 Método de Análisis de Datos.....	18
3.9 Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Tabla de categorías y subcategorías.....	15
Tabla 2	
Participantes de la Investigación.....	16
Tabla 3	
Validación de instrumento de recolección de datos.....	18

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022” con el objetivo de describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras, ya que, es un problema que se suscita en los diversos centros de trabajo, tanto público como privados y tiene directa relación con la productividad laboral y la salud mental de los trabajadores.

La metodología de la investigación responde al criterio de tipo básico, esto con la finalidad de recoger información de la realidad que nos permita nutrir el conocimiento científico sobre este tema. Es de un nivel descriptivo, utiliza el método inductivo, el diseño es no experimental y tiene como instrumentos la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Como conclusiones de la presente investigación, se confirmó lo planteado en los supuestos de la investigación, por lo que se concluyó que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras. Por esta razón, las mujeres sufren un menoscabo psicológico producido por el acto de hostigamiento, en consecuencia, con la mínima labor del Estado para generar políticas públicas que defiendan los derechos fundamentales de la persona.

Palabras clave: Hostigamiento sexual, derecho a la dignidad, derecho a la libertad sexual, daño moral, posición de autoridad, mujeres trabajadoras, derecho laboral.

ABSTRACT

The present investigation has the title "Sexual harassment and moral damage in working women of Lima East, 2022" with the objective of describing the way in which sexual harassment generates moral damage in working women, since it is a problem that it arises in various workplaces, both public and private, and is directly related to labor productivity and the mental health of workers.

The research methodology responds to the basic criteria, this in order to collect information from reality that allows us to nurture scientific knowledge on this topic. It is of a descriptive level, it uses the inductive method, the design is non-experimental and its instruments are the interview guide and the documentary analysis guide.

As conclusions of the present investigation, what was stated in the assumptions of the investigation was confirmed, for which it was concluded that sexual harassment generates moral damage in working women. For this reason, women suffer a psychological impairment produced by the act of harassment, consequently with the minimum work of the State to generate public policies that defend the fundamental rights of the person.

Keywords: Sexual harassment, right to dignity, right to sexual freedom, prevention and protection mechanisms.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se ha orientado a reconocer las implicancias jurídicas que se desprenden de la relación laboral en la cual existe hostigamiento sexual que desencadena en daño moral contra el empleado. Asimismo, se hace mención que, a nivel mundial las denuncias por hostigamiento sexual han ido en aumento, siendo en mayor porcentaje las mujeres víctimas de estas conductas realizadas por empleadores que en la jerarquía laboral tienen un rango mayor.

A nivel internacional se puede identificar que para algunos jueces es relevante que para probar la existencia del daño moral es necesario se compruebe la intensidad del hostigamiento, por lo que Roba (2018) señala que para el Tribunal Superior en Rumania es necesario la existencia del tipo penal para la presunción de la existencia del daño moral contra el empleado.

A nivel nacional, en palabras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo refiere que hay una clara necesidad de entender que esta institución promueve el empleo en el país, representando al Estado para que supla una necesidad básica como es el trabajo, y ante la inexistencia de una normativa general que grafique todas las modalidades de hostigamiento laboral existe el Decreto Legislativo 728, que faculta e interpreta una causa directa entendida como hostigamiento laboral o en siglas generales “MOBBING”, ya que en otros países se le conoce de esa forma.

Así como Ardilla, Biceú y Ugarte (2019) en la óptica de la vulneración de los derechos fundamentales, señala que el hostigamiento sexual genera la vulneración del derecho a la dignidad de la persona, el cual es un derecho que el Estado debe proteger desde el momento que una persona nace y acompañarlo en su desarrollo tanto personal, profesional como laboral.

De la misma manera, Frías (2020), establece que el hostigamiento sexual en un ambiente laboral parte de una relación generada por la misma actividad desempeñada, en la cual existe una posición jerárquica determinada que en diversas ocasiones genera actos de abuso de poder que dañan la moral, libertad sexual, dignidad e integridad del trabajador que se encuentra en una posición desventajosa en comparación con su superior.

En lo que concierne al nivel local del hostigamiento sexual se puede entender en palabras de Corrales (2019) que, para enmarcarse en el daño moral, el hecho debe perjudicar el estado emocional y psíquico del empleado, por lo que tendrá que probar la relación laboral que existía y en qué circunstancia se dio los hechos.

Así como en la jurisdicción de Lima Este, se ha puesto como fin erradicar el hostigamiento sexual y laboral en las empresas del sector público y privado y como medida para esto se ha practicado diversas charlas la más reciente realizada en el año 2022 denominada “Hostigamiento sexual y/o laboral en el trabajo, esta charla fue dictada por la fiscal América Ayasta Saavedra quien refirió que esta conducta es el ejercicio del poder en la relación de subordinación de la víctima y el agresor, se especifica las formas en que se pueden suscitar, tales serían, físicas, verbales o de ambas formas relacionadas con la sexualidad, en dicho taller se indica la importancia del empoderamiento de la persona y saber distinguir cuándo es que está siendo vulnerado y también donde es que se debe denunciar dichas conductas.

Es importante teniendo en cuenta los objetivos y problemas de la investigación, las cuales deben responder al problema general, el cual señala, ¿de qué manera el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima este?, esto está totalmente relacionado a la preexistencia de la intención de minimizar o deteriorar la autoestima y la psicología de la persona a tal punto o grado que por debajo de la humillación quede expuesta, con ello se tiene claro que el problema general responde a la problemática y así mismo, también se plantean los siguientes problemas específicos: ¿cómo el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona? y, ¿de qué manera el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual?, con esta formulación de problemas se tiene claro que la presente investigación seguirá la línea de correlación entre hostigamiento sexual y cuanto ello implica en el daño moral.

Ahora bien, en el ámbito de la justificación teórica se cree importante que mediante este trabajo de investigación se pueda manifestar conceptos y definiciones que expresan las consecuencias que genera el hostigamiento

sexual en las personas que lo sufren, así como aumentar el conocimiento científico sobre este tema en específico, la justificación práctica se basa en brindar información relevante e importante sobre las dimensiones que llega a alcanzar el problema del delito de hostigamiento sexual y de cómo afecta y menoscaba derechos fundamentales de una persona atentando contra el derecho laboral de los trabajadores, esto con la finalidad de crear supuestos e hipótesis que sirvan de guías conceptuales para erradicar estas prácticas perjudiciales en los ambientes laborales. La justificación metodológica se basa en la recolección de datos y utilizando diversas formas y métodos de acopio de información, tal como los cuestionarios y el juicio de expertos, método que permite se pueda utilizar el presente trabajo para futuras investigaciones.

Además, se considera que los objetivos de la investigación están divididos entre general y específicos, es por ello que se tiene como objetivo general describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este y se tiene como objetivos específicos los siguientes; determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona y también descubrir si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual.

A fin de señalar posibles respuestas a los objetivos planteados, se procedió a plantear los siguientes supuestos: supuesto general: el hostigamiento sexual genera daño moral a las mujeres trabajadoras de Lima Este, ya que dichos actos generan la vulneración de la voluntad, supuesto específico 1: el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona debido a que el poder o presión que se ejerce menoscaba la salud mental y supuesto específico 2: el hostigamiento sexual genera una vulneración a la libertad sexual debido a que se vulnera el consentimiento de la víctima.

II. MARCO TEÓRICO

En el actual marco se dará conocimiento de diferentes estudios e investigaciones que alimentan la doctrina, asimismo estará complementado por antecedentes nacionales e internacionales con respecto al tema del daño moral generado por el hostigamiento sexual.

En las investigaciones internacionales y nacionales se puede resaltar en cuestión de la categoría de hostigamiento sexual a Quintana (2019), el cual señala en su tesis que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.

Quesada y Fuentes (2020) en su investigación referente al acoso sexual callejero afirman que conductas como esta se han normalizado, es decir, son tomadas como inofensivas, asimismo menciona que, estas conductas se dan de manera cotidiana y la percepción que existe sobre este accionar no ha cambiado a lo largo del tiempo, por lo que, afecta no solo al individuo que lo sufre de forma inmediata, sino que afecta también otros aspectos de la persona.

La fundamentación de una existencia de criterios para que se pueda entender una conducta como hostigamiento sexual parte de la premisa más amplia señalada por Castillo (2017) el cual establece que para que se pueda consumir el delito de hostigamiento sexual laboral, primero se debe someter a la víctima con la utilización de miedo que siente el empleado de perder su trabajo o la vergüenza que podría sufrir si esto se llega a saber por sus compañeros de labores, segundo se puede entender al rechazo por parte del empleado de las acciones hostiles que generan una afectación al trabajador y por último la conducta la conducta per se, la cual evita el desarrollo normal de un ambiente laboral sano y motivador para el crecimiento laboral.

De igual manera, Matamala (2021) establece que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo sigue siendo una práctica muy frecuente en los ambientes

laborales alrededor del mundo a pesar de las diversas reformas políticas y diferentes esquemas de igualdad de género que han surgido los últimos años, en vista que la mayoría de las personas sufren o han sufrido este tipo de agresiones o amenazas sexuales son las mujeres. Asimismo, Blanco (2017), en su investigación concerniente al acoso laboral, señala que el acoso laboral es una realidad que ha ido en aumento, ya que, a pesar de los esfuerzos del Estado colombiano parece que va en aumento, esto debido a que se ha mimetizado con los procedimientos internos de las diversas instituciones. Debido a esto, Cruz y Effio (2021), afirma que es de vital importancia que los acontecimientos de hostigamiento sexual, el empleador debe prestar mayor credibilidad a las declaraciones de los trabajadores sobre actos de hostigamiento.

Aunado a ello, Mcewen, Pullen y Rhodes (2021), señalan que los centros de labores siguen siendo un espacio en donde se da violencia sexual en la cual se da a menudo por parte de las personas que dirigen dichos lugares de trabajo, ya sea gerentes, supervisores o líderes que ejercen una forma de poder abusiva la cual genera violencia sexual, siguiendo esta línea Maldonado (2018), en su investigación concerniente al hostigamiento sexual en el sistema educativo menciona que, la intimidación es un elemento constitutivo para que se dé dicha conducta y la cual genera una afectación sobre la capacidad de motivación del individuo.

Siguiendo esta línea Toro y Gómez-Rubio (2016), establecen en su investigación concerniente a los factores que facilitan la violencia laboral, que esto es reconocido como un problema de aumento en nuestra sociedad, las cuales generan graves consecuencias sobre las personas que lo sufren asimismo considera que, en base al aumento de las conductas de violencia laboral ha generado un aumento en la literatura y las investigaciones referentes a la discusión de un tema tan relevante como la violencia laboral, en todos sus aspectos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en la guía de protección al trabajador hace referencia que las manifestaciones de hostigamiento sexual se pueden dar de diversas formas, se entiende tanto explícitas como implícitas, por lo cual se puede dar de forma verbal como física, y es debido a esto que se

adecuan a estas premisas conductas como, acercamientos corporales, tratos hostiles, bromas sexuales, besos no consentidos, tocamientos u actos sexuales no deseados, miradas insinuantes y exhibición de fotos eróticas sin el consentimiento de la víctima. Es por eso que Carrillo y Carranza (2019), señalan en su investigación que tanto el acoso como el hostigamiento sexual se pueden expresar de diversas formas, ya sea, imágenes de carácter sexual, comentarios, miradas, gestos, piropos, etc., actos no deseados por la persona que lo sufre y que pueden resultar atemorizantes, también afirma que los actos concernientes al hostigamiento sexual se pueden desarrollar de igual forma en un ambiente de trabajo con herramientas tecnológicas que no se tenían previsto anteriormente.

Siguiendo por esta línea Lanata (2018) reconoce que el hostigamiento sexual es una conducta que constituye acoso ejercido de manera prolongada contra un empleado, teniendo como consecuencia que el trabajador afectado tenga que renunciar o callar por miedo a perder el puesto laboral que tiene, es por eso que Laiza (2018) en su tesis señala que los actos de hostigamiento sexual como los de hostilidad tienen como finalidad dañar al empleado que lo sufre a través de comportamientos que vulneran su dignidad y generan posibles graves efectos psicológicos.

De modo similar, Tiza (2018) en su tesis establece que el hostigamiento sexual suele darse por el ejercicio de un ambiente hostil por parte de las personas con un nivel jerárquico mayor que ejercen conductas hostiles contra los trabajadores sabiendo que es posible que se callen estas situaciones complicadas por miedo a perder su empleo, por otro lado Cuenca (2016), establece que la libertad sexual tiene como bien jurídico protegido es el derecho a la libertad sexual de las personas, esto relacionado con la moralidad pública, ya que la libertad sexual se trata de acciones o actividades relacionado con lo sexual y que constituye delito en tanto las acciones que se están realizando se encuentren tipificadas en la ley penal, tanto en su dimensión de acciones u omisiones.

Bueno (2018) en el ámbito internacional señala que el acoso sexual en Chile se encuentra con un marco normativo que no protege de manera íntegra a los trabajadores, es por este motivo que los jueces deben buscar respuestas

para que se pueda lograr el respeto del derecho a la dignidad y se pueda tener un desarrollo efectivo de la sociedad y claramente se pueda salvaguardar los derechos del trabajador afectado y es así que Hermosa (2017), establece en su tesis que existe una gran preocupación a nivel mundial por el daño que genera el acoso y el hostigamiento sexual es por este motivo que la Organización Internacional del Trabajo anima a las naciones adopten medidas necesarias para que se respeten los derechos fundamentales del empleado que sufre de dicho hostigamiento.

Coronado (2021) señala en su investigación “Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019” que a pesar de las acusaciones que se pueda generar debido a una actitud de hostigamiento sexual, por lo general y como ocurrió en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo no se aplicó de manera efectiva los procedimientos disciplinarios administrativos, con lo cual se concluye que una gran parte de casos de hostigamiento sexual no se resuelven de manera inmediata.

Ruido, Martínez, Rodríguez & Carrera (2021) en su publicación concerniente al acoso sexual concluye que, en su mayoría los estudiantes de las universidades en España no tienen mucha información concerniente al acoso sexual o las conductas de hostilidad sexual en general, lo cual les dificulta tener las herramientas necesarias para reconocerlo y así poder combatirlo.

Asimismo, según lo extraído del Expediente 03548-2023 respecto a la materia de cese de actos de hostilidad e indemnización por daños y perjuicios, y en relación con la jurisprudencia, como la Casación Laboral N° 17819-2015 y la Casación 7489-2016, las cuales consideran como actos hostiles, las actitudes o conductas del empleador que conlleven al incumplimiento de las obligaciones obtenidas y estipuladas en el contrato laboral, las cuales pueden dar pie a su extinción, de igual forma, generar un detrimento, molestia, hostigamiento, etc. Actos que muestran la voluntad por parte del empleador de lesionar la relación laboral y por consecuencia, la renuncia o retiro del trabajador afectado.

En lo que concierne a la subcategoría de la posición de autoridad, el autor Patlan (2016) señala que el trabajo como tal es un derecho fundamental y por su importancia tiene relevancia constitucional por lo que es importante que se respete para que el empleado o trabajador pueda desempeñar su actividad con normalidad. Por tanto, Quintero (2020) señala basando su posición en una teoría sociológica que el hostigamiento sexual involucra una muestra de poder más que de sexualidad ya que la víctima por lo general se encuentra subordinada al poder que tiene su superior sobre la víctima.

Asimismo, Rojas (2019) sostiene que diferentes estudios llegan a la conclusión que la forma más común de acoso en un centro de trabajo es el acoso y el hostigamiento sexual y que dicha conducta es por lo general realizada por un jefe o superior, Zuñiga (2017) por consiguiente señala que el hostigamiento sexual o las diversas denominaciones que se le puede dar genera problemas en la moral y daños psicológicos en la víctima, ya que es la vulneración de sus derechos y su libertad sexual.

Vizcarra (2016) señala en su fundamentación que la declaración de las víctimas de acoso u hostigamiento sexual debería tener un peso mayor en los procesos, ya que este delito al desarrollarse en lugares por lo general privados como son los centros de labores, ya sea en entidades públicas como privadas, es complicado la demostración fidedigna del hecho que se está imputando, pero la realidad que los delitos de libertad sexual requieren pruebas objetivas que corroboren la versión de la víctima sobre cómo se desarrollaron los hechos. Por otro lado, Poquet (2016) siguiendo la línea de lo señalado por Vizcarra, precisa indicar que es difícil comprobar la conducta hostil, es por este motivo en específico que es complicado respaldar las declaraciones de la víctima, por lo cual este carácter secreto y nulo de evidencias físicas o testimonios objetivos genera la parálisis inicial de denuncia.

Fernández (2020) en su investigación sobre el acoso sexual en las universidades señala que, las conductas de carácter sexual en diversos entornos, conlleva una relación de sumisión y poder, lo cual genera que exista una persona que realiza el acto, y otra que recibe el acto no deseado, persona

que tiene una relación de sumisión que no le permite reconocer o rechazar en muchos casos los actos no deseados que sufre.

Uniéndose a esto Hoces (2023) en su investigación sobre la percepción del hostigamiento sexual en estudiantes señala que, un 28% de los estudiantes encuestados se identifica con haber sufrido conductas de hostigamiento sexual, en su mayor porcentaje se trata de mujeres, las cuales han sufrido comentarios agresivos y agresiones por parte de personas extrañas, así como de personas que forman o formaban parte de su entorno cercano.

Asimismo, De Miguel (2016) establece que el hostigamiento sexual parte de una serie de comportamientos o conductas que desencadenan violencia física o acoso sexual que perjudican la relación de trabajo que existe, vulnerando los derechos de la víctima.

Respecto a la categoría del daño moral Merino señala en su tesis que el daño moral debe ser acreditado y probado de manera pertinente e idónea para que se pueda proteger y salvaguardar de la mejor manera, establece de igual forma que esto no impide que el juez responsable no pueda establecer que dicho daño moral pueda presumirse, esto depende del criterio y de cómo se dieron los hechos que generaron el hostigamiento sexual, Boyka (2017), señala que deben garantizarse los derechos fundamentales de cada persona, en respeto de lo que se encuentra establecido en la normativa, esto con la finalidad de generar seguridad y protección para con la persona que pueda sufrir una vulneración de un derecho fundamental, así como generar seguridad en la sociedad a través de la legislación correspondiente. Debido a que, según Campos (2016) señala en su investigación que el hostigamiento sexual genera afectación de manera psicológica, física y moral en las mujeres principalmente, ya que sus casos representan el 92% de los casos conocidos.

Es por ello que para Soares e Silva (2016) el hostigamiento laboral es una violencia que puede denigrar la imagen, descalificar y humillar a la víctima, en función de haber un desequilibrio de poderes entre el agresor y el asediado es por ello por lo que se ve el daño causado y sobre todo el menoscabo que se está realizando al ejercer este acto de violencia.

Siguiendo por esta línea, Rentería (2016) en su revista dirigida al acoso sexual docente, señala un tema relevante en lo que concierne al daño moral que genera acciones de acoso u hostigamiento de índole sexual, señala según las investigaciones que es influyente en los menores comportamientos de acoso u hostigamiento ya que perjudica su rendimiento, llegando en casos a tener que recurrir a la asistencia de terapias para superar los traumas que les pudo haber originado dichos actos de acoso u hostigamiento sexual que sufrían de manera recurrente.

De igual modo, Echeverría (2018) en su revista señala que en los casos del hostigamiento sexual que sufrieron alumnos universitarios de varios centros de estudio en México no denunciaron a los agresores que los acosaron u hostigaron de manera sexual porque no conocían los procedimientos, la cultura y política para accionar y puedan tener una voz importante que permita sancionar a las personas que cometen estas acciones.

Asimismo, según la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su fundamento 216 en el caso La Cantuta vs Perú señala con respecto al daño inmaterial que este perjuicio puede contener tanto sufrimientos y aflicciones causados a la persona que lo sufre ya sea de forma directa o indirecta aunado a ello, la Corte señala que debido a la naturaleza del daño inmaterial es complicado asignar una compensación pecuniaria idónea, por lo que queda bajo el criterio del juzgador consignar de forma razonable una compensación equivalente al daño sufrido esto con la finalidad del reconocimiento del daño causado a la víctima, así como evitar que dicha conducta vuelva a ocurrir.

Referente a la subcategoría del derecho a la dignidad de la persona el autor Ugarte (2020) sostiene que el derecho a la dignidad de la persona es un derecho fundamental el cual es titular el trabajador, ya que dicho derecho se encuentra reconocido en la Constitución, esto con la finalidad de que se le proteja a los empleados así se desempeñen en una institución pública o privada. De igual manera, Torres (2019) señala que los derechos fundamentales son inherentes a la persona y que por ende deben ser protegidos como parte de los valores más importantes en una sociedad.

Es por ello que Anaya (2017) en su investigación concerniente a la problemática que genera el daño inmaterial establece que las normas jurídicas de cada país tienen como finalidad evitar el atropello o agravio que causa la vulneración de un derecho inherente de cada persona, puesto que, conlleva criterios de dignidad que no pueden ser vulnerados bajo ninguna circunstancia.

Asimismo, Huamán y Beltrán (2019) en su investigación centrada en Chanchamayo, nos pone en vitrina un tema importante como el hostigamiento sexual laboral, nos señala que dicho acto no solo es un problema de la víctima sino una problemática social que trae consigo la afectación directa de las víctimas que van en aumento en el país, esta problemática además de causar una afectación social también genera un daño emocional que no permite que se pueda tener un ambiente saludable para el desempeño de las actividades laborales.

Es por este motivo que como lo menciona Ubaldo (2019), es de vital importancia que las nuevas generaciones, así como las pasadas, entiendan que las mujeres no son un objeto de satisfacción sexual.

Lo mismo ocurre con Valarezo, Coronel y Duran (2019) quienes sostienen que los derechos fundamentales tienen su importancia en que sirven como una garantía constitucional para la protección de los derechos reconocidos en la Constitución que sean vulnerados, Chávez (2020) sostiene que la dignidad de la persona tiene una importancia fundamental en la sociedad, ya que sirve como fundamento de los derechos, esto quiere decir que el derecho a la dignidad de la persona sirve como un derecho que ayuda a la protección de otros derechos estipulados de igual forma en la Constitución.

Aunado a ello y en concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente 10087-2005, la dignidad de la persona es un valor fundamental, el cual es un canal trascendental para el respeto de otros derechos fundamentales, por ende, es un derecho crucial para el desarrollo de un estado y de la sociedad.

El enfoque conceptual del término hostigamiento responde a la conducta que tiene el fin de perturbar o alterar a otra persona, también podría interpretarse

como la forma de molestar o burlarse de alguien insistentemente, por otro lado, el término sexual responde en esencia a todo comportamiento relacionado con la sexualidad, el término daño se entiende a todo menoscabo material o moral que sufre una persona esto puede ser un perjuicio causado a una persona o cosa como consecuencia de alguna actividad o evento, el término moral se entiende como el conjunto de normas y costumbres que sirven para poder dirigir y juzgar a su vez el comportamiento de las personas para así poder diferenciar entre lo que es correcto y lo que no.

El enfoque conceptual del término mujeres trabajadoras, se entiende como aquellas mujeres que realizan una actividad laboral mediante el cual reciben un salario como remuneración por la realización de dicha actividad, el término general se refiere a la acción de ocasionar, producir algún efecto, el término vulneración podría entender como transgresión alguna forma de quebrantar alguna actividad ya definida tal como la ley, los derechos, etc.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación el hostigamiento sexual y daño moral en mujeres Trabajadoras de Lima Este, 2022 se desarrolló con un enfoque cualitativo, pues se considera el más idóneo en razón a la diversidad conceptual que se encuentran referente a las categorías consignadas ya que tienen que ser analizados en el presente trabajo de manera detallada, la investigación de enfoque cualitativo se encarga de la descripción de determinados sucesos, hechos y acontecimientos que tengan relevancia para el trabajo en cuestión, esto con la finalidad de establecer un análisis referente al tema que permita así tener un concepto claro y determinado del tema.

El enfoque de este trabajo permitió que se logre estudiar dentro de la investigación diversas percepciones, criterios y posturas de diferentes autores que realizaron investigaciones y aproximaciones teóricas referentes al problema general y a los problemas específicos planteados en el presente trabajo. Las investigaciones y posturas determinadas de estos sirvieron como fuente para la verificación de la información recabada por las distintas referencias bibliográficas y como respaldo para la sustentación de los supuestos formulados.

El análisis cualitativo proporciona esencialmente datos que no poseen una determinada estructura, en los cuales, en base a los diversos métodos utilizados para la decodificación de esta información, se le proporcionó una estructura que permitió utilizar un enfoque pertinente.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación usada es de tipo básica, el desarrollo de este trabajo se basó en las teorías y conceptos de diversos autores quienes proporcionaron recursos para la sustentación de la postura presentada, la utilización de esta información se recogió de tesis nacionales e internacionales, artículos publicados en revistas indexadas, doctrina, libros y libros electrónicos los cuales fueron usados como base para la fundamentación de las categorías y las subcategorías del presente trabajo. La finalidad principal de utilizar la investigación de tipo

básica sale de la necesidad de ampliar el conocimiento sobre el tema planteado dividiendo los hechos y fenómenos ocurridos en un entorno social.

El tipo básico de la investigación permitió obtener un desarrollo íntegro mediante aspectos observables de los fenómenos, teniendo el entendimiento del problema general como el de los específicos.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación del presente trabajo es la teoría fundamentada, debido a que en este diseño en específico el investigador busca la respuesta del problema que presenta el tema basándose en fenómenos estudiados en un ámbito específico, es por este motivo que se genera el desarrollo de los supuestos específicos que se obtuvieron de la recolección de los diversos datos obtenidos además de ello se ajusta al enfoque cualitativo y a la investigación de tipo básica,

Se utilizo el nivel de investigación descriptivo, ya que este trabajo busca la descripción de los fenómenos y hechos presentados, sin el afán de alterar los documentos obtenidos ni generando influencia alguna respecto a los hechos y fenómenos presentados, este trabajo tiene como enfoque la búsqueda para describir la realidad problemática de la que es materia la investigación.

3.2. Categorías, subcategorías y Matriz de categorización

La investigación las categorías se centra en la recolección y el proceso de los datos obtenidos, utilizando el análisis de fuente documental que permite obtener resultados que serán indexados en los resultados y discusión, esta fuente consta de antecedentes tanto nacionales como internacionales, artículos, doctrina y teorías conceptuales pertinentes para el desarrollo del tema.

Tabla 1.
Tabla de categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
1. Hostigamiento sexual	- Posición de autoridad - Conductas de hostigamiento
2. Daño moral	- Derecho a la dignidad de la persona - Libertad sexual

La matriz de categorización se encuentra detallada en la parte de anexos de la presente tesis como anexo número 1.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación guarda relación entre el daño moral y el hostigamiento sexual, cuya ejecución del último conlleva a generar el primero en mención.

El escenario de estudio que se eligió para la presente tesis es la jurisdicción de Lima Este ya que se considera que en esta jurisdicción se puede obtener información muy relevante para la investigación y también puede ayudar a cumplir los propósitos de este estudio.

3.4. Participantes

Para efectos de la presente investigación se obtuvo la participación de profesionales del derecho, principalmente en materia laboral y penal a quienes se les realizó una entrevista con la finalidad de que aporten conocimiento y experiencia para el desarrollo y beneficio de la presente investigación.

Tabla 2.

Participantes de la investigación

Sujeto	Nombres y Apellidos	Grado Académico	Ocupación
1	Muñoz Ramírez, Jorge	Doctor	Abogado laboral
2	Villalobos Cruz, Flor deMaría	Abogada	Abogada penal
3	Pérez Juárez, Alexander	Abogado	Abogado laboral
4	De la Torre Romero, Carlos	Abogado	Abogado laboral
5	Palomino de la Cruz, Irvins	Abogado	Abogado penal
6	Ocharán Linares, Wilber	Abogado	Abogado laboral
7	Palomo Urrelo, ManuelAdrián	Abogado	Abogado laboral
8	Linares Rubio, Juan Antonio	Abogado	Abogado penal
9	Costa Carhuavilca, JorgeAlberto	Abogado	Abogado laboral
10	Cisneros Rojas, Amet	Magister	Abogado laboral

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en esta tesis fueron dos en específico, la entrevista, técnica que permitió examinar los criterios brindados por los especialistas con la finalidad de obtener resultados favorables en pro de la investigación y el análisis documental, técnica que se empleó para el uso y consulta de diversos autores extraídos en revistas indexadas y trabajos de investigación del repositorio de la universidad.

En lo que concierne a los instrumentos de recolección de datos se utilizó tanto la guía de entrevista como la ficha de análisis de fuente documental, la guía de entrevista para la formulación de las preguntas y la validación de las respuestas y la ficha de análisis de fuente documental para conocer las fuentes de donde fueron extraídos los autores utilizados en la presente tesis.

3.6. Procedimiento

Los procedimientos que se utilizaron en el presente trabajo son el análisis de los datos que se han obtenido de la entrevista a los especialistas, y a su vez se ha utilizado las investigaciones de diversos autores en tesis, revistas

indexadas, libros, esto con la finalidad de la recolección de datos que permiten basándose en los métodos y técnicas obtener un resultado en pro de la investigación.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico es la presente investigación cualitativa se desprende de la verificación de las interpretaciones y los contenidos, esto basándose en tres criterios en específico, el criterio de credibilidad, dependencia y transferencia.

El criterio de credibilidad es la recepción y asimilación de las diversas experiencias de los participantes del proyecto, debido a esto el criterio utilizado les otorga la importancia correspondiente a los datos otorgados por los participantes.

El criterio de dependencia hace mención a la consistencia de los resultados, los cuales fueron verificados por diversos investigadores.

El criterio de transferencia según lo analizado e investigado no busca que los resultados obtenidos sirvan para una determinada población, por el contrario, intenta determinar las semejanzas que pudieran existir en otro contexto de estudio.

Tabla 3.

Validación de instrumento de recolección de datos

Validación del Instrumento: Guía de entrevista		
Validador	Cargo	Condición
Dr. Gonzales López Walter Armando	Docente de la UCV	Aceptable
Mg. Vega Colquipisco, Jonatan	Docente de la UCV	Aceptable
Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo	Metodólogo de la UCV	Aceptable

3.8. Método de análisis de datos

El análisis cualitativo en una investigación que consiste en la recepción de datos no estructurados, los cuales los autores le brindan una estructura utilizando los métodos; método analítico el cual permite que al momento de cotejar y examinar la documentación e información obtenida para el análisis de datos y la posterior obtención de resultados.

Así mismo se utilizó el método inductivo el cual permite que al momento de examinar los resultados obtenidos posterior a la aplicación del instrumento y la información tomada. Por último, se utilizó el método descriptivo que es aquel método que es concluyente, ponen su interés en la descripción de los datos, pretenden más que nada describir lo que ocurre en el tema de investigación.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó en base al respeto de la libertad de opinión profesional de los especialistas que participaron en la presente, así mismo fue realizada en conformidad con las normas de la American Psychological Association (APA) – 7ma Edición y por último en revisión constante de lo dispuesto por nuestra casa de estudio que sería la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV, que señala las pautas a seguir para poder desarrollar paso a paso la investigación, que se encontrará acorde a lo que solicitan los Organismos nacionales e internacionales, así como lo pautado por la SUNEDU, y por último en revisión de los parámetros permitidos por el software Turnitin.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo se desarrollará la descripción de resultados obtenidos a raíz de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales son tanto la guía de entrevista como la guía de análisis documental.

En relación con el objetivo general el cual pretende: describir si el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este se planteó tres interrogantes:

- 1. En base a su experiencia, ¿cómo el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este?**
- 2. En su opinión, ¿cree usted que el Estado se preocupa en brindar protección a los empleados que han sido víctimas de hostigamiento sexual? Fundamente su respuesta**
- 3. De acuerdo con su criterio, ¿cree usted que existe una deficiencia en la Ley 27942, motivo por el cual se ha incrementado los casos de hostigamiento sexual generando daño moral a los empleados que lo han sufrido? ¿por qué?**

En base a la primera interrogante los especialistas Rojas (2023), Pérez (2023) y Vargas (2023), coinciden que, el hostigamiento sexual sí generó un daño moral exclusivamente por el mero hecho de que el empleado se sienta minimizado limitado y esclavizado al tener que aguantar todo lo que sucede alrededor de él, asimismo en la misma línea, Muñoz (2023) y Palomo (2023), señalan que también se nota la preexistencia de una interpretación más al ámbito civil por las circunstancias del daño moral.

Respecto a la segunda interrogante como respuesta entrevistados como Villalobos (2023) quien señala que el Estado peruano no tiene ni más mínima preocupación de las personas que laboran y tienen que aguantar a diario no solamente en el trabajo sino hasta en la misma calle la forma de acoso sexual asociada directamente al hostigamiento sexual, asimismo en la misma línea, De la Torre (2023), Rojas (2023), Pérez (2023), Vargas (2023) y Palomo (2023), señalan que el Estado tiene políticas públicas en pro de salvaguardar los derechos fundamentales de la persona, pero en la realidad y en concordancia con el índice de denuncias y de casos de hostigamiento sexual alrededor del país presentados, los entrevistados llegan a concluir que estas políticas de estado no han sido suficientes para proteger el derecho a la dignidad de la

persona y por ende que no se presente o disminuya los casos de hostigamiento sexual.

Respecto a la tercera interrogante según las respuestas de los entrevistados, Muñoz (2023), señala que no guarda necesariamente relación la presunta deficiencia de una norma con el aumento de casos que protege la norma en cuestión, son diversos factores que generan esta conducta, en esta materia en específico, hostigamiento sexual.

Vargas (2023), Villalobos (2023), De la Torre (2023) y Rojas (2023), señalan que toda norma tiene sus pro y sus contra, es en la práctica en la que se reconoce si es eficiente o no cumple con su función, es por este motivo que existe un consenso en señalar que en lo que concierne al hostigamiento sexual, la aplicación de esta norma no está teniendo los resultados que se esperaba, ya que las denuncias de hostigamiento sexual no han disminuido, por el contrario, han ido en aumento en los últimos años.

En relación al objetivo específico 1, el cual pretende: determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona se plantearon las siguientes interrogantes:

- 1. En base a su experiencia, ¿cree usted que una posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona? ¿por qué?**
- 2. En su opinión, ¿cree usted que los empleados que sufren de hostigamiento sexual tienen miedo de alguna represalia de su empleador si denuncian la existencia de un ambiente laboral hostil? ¿por qué?**
- 3. En base a su experiencia, ¿de qué manera cree usted que las empresas podrían ayudar a prevenir, eliminar o sancionar los actos de hostigamiento sexual en su centro de trabajo?**

Con respecto a la primera interrogante Muñoz (2023) señala un punto de gran importancia, ya que resalta que la posición de autoridad exclusivamente la va a tener el empleador, y toda vez que existe una subordinación de por medio, el intercambio de la negociación general de la figura del hostigamiento va a radicar necesariamente en que esta subordinación sea tan fuerte y la necesidad del trabajador sea aún más extrema para poder permitir ello.

De la Torre (2023), señala que es entendible que exista una posición superior, esto desprendido de un contrato que vincula de forma laboral al empleador y al empleado, lo cual en muchos casos puede llegar a malinterpretarse y generar un clima en donde la confianza se sobrepasa.

Palomino (2023) en contraposición con lo mencionado por los otros entrevistados, señala que la posición de autoridad no genere por si una conducta de hostigamiento sexual, sino que son ciertos factores que se desprenden, en muchos casos, de esta posición de autoridad que genera conductas de hostigamiento sexual.

Con respecto a la segunda interrogante Palomino (2023), Ocharan (2023), Linares (2023), Costa (2023) y Cisneros Rojas (2023), señalan de forma casi unánime que por supuesto que muchos trabajadores que se convierten en víctimas no realizan las denuncias esto por temer a las represalias de los funcionarios que contemplan como algo natural y permisibilidad, y ello debe de ser denunciado cueste lo que cueste a fin de tener detectados lo que están acostumbrados a realizar eso, a fin de erradicar este acto repudiable.

Con respecto a la tercera interrogante que es de clasificación abierta los entrevistados tuvieron diversas propuestas para que con la ayuda de las empresas se pueda prevenir, eliminar o sancionar los actos de hostigamiento sexual, entre los más destacados se tiene:

Linares (2023) señala que sería fundamental la implementación de programas de sensibilización y campañas obligatorias en las empresas, bajo sanciones pecuniarias en caso de programación e inasistencias.

Costa (2023) señala que la implementación de Test psicológicos, exámenes psiquiátricos, talleres de trabajo a fin de concientizar a los trabajadores lo dañino que son los actos de hostigamiento, porque la voluntad esta puesta a merced de otros.

Palomino (2023) señala que las empresas buscan a través de eventos o reuniones y algunas otras actividades donde se recreen de forma clara los derechos fundamentales a tal punto que se conllevan a una figura de actos de

hostigamiento sexual, a través del análisis de sus modalidades las consecuencias y repercusiones que tenga.

En relación con el objetivo específico 2, el cual pretende descubrir si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual se plantean las siguientes interrogantes:

- 1. En su opinión, ¿de qué manera se vería afectada la libertad sexual como consecuencia del hostigamiento sexual?**
- 2. De acuerdo s su criterio, ¿cree usted que el derecho a la libertad sexual del empleado se ve vulnerado a consecuencia del hostigamiento sexual en el centro de labores? Fundamente su respuesta**
- 3. En su opinión, ¿cree usted que la Ley 27942 cumple con su finalidad de proteger el derecho a la dignidad y libertad sexual de los empleados? Fundamente su respuesta.**

Con respecto a la primera interrogante Pérez (2023) señala que, la consecuencia directa del hostigamiento sexual es que la persona cambie ya sea de humor sienta que ha sido manchada su reputación y sobre todo alterne la figura de no poder hacer nada con perder su trabajo.

De la Torre (2023), Ocharan (2023) y Linares (2023) señalan que, La vulneración o la afectación del derecho a la libertad sexual del empleado se repercute en la baja de rendición laboral así mismo como en la disminución de la autoestima y otros factores que la psicología convencional determina o justifica como razón de hostigar, Muñoz (2023), Palomo (2023), Palomino (2023) y Costa (2023), señalan que tiene una gran importancia el respeto y el salvaguardo de la libertad sexual de la persona, debido a este motivo, con enfoques conceptuales y fundamentación doctrinal, se busca reconocer que este derecho es relevante para una sociedad y el desarrollo de una persona en ella.

Con respecto a la segunda interrogante Costa (2023), Palomino (2023), De la Torre (2023), Muñoz (2023) y Palomo (2023) señalan que claramente la vulneración de la dignidad de la persona mediante actos de hostigamiento sexual genera un perjuicio, dicha vulneración no solo alcanza la esfera de la

dignidad de la persona, sino también alcanza a la esfera de la libertad sexual, ya que, como lo señala Linares (2023), ya que afecta directamente a su integridad y libertad de decisión por la presión indirecta de terceros lo cual afecta su libertad sexual también.

Finalmente, como respuesta a la tercera interrogante Palomo (2023), Ocharan (2023) y Cisneros Rojas (2023) señalan que toda ley nace con la finalidad de salvaguardar derechos determinados, esto no es distinto a la finalidad que recae sobre la Ley 27942°, si bien es cierto los casos de hostigamiento sexual no han aumentado, más bien se han mantenido en un rango similar hace varios años, la norma ha cumplido con generar un cuerpo normativo que busque la protección del derecho a la dignidad y libertad sexual de los empleados.

Costa (2023) en contraposición con los mencionado por los entrevistados anteriores, señala que en parte la norma cumple en la teoría, pero en la praxis no se ve reflejado, por ello deben de actuarse y generarse protocolos que ayuden a ello, una serie de herramientas donde haya voluntad política que se pueda erradicar el hostigamiento sexual en toda forma.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la guía de entrevista y guía de análisis documental, luego de realizar una comparativa con los hallazgos resaltantes en los antecedentes de investigación, tanto internacionales como nacionales, también jurisprudencia vinculante, se empieza la discusión de resultados con el fin de sostener el objetivo general sobre describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este, se encuentra a Laiza (2018), el cual señala que los actos de hostigamiento sexual como los de hostilidad tienen como finalidad dañar al empleado que lo sufre a través de comportamientos que vulneran su dignidad y generan posibles graves efectos psicológicos.

La conducta del hostigamiento sexual tiene criterios y características señaladas por los diversos autores citados en el presente trabajo, es por este motivo y en relación al objetivo general, Quintana (2019) señala que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como

hostigamiento sexual, conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.

Las diversas posturas descritas por los autores deben estar ceñidas a lo establecido por la norma en este caso la Ley 27942 (2003), la cual establece en el artículo 4 *“El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales”*.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la guía de entrevista y guía de análisis documental, luego de realizar una comparativa con los hallazgos resultantes en los antecedentes de investigación tanto internacionales como nacionales, así como la jurisprudencia vinculante, se empieza la discusión de resultados con el fin de sostener el objetivo específico 1 sobre determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona , debido a esto y en base a lo recabado en la guía de fuente de análisis documental se reconoce que en la Casación N°3804-2010, se establece que en base a un entorno de hostilidad conlleva responsabilidad por parte de la persona que contrata al empleado, ya que conlleva que si empleador no frena las conductas de hostilidad se vincula a comprometerse ya que, no realizo acciones correspondientes y pertinentes para que se puedan prevenir o erradicarlas, sea el caso.

En esta casación en específico Don Hermelindo Torres Rosales vía acción de amparo contra la Universidad Nacional del Santa desea anular todas las resoluciones que le fueron impuestas por hostigamiento sexual, pero el Tribunal Constitucional ordenó que todo vuelva al juzgado de origen para que se adecuó el proceso.

En la sentencia en mención, el Tribunal establece que la misma sirve de precedente para el sector público ya que materializa el desacuerdo que presenta una víctima frente a las acciones de su acosador, asimismo consigna los tipos de hostigamientos que puede sufrir la víctima ya sea cuando exista un poder de dirección o subordinación bajo la que este inmersa la víctima o cuando se crea un ambiente hostil y humillante a la dignidad de la persona lo cual imposibilita el normal desarrollo laboral, de esta forma esta sentencia genera un precedente importante, ya que incluye la premisa que el empleador es responsable si las conductas de hostilidad no son prevenidas o erradicadas, aun sabiendo de su existencia.

Respecto a la Resolución 065-2021-JNJ, la denunciante señaló que el juez ejerció presión para que se dejara besar y tocar las nalgas, mencionándole que solicitaría su cambio de puesto laboral, en términos de la resolución, su rotación, el juez intento propasarse con una asistente, aprovechando su posición de autoridad y de jerarquía superior a la denunciante.

En base a los hechos se puede concluir que el juez había actuado con pleno conocimiento de los hechos, incurriendo en falta muy grave por inobservar su deber de mantener una conducta adecuada a su cargo, al haber acosado sexualmente a una servidora judicial aprovechando de una posición de autoridad que permitiría que la víctima tenga una posición sumisa y de sometimiento a los actos de hostigamiento sexual.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la guía de entrevista y guía de análisis documental, luego de realizar una comparativa con los hallazgos resultantes en los antecedentes de investigación tanto nacionales como internacionales, así como jurisprudencia vinculante, se empieza la discusión de resultados con el fin de sostener el objetivo específico 2 de la presente investigación sobre descubrir si el hostigamiento sexual vulnera el derecho a la dignidad de la persona, se encuentra autores como Huamán y Beltrán (2019) que señalan, que dicho acto no solo es un problema de la víctima sino una problemática social que trae consigo la afectación directa de las víctimas que van en aumento en el país, esta problemática además de causar una afectación

social también genera un daño emocional que no permite que se pueda tener un ambiente saludable para el desempeño de las actividades laborales.

Valarezo, Coronel y Durand (2019) sostienen que los derechos fundamentales tienen su importancia en que sirven como una garantía constitucional para la protección de los derechos reconocido en la Constitución que sean vulnerados.

Esto guarda relación con lo mencionado en la Casación Laboral N° 3289-2015 Callao, la cual señala que al tratarse de una aflicción que afecta de manera íntegra su vida conllevando así de esta forma todos los planos de una persona, es relevante reconocer que se encuentra acreditada plenamente la conducta antijurídica del empleador de concluir la relación laboral con el empleado, no siendo válido los argumentos configurados por la Sala Superior con respecto a la presunta escasez de medios probatorios idóneos.

Como concepto más amplio, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral menciona que, el daño extrapatrimonial concerniente al daño moral no cabe la presunción del daño moral, la cual conlleva en sí misma, el daño a la persona y otras afectaciones, ya que se debe acreditar bajo medios probatorios correspondientes para asumir su existencia, salvo los casos en que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hayan vulnerado derechos fundamentales concernientes al derecho al honor, dignidad u otros derechos conexos correspondientes al derecho a la persona, bajo los cuales si cabe la presunción del daño moral, entendiendo que la cuantificación debe sustentarse bajo las pruebas aportadas, y solo en la ausencia de estos determinados parámetros se realizara la cuantificación conforme a lo señalado en el artículo 1332° del Código Civil.

En la misma línea de investigación, se centra en la redacción de discusión de resultados y para ello se utilizará la guía de entrevista y la guía de análisis documental junto con los hallazgos encontrados en los antecedentes y doctrinas del tema investigado, de la misma manera se realizará el método de triangulación entre los hallazgos encontrados.

En ese contexto, de los hallazgos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista se colige que la mayoría de los entrevistados especialistas en derecho laboral y penal señalan que el hostigamiento sexual no presenta la mayor de las preocupaciones para el Estado Peruano ya que muchas personas tienen que aguantar a diario en el trabajo estas conductas de hostigamiento sexual, aunado a ello se desprende de lo mencionado por los especialistas que es menester del Estado salvaguardar los derechos fundamentales de la persona. No obstante, una minoría señala que no guarda necesariamente relación la presunta deficiencia de una norma con el aumento de casos que protege la propia norma en cuestión, a pesar de que otros especialistas señalan que la norma en cuestión no está teniendo los resultados que se esperaba, ya que las denuncias de hostigamiento sexual han ido en aumento en los últimos años.

Por otro lado, según la Ley N°27942 establece la conceptualización del hostigamiento sexual, así como las conductas que se deben presentar en una relación laboral en la cual existe una posición de autoridad o jerarquía superior, la cual aprovecha para generar una conducta física o verbal no deseada por el hostigado que menoscaba su dignidad y según lo extraído del Decreto Legislativo N°1410 se puede reconocer el interés que existe para reprimir conductas de hostigamiento sexual, acoso y acoso sexual, esto con la finalidad de que conductas de este tipo no sigan ocurriendo y de tal forma poner un freno mediante una conducta típica con sanciones privativas de libertad para la persona que lo realiza.

Por ello de los hallazgos encontrados en la guía de fuente de análisis documental se colige mediante lo establecido en la Ley N°27942 que refiere, el hostigamiento sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. Por ello, se desprende que estas conductas no deseadas por el hostigado generan un menoscabo a la dignidad de la persona que lo sufre.

En base a los antecedentes de la presente investigación, en el ámbito internacional, Bueno en el año 2018 establece en su investigación realizada en el marco jurídico chileno concerniente al acoso sexual menciona que en dicho marco no se protege de manera íntegra a los trabajadores que sufren de hostigamiento sexual, debido a este motivo los jueces deben buscar respuestas para que se pueda lograr el respeto del derecho a la dignidad, asimismo en el ámbito nacional Quintana en el año 2019 señala que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones. Por ello, se entiende que cumpliéndose estos requisitos se puede colegir que existe una conducta de hostigamiento sexual.

Es las teorías relacionadas al tema se escogieron autores como la doctrina de Castillo, la cual en el año 2017 manifiesta que, para que se pueda consumir el delito de hostigamiento sexual laboral, primero se debe someter a la víctima con la utilización de miedo que siente el empleado de perder su trabajo o la vergüenza que podría sufrir si esto se llega a saber por sus compañeros de labores, segundo se puede entender al rechazo por parte del empleado de las acciones hostiles que generan una afectación al trabajador y por último la conducta de la persona siguiendo esa misma línea, El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, señala que las manifestaciones de hostigamiento sexual se pueden dar de diversas formas, tanto explícitas como implícitas es por ello que aunado a ello, Coronado en el año 2021 establece que, por lo general no se aplican de manera efectiva los procedimientos disciplinarios administrativos, lo cual genera que no se resuelvan de forma inmediata, la Ley N°27942 establece los parámetros para catalogar una conducta como hostigamiento sexual conforme se advierte en la fuente documental materia de análisis que aborda el presente estudio.

Es por ello que a partir de los hallazgos encontrados se demuestra el supuesto general, el hostigamiento sexual genera daño moral a las mujeres

trabajadoras de Lima Este, ya que dichos actos generan la vulneración de la voluntad se afirma que es menester del Estado salvaguardar los derechos fundamentales de la persona y es por ello que se entiende que cumpliéndose estos requisitos se puede colegir que existe una conducta de hostigamiento sexual que genera daño moral y se concluye que las manifestaciones de hostigamiento sexual se pueden dar de diversas formas, tanto explícitas como implícitas.

Por lo tanto, de acuerdo con los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, estudios previos de investigación y las teorías relativas a nuestra temática se demuestra y confirma el supuesto general.

Asimismo, de los hallazgos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos, se colige que la mayoría de los entrevistados especialistas señalan que, es entendible la existencia de una relación de superioridad, por la naturaleza laboral en la que se encuentran el empleador y el empleado, lo cual no justifica que se den actos de hostigamiento sexual a causa de esta relación laboral. Aunado a ello, se desprende de lo mencionado por los especialistas que, los trabajadores que son víctimas de estas conductas no realizan las denuncias, por temor a las represalias de los funcionarios que contemplan como algo natural y permisible. No obstante, una minoría de los entrevistados especialistas señalan que, la posición de autoridad no genere por si una conducta de hostigamiento sexual, sino que son ciertos factores que se desprenden, en muchos casos, de esta posición de autoridad, que genera conductas de hostigamiento sexual.

Según lo extraído de la resolución 065-2021-JNJ en concordancia con lo señalado en el objetivo específico, el Juez intento propasarse con una asistente, aprovechando su posición de autoridad y de jerarquía superior a la denunciante. Asimismo, Según lo extraído de la Casación N°3804-2010, la cual señala que la presente Casación es de cumplimiento obligatorio para el sector público ya que, ejemplifica de forma clara los tipos de hostigamiento sexual, la cual una de ellas responde a la situación concerniente a cuando el empleador ostenta una posición de poder y la otra responde a la premisa cuando el empleador crea un

ambiente de hostilidad que imposibilita un ambiente adecuado para la realización de labores.

De los hallazgos encontrados en la guía de fuente de análisis documental, se colige mediante lo establecido en la Resolución 065-2021 que en base a los hechos se puede concluir que el juez había actuado con plena conciencia y voluntad, incurriendo en falta muy grave por inobservar su deber de mantener conducta intachable, al haber acosado sexualmente a una servidora judicial aprovechando de una posición de autoridad que permitiría que la víctima tenga una posición sumisa y de sometimiento a los actos de hostigamiento sexual. Asimismo, según lo extraído de la Casación N° 3804 se puede precisar que el entorno hostil se vincula con la responsabilidad del empleador, comprometiéndolo si las tolera o por lo menos al conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y prevenirlas.

Es importante, resaltar los hallazgos obtenidos de los antecedentes nacionales como internaciones que fueron realizados en la presente investigación, se hace mención que al respecto Zúñiga (2017), establece que el hostigamiento sexual o las diversas denominaciones que se le puede dar genera problemas en la moral de la persona, así como generar daños psicológicos en la víctima. Asimismo, Poquet (2016) señala que es preciso indicar la dificultad para comprobar la conducta hostil, por este motivo es complicado respaldar las declaraciones de la víctima.

Al mismo tiempo Quintero (2020) señala basando su posición en una teoría sociológica que el hostigamiento sexual involucra una muestra de poder más que de sexualidad ya que la víctima por lo general se encuentra subordinada al poder que tiene su superior sobre la víctima. Asimismo, Vizcarra (2016) señala en su fundamentación que la declaración de las víctimas de acoso u hostigamiento sexual debería tener un peso mayor en los procesos, ya que este delito al desarrollarse en lugares por lo general privados como son los centros de labores, ya sea en entidades públicas como privadas, es complicado la demostración fidedigna del hecho que se está imputando, pero la realidad que los delitos de libertad sexual requieren pruebas objetivas que corroboren la versión de la víctima sobre cómo se desarrollaron los hechos.

Además Quintero también señala que el hostigamiento sexual ha sido materia de análisis no solo en el derecho sino de igual forma en la sociología, por lo cual señala que también lleva inmerso muestras de poder más que de sexualidad ya que por lo general la víctima se encuentra subordinada al poder que tiene su superior. Asimismo, Vizcarra (2016) colige que la declaración de las víctimas de acoso u hostigamiento sexual debería tener un peso mayor en los procesos, ya que este hecho al desarrollarse en lugares por lo general privados como son los centros de labores es complicado la demostración fidedigna de los hechos alegados.

A partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos se demuestra como objetivo general, es entendible la existencia de una relación de superioridad, por la naturaleza laboral en la que se encuentran el empleador y el empleado, lo cual no justifica que se den actos de hostigamiento sexual a causa de esta relación laboral, al precisar que el entorno hostil se vincula con la responsabilidad del empleador, comprometiéndolo si las tolera o por lo menos al conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y prevenirlas.

Por lo mismo se reconoce que, el hostigamiento sexual ha sido materia de análisis no solo en el derecho sino de igual forma en la sociología, por lo cual señala que también lleva inmerso muestras de poder más que de sexualidad ya que por lo general la víctima se encuentra subordinada al poder que tiene su superior es decir, hay que indicar que es difícil comprobar la conducta hostil, es por este motivo en específico que es complicado respaldar las declaraciones de la víctima, por lo cual este carácter secreto y nulo de evidencias físicas o testimonios objetivos genera la parálisis inicial de denuncia.

Por lo tanto, de acuerdo con los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, estudios previos de investigación y las teorías relativas a nuestra temática, demostramos y confirmamos el supuesto específico 1, toda vez que, el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona debido a que el poder o presión que se ejerce menoscaba la salud mental

De los hallazgos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista, la mayoría de los entrevistados especialistas señalan que, claramente la vulneración de la dignidad de la persona mediante actos de hostigamiento sexual genera un perjuicio, dicha vulneración no solo alcanza la esfera de la dignidad de la persona, sino también alcanza a la esfera de la libertad sexual. Asimismo, mencionan que, La vulneración o la afectación del derecho a la libertad sexual del empleado se repercute en la baja de rendición laboral así mismo como en la disminución de la autoestima y otros factores que la psicología convencional determina o justifica como razón de hostigar.

Según lo extraído de la Casación Laboral N°3289-2015, Callao se puede reconocer que el daño moral es una aflicción que incide posteriormente en diversos planos de la vida de una persona y que la conducta que genera esta aflicción se encuentra vinculada con la conducta antijurídica acreditada. Asimismo, Según lo extraído del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral por mayoría del Pleno Jurisdiccional que existen diversos criterios en materia laboral para poder determinar si existe daño moral o no, uno de esos criterios señala que no se presume el daño moral cuando solo se vulnera el derecho al trabajo, en este caso debe de ser acreditado con medios probatorios pertinentes, otro criterio surge cuando el daño moral ocurre cuando no solo se vulnera el derecho al trabajo sino también otros derechos destinados al honor y dignidad.

Que, en base a los hallazgos nacionales como internacionales se desprende lo mencionado por Campos (2016) señala en su investigación que el hostigamiento sexual genera afectación de manera psicológica, física y moral en las mujeres principalmente, ya que, según los índices, sus casos representan el 92% de los casos conocidos. Asimismo, Rentería (2016) señala que las acciones de acoso y hostigamiento de índole sexual generan un perjuicio, llegando en casos a tener que recurrir a la asistencia de terapias para superar los traumas que les pudo haber originado dichos actos de acoso u hostigamiento.

De los hallazgos encontrados de las teorías relativas al segundo objeto específico se desprende que al respecto Boyka (2017), señala que se deben de garantizar los derechos fundamentales de cada persona, en respeto de lo que

se encuentra establecido en la normativa, esto con la finalidad de generar seguridad en la sociedad a través de la legislación correspondiente. Asimismo, Huamán y Beltrán (2019) señala que las conductas de hostigamiento sexual laboral van en aumento en el país y que ha generado una problemática de afectación social y emocional que no permite que se pueda tener un ambiente laboral saludable para el desempeño óptimo de las funciones que se les asigna a las personas que lo sufren.

A partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos se demuestra como supuesto específico 2 que, el hostigamiento sexual genera una vulneración a la libertad sexual debido a que se vulnera el consentimiento de la víctima, toda vez que, se desprende de lo mencionado por los especialistas en su mayoría que, claramente la vulneración de la dignidad de la persona mediante actos de hostigamiento sexual genera un perjuicio, dicha vulneración no solo alcanza la esfera de la dignidad de la persona, sino también alcanza a la esfera de la libertad sexual.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluyó en base a nuestro supuesto general que el hostigamiento sexual genera un daño moral a las mujeres trabajadoras de Lima Este, ya que, debido a su naturaleza se puede dar de forma directa o indirecta. Asimismo, se precisa la importancia de la labor del Estado para salvaguardar la integridad de la persona y evitar que se genere un daño moral que afecte a su dignidad.

SEGUNDO: Se determinó que efectivamente un mal ejercicio de una posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona, debido a que esta superioridad jerárquica puede distorsionar la relación laboral, lo cual no es justificación para que se den actos de hostigamiento sexual producto de la naturaleza de la relación.

TERCERO: Se pudo observar que el hostigamiento sexual genera una vulneración a la libertad sexual ya que afecta en forma directa la voluntad de la víctima, esto debido a que dichos actos sobrepasan los límites laborales entre empleador y empleado.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al Estado que genere campañas frecuentes para el conocimiento de las implicancias y repercusiones de actos de hostigamiento sexual en los centros laborales, así como, brindar información detallada sobre los procedimientos específicos al ser víctima de actos de hostigamiento en su centro de trabajo.

SEGUNDO: Se recomienda a los Jueces en materia Constitucional y Laboral el planteamiento de un Pleno Jurisdiccional Laboral que verse sobre las implicancias del hostigamiento sexual en los centros de trabajo, así como, pautas o canones vinculantes para la valoración del daño moral en los procesos de indemnización por daños y perjuicios y de cese por hostilidad laboral.

TERCERO: Se recomienda al legislador una modificación normativa al artículo 11 literal b) ya que señala la no obligatoriedad de la capacitación anual del personal de trabajo para los casos de las micro y pequeñas empresas debidamente registradas en el REMYPE. Conociendo que en las pequeñas empresas donde el vínculo entre empleador y empleado es directo, cabe la posibilidad de un mayor índice de actos de hostigamiento sexual.

REFERENCIAS

- Anaya, L. (2017). Problemáticas teórico-prácticas en las categorías del daño inmaterial reconocidas por la jurisprudencia colombiana. Revista Digital de Derecho Administrativo. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/5016/717>
- Ardilla, A., Briceúo, M. y Ugarte, L. (2019). Fundamental rights in natural and legal persons. The validation of an instrument, the analysis of conceptions and the training strategy for professionals or students of law. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1909-44502019000100109
- Beltrán, A. y Huamán K. (2019) “Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la venturosa del distrito de Surco 2019”. Tesis para optar el título profesional de abogado. Perú <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/%20TESIS%20BELTRAN%20-%20%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco, M. (2017). Acoso laboral: estrategias para su prevención en los centros penitenciarios. Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16173/Blanco%20Sandova%20Mary%20Rut%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno, M., J. (2018). El acoso sexual laboral: Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano (tesis de abogado). <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150947/El-acoso-sexual-%20an%C3%A1lisis-comparativo-de-la-regulaci%C3%B3n-en-Chile-y-el-%20derecho-latinoamericano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo y Carranza (2019). Bajo la sombra del anonimato. Del muro de la denuncia al acoso y hostigamiento sexual en las IES. <https://www.proquest.com/docview/2371681320?pg>

- Chávez, F. (2020). Waldron y la dignidad: el problema del fundamento de los derechos humanos. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200247&script=sci_arttext#:~:text=Para%20Waldron%2C%20aunqu e%20se%20tratar%C3%ADa,44%2D45\)4](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200247&script=sci_arttext#:~:text=Para%20Waldron%2C%20aunqu e%20se%20tratar%C3%ADa,44%2D45)4).
- Coronado (2021) "Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019". Universidad Señor De Sipán. Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7945?show=full>
- Corrales, R. (2019). Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales: ¿Avance o retroceso? Revista Derecho y Cambio Social <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6967915>.
- Cruz, K., & Effio, M. (2021). Ineficacia del rol del empleador en la valoración del testimonio de la víctima de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Tesis para Titulación, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81874/Cruz_RKF_Effio_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, C. (2016). El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación, revista de la Asociación de Sociología de la Educación de la Universidad de Mala. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5144551>
- De Miguel, B. et al. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>.
- Echeverría, et al. (2018). Caracterización del Hostigamiento Sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes Universitarios mexicanos. Revista de Psicología: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/52307>
- Fernández Cruz, J. Á. (2020). Acoso sexual en la universidad: Relaciones de poder y ámbito de aplicación. <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/64284>

- Frías, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7329400.pdf>
- Hermosa, T., E. (2017). El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador (tesis de magister). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-%20Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hoces (2023). Percepción del hostigamiento sexual en estudiantes en una universidad pública peruana <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/844>
- Laiza, O., J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales (tesis de abogado). <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.%20pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lanata, F. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. Rev.Derecho (Valdivia) vol.31 no.1. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105
- López Castillo, S. (2017) Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/431>
- Maldonado (2018). Amenazas y coacciones en el Derecho Penal Chileno <https://scielo.conicyt.cl/pdf/politcrim/v13n25/0718-3399-politcrim-13-25-00001.pdf>
- Matamala, P. (2021). Ody and silence in the moral harassment at workplace: a reflection from the work clinic. <https://www.scielo.br/j/agora/a/pnSrZ8D9cBvm6mzCShjy3vh/>

- McEwen, C., Pullen, A. y Rhodes, C. (2021). Sexual harassment at work: a leadership problem.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/F8WjqCNn6hGxfnTB3PftNdp/?lang=en>
- Patlán, P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Poquet, R. (2016). "Las dificultades probatorias del acoso laboral". En: Revista Aranzadi Doctrinal num.10/2016, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-147-164.pdf>
- Quesada, M. y Fuentes, M. (2020). Acoso sexual callejero. Estudio de caso en los centros educativos de Granada. Criptografía de los micromachismos, 400-420. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7734879>
- Quintana, I., J. (2019). Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado Laboral de Sullana (tesis de abogado).
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-IBA19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintero, S. (2020). El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de regulación en las universidades.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100245
- Rentería, R. (2016). Acoso Sexual Docente Originado Por Bajo Rendimiento En La Asignatura De Matemática Del Colegio NN. Unidad Académica de Ciencias sociales <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8882>
- Roba, R. (2018). Considerations regarding the rights of employees who were dismissed unlawfully. Juridical Tribune Journal (Tome VIII), Numb 01 <https://www.proquest.com/docview/2091282739/fulltextPDF/E289C696F4%205F46F6PQ/1?accountid=37408&forcedol=true>
- Rojas, S. et al. (2019). Mobbing in University Workers: A Systematic Review. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a14v7n3.pdf

Ruido, Martínez Román, Rodríguez Castro & Carrera
Fernández (2021).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2238/3266>

Soares y Silva (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-01382016000100006&lng=pt&nrm=iso

Tiza, R., Z. (2018). El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, 2016-2017 (tesis de abogado).

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1325/TIZA%20ORO%20DRIGUEZ%2C%20Zusana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro y Gómez-Rubio (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Unarevisión de la evidencia científica en América Latina

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200006

Torres, S. (2019). Los derechos fundamentales y su aporte a la justicia de género en el derecho ecuatoriano.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=254977>

Ubaldo, M. (2019). La mujer en la Administración Pública Federal: discriminación, hostigamiento sexual y bajos salarios. Revista Encrucijada 68-80

<http://revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/view/69596/61604>

Ugarte, C. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. Rev. IUS vol.14 no.45.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100081

Valarezo, A., Coronel, A. y Durand, O. (2019). La garantía constitucional de la libertad personal y el habeas corpus como elemento de protección del bien jurídico

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500470

Vizcarra, P. "Precisiones al Acuerdo Plenario N.º 02-2005/CJ116 Declaración de la víctima suficiente para enervar la presunción de inocencia". En: Foro Jurídico, Lima, 2016, p. 333.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/19854/19895/>

ANEXOS

ANEXO I

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIA 1: Hostigamiento Sexual	Subcategoría 1.1. Posición de Autoridad Subcategoría 1.2. Conductas de hostigamiento	<ul style="list-style-type: none"> - ENFOQUE: - Cualitativo - DISEÑO: - Teoría Fundamentada - NIVEL DE INVESTIGACIÓN: - Descriptivo - TIPO DE INVESTIGACIÓN: - Básica - ESCENARIO DE ESTUDIO: - Lima Este - PARTICIPANTES: - Abogados especialistas en materia constitucional, laboral y penal - TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: *Técnicas: Entrevista y Análisis Documental. *Instrumentos: Guíade Entrevista y la Guía de análisis de fuente documental.
¿De qué manera el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este?	Describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este.	El hostigamiento sexual genera daño moral a las mujeres trabajadoras de Lima Este ya que dichos actos generan la vulneración de la voluntad.			
PROBLEMA ESPECÍFICO1	OBJETIVO ESPECÍFICO1	SUPUESTO ESPECÍFICO 1			
¿Cómo el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona?	Determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona.	El mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona debido a que el poder o presión que se ejerce menoscaba la salud mental			
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	SUPUESTO ESPECÍFICO 2	CATEGORIA 2: Daño Moral	Subcategoría 2.1. Derecho a la dignidad de la persona Subcategoría 2.2. Libertad Sexual	
¿De qué manera el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual?	Descubrir si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual.	El hostigamiento sexual genera una vulneración a la libertad sexual debido a que se vulnera el consentimiento de la víctima.			

ANEXO II

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

(Magistrados, secretarios judiciales, abogados especialistas en derecho constitucional y de familia, docentes universitarios de la materia)

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Entrevistado/a: _____

Cargo / Profesión / Grado académico:

Institución / Centro laboral:

Objetivo General:

Describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este.

1. **En base a su experiencia,** ¿cómo el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este?

2. **En su opinión,** ¿cree usted que el Estado se preocupa en brindar protección a los trabajadores que son víctimas de hostigamiento sexual? Fundamente su respuesta.

3. **De acuerdo con su criterio**, ¿cree usted que existe una deficiencia en la Ley 27942, motivo por el cual se ha incrementado los casos de hostigamiento sexual ocasionando daño moral a los trabajadores? Fundamente su respuesta

Objetivo Especifico 1:
Determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona

4. **En base a su experiencia**, ¿cree usted que una posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona? ¿por qué?

5. **En su opinión**, ¿cree usted que los empleados que sufren de hostigamiento sexual tienen miedo de alguna represalia de su empleador si denuncian la existencia de un ambiente laboral hostil? ¿por qué?

6. **En base a su experiencia,** ¿de qué manera cree usted que las empresas podrían ayudar a prevenir, eliminar o sancionar los actos de hostigamiento sexual en su centro de trabajo?

Objetivo Especifico 2:
Determinar si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual.

7. **En su opinión,** ¿de qué manera se vería afectada la libertad sexual como consecuencia del hostigamiento sexual?

8. **De acuerdo a su criterio,** ¿cree usted que el derecho a la libertad sexual del empleado se ve vulnerado a consecuencia del hostigamiento sexual en el centro de labores? Fundamente su respuesta.

9. **En su opinión,** ¿cree usted que la Ley 27942 cumple con su finalidad de proteger el derecho a la dignidad y libertad sexual de los empleados? ¿por qué?

fecha

ENTREVISTADO

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo General:

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada

Guzmán Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	
ANALISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	
CONCLUSIONES	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo General: Describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzmán

Fecha: 02 de mayo 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Ley N°27942 https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dqignd/normatividad/2943_0_Ley_modif_Ley_de_Hostiga.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Según lo expuesto en el artículo 4.º. De los conceptos: <i>“El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales”.</i> (Ley N°27942, 2003)
ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	La fuente documental establece la conceptualización del hostigamiento sexual, así como las conductas que se deben presentar en una relación laboral en la cual existe una posición de autoridad o jerarquía superior, la cual aprovecha para generar una conducta física o verbal no deseada por el hostigado que menoscaba su dignidad.
CONCLUSIONES	Se puede concluir en este artículo citado como fuente de análisis documental, que el hostigamiento sexual genera un daño moral a la persona tras el menoscabo de su dignidad como de otros derechos constitucionales salvaguardados en la Constitución.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo General: Describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzmán

Fecha: 02 de mayo 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Decreto Legislativo N°1410 https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	Según lo expuesto en el artículo 151-A “Acoso” <i>“El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa”.</i> (Decreto Legislativo N°1410, 2018)
ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	Como análisis de la fuente documental se puede reconocer el interés que existe para reprimir conductas de hostigamiento sexual, acoso y acoso sexual, esto con la finalidad de que conductas de este tipo no sigan ocurriendo y de tal forma poner un freno mediante una conducta típica con sanciones privativas de libertad para la persona que lo realiza.
CONCLUSIONES	Se puede concluir que en base a este tipo penal que muestra un interés por sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida, como bien lo señala el mismo Decreto Legislativo en mención.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo específico: Determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzman

Fecha: 02 de Mayo del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución 065-2021-JNJ https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-065-2021-JNJ-destitucion-juez-LPDerecho.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	La Junta Nacional de Justicia (JNJ) destituyó al juez Tiberio Juan Aquino Osorio por intentar nalguear y besar a su asistente judicial. La denunciante contó que el juez la presionó para que se dejara besar y tocar las nalgas, advirtiéndole que solicitaría su cambio de puesto laboral, en términos de la resolución, su rotación. (Resolución N°065, 2021)
ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	Como análisis de la fuente documental y en concordancia con lo señalado en el objetivo específico, el Juez intento propasarse con una asistente, aprovechando su posición de autoridad y de jerarquía superior a la denunciante.
CONCLUSIONES	En base a los hechos se puede concluir que el juez había actuado con plena conciencia y voluntad, incurriendo en falta muy grave por inobservar su deber de mantener conducta intachable, al haber acosado sexualmente a una servidora judicial aprovechando de una posición de autoridad que permitiría que la víctima tenga una posición sumisa y de sometimiento a los actos de hostigamiento sexual.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo específico: Determinar sobre si el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera la dignidad de la persona

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzmán

Fecha: 02 de mayo 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Casación N°3804-2010 https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Casacion-3804-2010-Del-Santa-LP.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	Don Hermelindo Torres Rosales vía acción de amparo contra la Universidad Nacional del Santa desea anular todas las resoluciones que le fueron impuestas por hostigamiento sexual, pero el Tribunal Constitucional ordenó que todo vuelva al juzgado de origen para que se adecuó el proceso. (Casación N°3804, 2010)
ANALISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	En la presente sentencia, el Tribunal señala que la misma es precedente para el sector público nacional, ejemplifican el rechazo de carácter indirecto que una víctima puede realizar frente a su acosador. Asimismo, precisan los tipos de hostigamiento, pues puede haber el hostigador que ostenta poder de dirección o dominio sobre la víctima; y, está la otra modalidad que crea un clima de trabajo hostil y humillante para la víctima. Da un paso más esta sentencia, al precisar que el entorno hostil se vincula con la responsabilidad del empleador, comprometiéndolo si las tolera o por lo menos al conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y prevenirlas.
CONCLUSIONES	Se puede concluir sobre esta casación vinculante, que el órgano jurisdiccional intenta encontrar aristas similares para futuros casos de hostigamiento sexual, esto con la finalidad de la futura identificación y conceptualización de los criterios establecidos para reconocer si una conducta puede ser catalogada como hostigamiento sexual.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo específico 2: Descubrir si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual.

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzmán

Fecha: 02 de mayo 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p style="text-align: center;">Casación Laboral N°3289-2015, Callao</p> <p style="text-align: center;">https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casaci%C3%B3n-laboral-3289-2015-Callao%20Da%C3%B1o-moral-y-lucro-cesante-LA-LEY.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	<p>Con relación al daño moral, es de considerar que al tratarse de una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la empleada de dar por concluida la relación laboral, no siendo válido el argumento de la Sala Superior respecto de la presunta falta de medios probatorios. (Casación Laboral N°3289, 2015)</p>
ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL.	<p>En lo que concierne al análisis de la fuente documental se puede reconocer que el daño moral es una aflicción que incide posteriormente en diversos planos de la vida de una persona y que la conducta que genera esta aflicción se encuentra vinculada con la conducta antijurídica acreditada.</p>
CONCLUSIONES	<p>Se puede concluir en base a esta fuente documental, que el daño moral es una aflicción que se le ocasiona a una persona, afectando de esta forma su vida personal, como otras relaciones sociales que tiene la persona que sufre esto, siendo necesario solamente la acreditación del hecho antijurídico para entender que existió un daño moral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: El Hostigamiento Sexual y Daño Moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022

Autor:

Objetivo específico 2: Descubrir si el hostigamiento sexual vulnera la libertad sexual.

Autores: Andy Josue Bobadilla Vizcardo

Arianna Angelica Tejada Guzmán

Fecha: 02 de mayo 2023

FUENTE DOCUM ENTAL	Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c038e2804a217209bee8ff5ba080cb57/Conclusiones+Pleno+Nacional+Laboral.pdf?MOD=AJPERES
CONTE NIDO DE LA FUENTE DOCUM ENTAL.	“El daño extra patrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil”. (Pleno Jurisdiccional Laboral, 2019)
ANALISI S DE LA FUENTE DOCUM ENTAL.	Se puede analizar en el acuerdo por mayoría del Pleno Jurisdiccional que existen diversos criterios en materia laboral para poder determinar si existe daño moral o no, uno de esos criterios señala que no se presume el daño moral cuando solo se vulnera el derecho al trabajo, en este caso debe de ser acreditado con medios probatorios pertinentes, otro criterio surge cuando el daño moral ocurre cuando no solo se vulnera el derecho al trabajo sino también otros derechos destinados al honor y dignidad.

CONCLUSIONES	Se puede concluir en base a la fuente documental que el daño moral en cuestión de vulneración al derecho al trabajo y a otros derechos fundamentales destinados a salvaguardar el honor y dignidad de la persona, la acreditación de la conducta antijurídica es importante para la presunción de que existió daño moral en la víctima de dichos actos.
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO III

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
2. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico vargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Jorge Eduardo Muñoz Ramírez

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


Jorge Eduardo Muñoz Ramírez
D.N.I. 15847288

FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
4. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

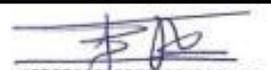
Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Flor de María Villalobos Cruz

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am



Flor de María Villalobos Cruz
ABOGADA
Registro C.A.L. N° 77269

FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

5. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
6. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Alexander Perez Juarez

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am



Alexander Pérez Juárez
CAL 51420

FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

7. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
8. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Carlos de La Torre Romero

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am



Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Arianna Angelica Tejada Guzmán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

9. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
10. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico vargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Irvins Palomino De La Cruz

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am



Irvins C. Palomino De La Cruz
ABOGADO
CAL 79351

FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

11. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
12. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

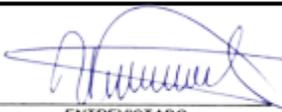
Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Tejada Guzman Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Wilber Ocharan Linares

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


ENTREVISTADO
Wilber Ocharan Linares
ABOGADO
FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josue y Arianna Angelica Tejada Guzman

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

13. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
14. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Tejada Guzmán Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Manuel Adrián Palomo Urrelo

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


MANUEL ADRIAN PALOMO URRELO
REG. CAL 86782

FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Arianna Angelica Tejada Guzmán.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

15. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
16. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

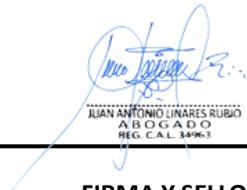
Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Tejada Guzmán Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico yargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Juan Antonio Linares Rubio

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


JUAN ANTONIO LINARES RUBIO
ABOGADO
REG. C.A.L. 34963
FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Arianna Angelica Tejada Guzmán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

17. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
18. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Tejada Guzmán Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico vargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Jorge Alberto Costa Carhuavilca

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


JORGE ALBERTO COSTA CARHUAVILCA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 59183
FIRMA Y SELLO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: " El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"

Investigadores: Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Arianna Angelica Tejada Guzmán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este 2022", cuyo objetivo describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Su participación es de vital importancia para efectos de alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

19. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "El hostigamiento sexual y daño moral en mujeres trabajadoras de Lima Este, 2022"
20. Esta encuesta o entrevista será realizada en el tiempo y lugar que considere conveniente. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores

Bobadilla Vizcardo Andy Josué y Tejada Guzmán Arianna Angelica a través del correo electrónico ABOBADILLAV@ucvvirtual.edu.pe y AATEJADAT@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Esaú Vargas Huamán con correo electrónico vargashu@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Amet Williams Cisneros Rojas

Fecha y hora: 02 de mayo del 2023, 10:05 am


AMET WILLIAMS CISNEROS ROJAS
ABOGADO
Reg. Col. N° 69341

FIRMA Y SELLO

ANEXO IV

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Guía de entrevista**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Gonzales Lopez Walter Armando		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (x)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 5 años.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Andy Josué Bobadilla Vizcardo, Arianna Angelica Tejada Guzmán
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Hostigamiento Sexual, con subcategorías: Posición de Autoridad y Conductas de hostigamiento; como categoría 2: Daño Moral, con subcategorías: Derecho a la dignidad de la persona y Libertad Sexual cuyo objetivo general es, describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este

3. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Categorías	Sub categorías	Definición
Hostigamiento Sexual	Posición de Autoridad Conductas de Hostigamiento	Quintana (2019), el cual señala en su tesis que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.
Daño Moral	Derecho a la dignidad de la persona Libertad Sexual	Chávez (2020), sostiene que la dignidad de la persona tiene una importancia fundamental en la sociedad, ya que sirve como fundamento de los derechos, esto quiere decir que el derecho a la dignidad de la persona sirve como un derecho que ayuda a la protección de otros derechos estipulados de igual forma en la Constitución.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Categorías	Sub categorías	Definición
Hostigamiento Sexual	Posición de Autoridad Conductas de Hostigamiento	Quintana (2019), el cual señala en su tesis que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.
Daño Moral	Derecho a la dignidad de la persona Libertad Sexual	Chávez (2020), sostiene que la dignidad de la persona tiene una importancia fundamental en la sociedad, ya que sirve como fundamento de los derechos, esto quiere decir que el derecho a la dignidad de la persona sirve como un derecho que ayuda a la protección de otros derechos estipulados de igual forma en la Constitución.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Andy Josue Bobadilla Vizcardo y Arianna Angelica Tejada Guzman en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: categoría 1: hostigamiento sexual, con subcategorías: posición de autoridad y conductas de hostigamiento; como categoría 2: daño moral con subcategorías: derecho a la dignidad de la persona y libertad sexual, el objetivo de las categorías y subcategorías es recabar información de los expertos especialistas en Derecho penal así como en Derecho laboral y Derecho constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir como el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres	1	3	4	4	

trabajadoras					
Hostigamiento sexual	2	4	4	4	
Daño moral	3	4	4	4	
Interpretar como el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona	4	3	4	4	
Posición de autoridad	5	4	4	4	
Conductas de hostigamiento	6	4	4	4	
Interpretar la forma en la que se ve afectada la libertad sexual como consecuencia del hostigamiento sexual	7	3	4	4	
Derecho a la dignidad de la persona	8	4	4	4	
Libertad sexual	9	4	4	4	

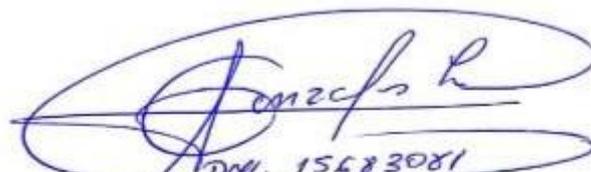
Observaciones (precisar si hay suficiencia): - El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales Lopez Walter Armando

Especialidad del validador: Docente Universitario y asesor en investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022


 DNI. 15683081
Firma del Experto validador
 EAL. N° 24773.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Guía de entrevista**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Vega Colquipisco, Jonatan
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 5 años.

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Andy Josue Bobadilla Vizcardo, Arianna Angelica Tejada Guzman
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Hostigamiento Sexual, con subcategorías: Posición de Autoridad y Conductas de hostigamiento; como categoría 2: Daño Moral, con subcategorías: Derecho a la dignidad de la persona y Libertad Sexual cuyo objetivo general es, describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este

9. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Categorías	Sub categorías	Definición
Hostigamiento Sexual	Posición de Autoridad Conductas de Hostigamiento	Quintana (2019), el cual señala en su tesis que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.
Daño Moral	Derecho a la dignidad de la persona Libertad Sexual	Chávez (2020), sostiene que la dignidad de la persona tiene una importancia fundamental en la sociedad, ya que sirve como fundamento de los derechos, esto quiere decir que el derecho a la dignidad de la persona sirve como un derecho que ayuda a la protección de otros derechos estipulados de igual forma en la Constitución.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Andy Josue Bobadilla Vizcardo y Arianna Angelica Tejada Guzman en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: categoría 1: hostigamiento sexual, con subcategorías: posición de autoridad y conductas de hostigamiento; como categoría 2: daño moral con subcategorías: derecho a la dignidad de la persona y libertad sexual, el objetivo de las categorías y subcategorías es recabar información de los expertos especialistas en Derecho penal así como en Derecho laboral y Derecho constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir como el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras	1	3	4	4	
Hostigamiento sexual	2	4	4	4	
Daño moral	3	4	4	4	
Interpretar como el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona	4	3	4	4	
Posición de autoridad	5	4	4	4	
Conductas de hostigamiento	6	4	4	4	
Interpretar la forma en la que se ve afectada la libertad sexual como consecuencia del hostigamiento sexual	7	3	4	4	
Derecho a la dignidad de la persona	8	4	4	4	
Libertad sexual	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): - El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [**Aplicable después de corregir**]
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vega Colquipisco, Jonatan

Especialidad del validador: Docente Universitario y asesor en investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022


Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Guía de entrevista**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Pedro Santiesteban Llontop
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 5 años.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Andy Josue Bobadilla Vizcardo, Arianna Angelica Tejada Guzman
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Hostigamiento Sexual, con subcategorías: Posición de Autoridad y Conductas de hostigamiento; como categoría 2: Daño Moral, con subcategorías: Derecho a la dignidad de la persona y Libertad Sexual cuyo objetivo general es, describir la manera en la que el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras de Lima Este

14. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Categorías	Sub categorías	Definición
Hostigamiento Sexual	<p>Posición de Autoridad</p> <p>Conductas de Hostigamiento</p>	Quintana (2019), el cual señala en su tesis que existen tres criterios fundamentales para que se pueda estipular una conducta como hostigamiento sexual, las cuales son: conductas de carácter sexual, conductas que no fueron aprobadas y que estas conductas se den en un ambiente laboral, por lo que al encontrarse estos criterios el empleado que lo sufre también puede señalar que se dieron bajo la promesa de un mejor puesto de trabajo, promoción o mejores remuneraciones.
Daño Moral	<p>Derecho a la dignidad de la persona</p> <p>Libertad Sexual</p>	Chávez (2020), sostiene que la dignidad de la persona tiene una importancia fundamental en la sociedad, ya que sirve como fundamento de los derechos, esto quiere decir que el derecho a la dignidad de la persona sirve como un derecho que ayuda a la protección de otros derechos estipulados de igual forma en la Constitución.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Andy Josue Bobadilla Vizcardo y Arianna Angelica Tejada Guzman en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: categoría 1: hostigamiento sexual, con subcategorías: posición de autoridad y conductas de hostigamiento; como categoría 2: daño moral con subcategorías: derecho a la dignidad de la persona y libertad sexual, el objetivo de las categorías y subcategorías es recabar información de los expertos especialistas en Derecho penal así como en Derecho laboral y Derecho constitucional con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir como el hostigamiento sexual genera daño moral en las mujeres trabajadoras	1	3	4	4	
Hostigamiento sexual	2	4	4	4	
Daño moral	3	4	4	4	
Interpretar como el mal ejercicio de la posición de autoridad vulnera el derecho a la dignidad de la persona	4	3	4	4	
Posición de autoridad	5	4	4	4	
Conductas de hostigamiento	6	4	4	4	
Interpretar la forma en la que se ve afectada la libertad sexual como consecuencia del hostigamiento sexual	7	3	4	4	
Derecho a la dignidad de la persona	8	4	4	4	
Libertad sexual	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): - El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Santiesteban Llontop Pedro

Especialidad del validador: Docente Universitario y asesor en investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pedro', with a horizontal line extending to the right.

Firma del Experto validador