

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



TESIS

**“Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario
frente al hostigamiento sexual, dentro de la función pública
en el distrito de Tambopata - 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Bach. TUEROS APAZA, Luis David

ASESOR:

- Mg. MAYURI MENDIGURI Jeancarlo

Puerto Maldonado – Junio 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



TESIS

**“Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario
frente al hostigamiento sexual, dentro de la función pública
en el distrito de Tambopata - 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Bach. TUEROS APAZA, Luis David

ASESOR:

- Mg. MAYURI MENDIGURI Jeancarlo

Puerto Maldonado – Junio 2026

RST-RI_Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual, dentro de la función pública en el distrito de Tambopata - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	6%	1%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unamad.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.upt.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to UC, Irvine	1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, su amor, apoyo incondicional y fuerza, siempre me han acompañado a lo largo de mi camino. En primer lugar, a mi madre y mi padre, quienes me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia, solo pude alcanzar cada meta gracias a ellos. También quiero dedicar esta tesis a todas las personas que han experimentado la injusticia y de cualquier forma como la violación de sus derechos humanos. Espero poder usar este estudio para ayudar a crear más entornos empresariales seguros y justos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por brindarme salud, claridad y fortaleza para culminar este proyecto. Mi sincero agradecimiento a mis docentes y asesor, por su guía, enseñanzas y orientación constante durante el desarrollo de esta investigación.

Extiendo mi gratitud a las instituciones y servidores públicos que participaron en el estudio, cuya colaboración hizo posible la recolección de datos y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y amistades, quienes, con sus palabras de ánimo y compañía, fueron un soporte invaluable en este proceso académico y personal.

PRESENTACIÓN

El título del presente proyecto de tesis es “Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024”. El propósito de la tesis es realizar un análisis crítico a la intervención del Estado, en sus entes Públicos, ante el hostigamiento sexual en el ámbito laboral Estatal. La investigación está enmarcada en la rama del Derecho Administrativo Disciplinario y tiene como finalidad evaluar el nivel de eficacia real del procedimiento administrativo disciplinario como mecanismo de prevención y sanción del hostigamiento sexual. En la actualidad, el sistema jurídico del Perú presenta un conjunto de pautas y disposiciones para impedir y sancionar el hostigamiento sexual en el trabajo. Se encuentran la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP y las regulaciones del Servicio Civil de ser. A pesar de ello, existen problemáticas que obstaculizan la denuncia, la investigación y la sanción del hostigamiento sexual, cuestionando la eficacia de los procedimientos administrativos en la garantía de los derechos de las víctimas. Por ello, el objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año. Adicionalmente, se pretende determinar los factores que inciden en dicha eficacia, evaluar si se aplica la normativa vigente y analizar la perspectiva de justicia y de protección que poseen las víctimas involucradas en el procedimiento disciplinario. La relevancia de la presente tesis radica en que los resultados de la investigación permitirán evaluar el cumplimiento de las obligaciones legales del Estado frente a la protección de los derechos fundamentales del trabajo, así como elaborar recomendaciones prácticas para mejorar los instrumentos administrativos de prevención y sanción del hostigamiento sexual en la función pública. Lo anterior con el fin de fortalecer la gestión de las instituciones públicas y promover una cultura del trabajo basada en la igualdad y el respeto a la dignidad de todas las personas. El presente proyecto de tesis se estructura en tres capítulos. El Capítulo I expone

la problemática a investigar, la problemática general y las específicas, los objetivos, la justificación y la delimitación de este estudio. El Capítulo II presenta el marco teórico compuesto por un análisis de los antecedentes, el sustento legal y doctrinario, las definiciones conceptuales; y la formulación de hipótesis y operacionalización de variables. El Capítulo III presenta la metodología de investigación incluyendo el tipo y diseño de la investigación; la población, muestra, técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos; y el cronograma y presupuesto proyectado. En adición, esperamos aportar evidencia científica y jurídica acerca de la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual en la función pública. Thus, contribuiremos al desarrollo de los valores éticos, la justicia administrativa y la protección integral de los derechos de los y las servidoras públicos del distrito de Tambopata.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio consistió en determinar la relación entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la incidencia del hostigamiento sexual en la función pública en el distrito de Tambopata en el año 2024. La metodología utilizada involucra un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance correlacional. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado aplicado a 41 servidores públicos, por medio de una encuesta. Por tal razón, se midió tanto las sanciones disciplinarias: amonestación, suspensión y destitución, como la presencia de las conductas de acoso sexual en el contexto. Como resultado, se halló una relación estadísticamente significativa entre cada una de las sanciones y la disminución o erradicación de las conductas de hostigamiento sexual, lo que permitió concluir que la correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario reduce directamente las conductas debido al hostigamiento sexual. De igual forma, se confirmó que un sistema disciplinario oportuno, claro y proporcional incide positivamente en el fortalecimiento de la cultura organizacional y permite condiciones de trabajo saludables y respetuosas. En suma, el estudio confirma que el procedimiento disciplinario adecuado se erige como instrumento relevante en la lucha contra el hostigamiento sexual en la función pública, lo que indica la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de intervención, el deber de diligencia y la promoción de una cultura de tolerancia cero.

Palabras claves: hostigamiento sexual, procedimiento disciplinario, función pública, sanciones, eficacia.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the effectiveness of the disciplinary administrative procedure and the incidence of sexual harassment in the public sector in the Tambopata district in 2024. The methodology employed involved a quantitative approach, a non-experimental design, and a correlational scope. The data collection instrument was a structured questionnaire administered to 41 public servants via survey. The study measured both disciplinary sanctions—reprimand, suspension, and dismissal—and the presence of sexual harassment behaviors within the context. The results showed a statistically significant relationship between each sanction and the reduction or eradication of sexual harassment behaviors, leading to the conclusion that the proper application of the disciplinary administrative procedure directly reduces instances of sexual harassment. Similarly, the study confirmed that a timely, clear, and proportionate disciplinary system positively impacts the strengthening of organizational culture and fosters healthy and respectful working conditions. In summary, the study confirms that the appropriate disciplinary procedure stands as a relevant instrument in the fight against sexual harassment in the public sector, indicating the need to strengthen institutional intervention mechanisms, the duty of care, and the promotion of a zero-tolerance culture.

Keywords: sexual harassment, disciplinary procedure, public service, sanctions, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación radica en el análisis de los actos de hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública al interior de las instituciones del departamento de Madre de Dios. Si bien actualmente existe una normativa enfocada a la prevención y sanción de cualquier comportamiento constitutivo de hostigamiento sexual, en la práctica, se aprecia que la mayoría de las víctimas afectadas no presentan ninguna denuncia formal en las entidades especializadas del Estado. En aquellos escasos casos en los que la víctima se atreve a realizar la denuncia formal, esta genera la configuración de un proceso disciplinario administrativo en contra del presunto hostigador, el cual debe ser conducido conforme a lo establecido en los protocolos y respetando en su integridad los bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico al momento de la imposición de la sanción. El hostigamiento sexual en el ámbito público constituye una falta muy grave cometida en contra de un servidor o servidora pública. Al encontrarse en situación de subordinación o jerarquización de inferioridad, la víctima verá restringido y limitado sus derechos laborales, y personales y recibirse de forma intimidatoria para él, manifestaciones o propuestas de naturaleza sexual, no consentidas que incidan directamente a la actividad laboral o atenta contra ella. Por lo tanto, el conocimiento sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual, así como de la capacitación, prevención, presentación de denuncia y detección oportuna de hostigamiento sexual; son indispensables en las entidades del estado mediante la instauración de mecanismos eficaces de detección temprana, prevención y sanción.

En este contexto, el propósito de la presente investigación es determinar si, a través del reconocimiento normativo y el procedimiento administrativo disciplinario, se logra cumplir de manera eficaz los fines legales de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública. Dicho de otra manera, analizar si el procedimiento disciplinario, es eficiente en resguardar los derechos de las víctimas y finales de sanción aplicables, oportuno a los objetivos previstos por el marco normativo correspondiente.

Según el ordenamiento jurídico peruano, ante la denuncia de actos de hostigamiento sexual cometidos por los servidores civiles con vínculo laboral, las entidades públicas deben observar lo dispuesto en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, así como las orientaciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público. Estas normas regulan los derechos y garantías de las víctimas, la imparcialidad en la investigación y la sanción oportuna del transgresor, contribuyen al fortalecimiento de una administración libre de violencia y discriminación.

Por su parte, frente a este fenómeno, Gutiérrez (2020), afirma que el hostigamiento sexual es “una conducta física o verbal, ejercida por una persona que ostenta autoridad o poder sobre otra, de manera reincidente y no consentida, que crea en la presunta víctima vergüenza, humillación o degradación”. Con base en dicha premisa se pone de manifiesto que el hostigamiento sexual es una forma de violencia de poder y vulnera la dignidad de la persona, impactando el funcional. Aunque los hombres también puedan ser víctimas de esta condición, la realidad es que son más las mujeres las que refieren haberlo vivido debido a factores culturales que las coaccionan a guardar silencio por miedo, a ser estigmatizadas y por falta de sanción de las autoridades de quitar el empleo a los hostigadores.

Por ende, atendiendo a lo mencionado, es de suma importancia que los titulares sujetos a la autoridad actúen de acuerdo con el sistema de la razonabilidad, evitando cualquier tipo de sanción administrativa que no cumpla con la proporcionalidad y prerrogativa del debido procedimiento administrativo. Ante lo anterior, el Tribunal del Servicio Civil SERVIR en el Perú, ha emitido la resolución 0003-2021 que dispone la necesidad de uniformizar criterios para la correcta tramitación de los procesos disciplinarios en primera instancia administrativa, en pro de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica, buena fe, interdicción de la arbitrariedad y buena administración. Estos principios son los pilares fundamentales para la emisión

de precedentes administrativos de observancia obligatoria, y que guían a las entidades públicas a fortalecer a la institucionalidad del estado.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario, PAD tiene como finalidad determinar la existencia de responsabilidad administrativa en un servidor público que presta servicios en una entidad estatal y, una vez comprobada tal responsabilidad, emitir la resolución sancionadora correspondiente, a manera de restablecer el imperio del derecho violado y prevenir la continuación o repetición de la conducta lesiva. En este contexto, evaluar el nivel de eficacia del PAD respecto a los casos de hostigamiento sexual se convierte en un aspecto relevante para poder determinar en qué grado se cumple el fin de justicia, legalidad y protección de derechos en la función pública. En ese sentido, el investigador estructura este trabajo en tres capítulos mayores que son:

Capítulo I: descripción y formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, la justificación y limitaciones del estudio.

Capítulo II: El marco teórico, Antecedentes internacionales, nacionales y locales; bases teóricas de las variables; definiciones de términos; hipótesis de la investigación; variables e indicadores y su operacionalización.

Capítulo III: Materiales y métodos: Ámbito temporal y espacial, tipo, nivel, métodos y diseño de la investigación; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos; los procedimientos de análisis, presupuesto y cronograma de ejecución.

Capítulo IV: de los resultados de la investigación descriptivas y las inferenciales.

Las conclusiones y recomendaciones

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION 14

1.1. Descripción del Problema 14

1.2. Formulación del problema..... 16

1.2.1. *Problema General* 16

1.3.2. *Objetivos Específicos*..... 16

1.4. Variables 17

1.5. Operacionalización de variables 18

1.6. Hipótesis 20

1.6.1. *Hipótesis General* 20

1.6.2. *Hipótesis Específicos* 20

1.7. Justificación 21

1.8. Consideraciones éticas 22

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 23

2.1. Antecedentes de estudio..... 23

2.1.1. *Antecedentes internacionales* 23

2.1.2. *Antecedentes nacionales* 24

2.1.3. *Antecedentes locales* 25

2.2. Modelo teórico 26

2.3 Marco Teórico 28

2.4. Definición de Términos 43

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION 45

3.1. Tipo de estudio 45

3.2. Diseño del estudio 45

3.3. Población y muestra	46
3.3.1. Población	46
3.3.2. Muestra	47
3.4. Métodos y técnicas	48
3.4.1. Métodos	48
3.4.2. Técnicas.....	49
3.4.3. Instrumentos	49
3.5. Tratamiento de datos	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumento	
Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio	
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento	
Anexo 6: Ficha de validación	
Anexo 7: Consentimiento informado	

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de estudio	47
Tabla 2 Alfa de Cronbach	53
Tabla 3 Pruebas de normalidad	53
Tabla 4 Procedimiento administrativo disciplinario	53
Tabla 5 Hostigamiento sexual.....	55
Tabla 6 Amonestación	55
Tabla 7 Suspensión	57
Tabla 8 Destitución	58
Tabla 9 Tabla cruzada Procedimiento administrativo	59
Tabla 10 Correlaciones	60
Tabla 11 Tabla cruzada Amonestación*Hostigamiento sexual	61
Tabla 12 Correlaciones	62
Tabla 13 Tabla cruzada Suspensión*Hostigamiento sexual	62
Tabla 14 Correlaciones	64
Tabla 15 Tabla cruzada Destitución*Hostigamiento sexual	65
Tabla 16 Correlaciones	66

Índice de figura

Figura 1 Procedimiento administrativo disciplinario	54
Figura 2 Hostigamiento sexual.....	55
Figura 3 Amonestación	56
Figura 4 Suspensión	57
Figura 5 Destitución	58

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del Problema

Con el hostigamiento sexual en la función pública, se violan de modo flagrante los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, como la dignidad, la igualdad y un ambiente libre de discriminaciones. A pesar de que el Estado peruano cuenta con un marco regulatorio específico a través de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, su Reglamento aprobado vía Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP y las directrices de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la realidad de su cumplimiento presenta deficiencias importantes. Las normas prevén un tipo de sanción y prevención disciplinaria específica denominada procedimiento administrativo disciplinario que no siempre cumple con el propósito de sancionar y erradicar por completo la violencia en las instituciones.

A nivel internacional, la OIT, a través del reciente Convenio N.º 190 sobre la Violencia y el Acoso declara que la violencia y el hostigamiento sexual en el trabajo constituyen una forma de violencia y discriminación que debe eliminarse utilizando mecanismos específicos. Sin embargo, artículos recientes y revistas especializadas aceptan brechas en la aplicación. Liang y Fitzpatrick (2019) que los procesos de atención pública en América Latina tienen falencias estructurales relacionadas con la lentitud en los procesos, falta de capacitación del personal y falta de protección de las víctimas. Parodi et al. Public Health coincide en que la mayoría de los casos de hostigamiento sexual en la función pública no se denuncian o se cierran sin sanción efectiva.

A nivel nacional, el Perú posee una sólida base normativa para la protección de los derechos y la sanción del hostigamiento sexual en el sector público. Sin embargo, la Defensoría del Pueblo ha emitido informes anuales que advierten la falta de personal capacitado, la excesiva duración de los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios, y la falta de criterios uniformes para la sanción y su debida verificación posterior. Así mismo, en sus jurisprudencias, el Tribunal del Servicio Civil del Perú ha destacado la necesidad de una uniformización de los procedimientos disciplinarios para asegurar la igualdad, la razonabilidad, y la buena administración de justicia, fundamentos que en la práctica aún no se hacen efectivos. En tal sentido, en el distrito de Tambopata, región Madre de Dios, la situación es crítica.

A pesar de las disposiciones normativas y la aprobación de reglamentos internos descentralizados como los de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se caracteriza por su poca frecuencia, excesiva duración, y escaso efecto. La falta de personal altamente entrenado, la desarticulación entre organismos, la carencia de acompañamiento psicológico, y la falta de mecanismos de verificación convierten el PAD en un instrumento ineficiente del control de la función pública a nivel local. Por tanto, el problema no radica en la ausencia de una base normativa, sino en la falta de aplicación.

La lenta celeridad, la poca sensibilidad institucional y el miedo de las víctimas a represalias o revictimización contribuyen al círculo vicioso de la impunidad que debilitan la legitimidad de las instituciones del Estado. Los efectos de esta situación se traducen en daños psicológicos, ineficiencia laboral y descredibilidad institucional, afectando no sólo a la víctima y al acusado, sino a la sociedad en su conjunto por debilitar la justicia, la equidad y la buena administración.

Por tanto, se plantea la necesidad de determinar el grado de efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en el caso de hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata, con el fin de establecer las razones que lo limitan, revisar la aplicación de los preceptos de

observancia y proponer lineamientos jurídicos e institucionales que permitan mejorar la gestión disciplinaria. El siguiente estudio posibilitará aportar al desarrollo de una función pública eficientemente responsable, ética y conciliada con la protección de los derechos fundamentales y a la prevención de cualquier tipo de violencia en el círculo laboral estatal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario con la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre la amonestación, sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024?

PE2. ¿Qué relación existe entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades de la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024?

PE3. ¿Qué relación existe entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual dentro de la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la

prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

OE2. Establecer la relación entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024.

OE3. Evaluar la relación entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

1.4. Variables

Variable 1: Hostigamiento sexual

Dimensiones:

- Amonestación
- Suspensión
- Destitución

Variable 2: Procedimiento administrativo

Dimensiones:

- Contacto físico
- Conducta sexual
- Agresión psicológica

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable: 1 Procedimiento Administrativo Disciplinario	Es el conjunto de actos administrativos orientados a determinar la responsabilidad de los servidores públicos por faltas funcionales, garantizando el debido proceso, la legalidad, la razonabilidad y la proporcionalidad en la imposición de sanciones (Del Carpio, 2020).	Se medirá como el grado de eficacia con que las entidades públicas de Tambopata aplican las medidas disciplinarias de amonestación, suspensión y destitución frente a casos de hostigamiento sexual, considerando celeridad, proporcionalidad, transparencia y cumplimiento.	- Amonestación	• Corrección de faltas leves. • Prevención de reincidencias. • Aplicación oportuna. • Registro de la sanción.	Escala ordinal
			- Suspensión	• Sanción temporal. • Proporcionalidad de la medida. • Cumplimiento efectivo. • Efecto disuasivo.	
			- Destitución	• Separación definitiva. • Inhabilitación laboral. • Cumplimiento legal. • Prevención de nuevas faltas.	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable: 2 Hostigamiento sexual	Es toda conducta de naturaleza sexual o sexista, no deseada por la persona contra quien se dirige, que genera un ambiente intimidante, humillante u ofensivo, afectando su dignidad e integridad dentro del ámbito laboral (Gutiérrez, 2023).	Se medirá según la frecuencia e intensidad con que los servidores públicos del distrito de Tambopata perciben actos físicos, verbales o psicológicos de naturaleza sexual que vulneren su bienestar y ambiente laboral.	Contacto físico	• Tocamientos. • Agresiones. • Espionaje. • Intento de violación.	Escala ordinal
			Conducta sexual	• Favores sexuales. • Chantajes. • Represalias. • Gestos lascivos.	
			Agresión psicológica	• Ambiente intimidante. • Comentarios sexuales. • Humillaciones. • Aislamiento.	

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una relación significativa entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Alterna (H_2):

Existe una relación significativa entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Alterna (H_3):

Existe una relación significativa entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

1.7. Justificación

Justificación Teórica:

La investigación se justifica en la necesidad de generar conocimiento científico y empírico sobre la eficacia teórica del PAD frente al hostigamiento sexual en el empleo público. Si bien el cuerpo normativo peruano ha implementado mecanismos de prevención y sanción, las evidencias académicas presentan vacíos en torno a la evaluación de su efectiva aplicación dentro del empleo público. Así, este estudio pretende analizar, de manera teórica y correlacional, los dos componentes del procedimiento, referidos a las medidas disciplinarias de amonestación, suspensión y destitución y la relación con la capacidad de preservar, corregir y sancionar a los comportamientos sexuales explícitos.

Justificación social:

La investigación reviste de importancia tanto científica como social al fenómeno que atenta contra la dignidad, honorabilidad y derechos fundamentales de los trabajadores del Estado. El hostigamiento sexual es una forma de violencia estructural que vulnera la igualdad y ciudadanía constitucional por lo que estudiar la eficacia del PAD permitirá visibilizar las falencias de la respuesta estatal expresada en las medidas disciplinarias de amonestación, suspensión y destitución en esta prevención.

Justificación jurídica:

La investigación se fundamenta en el deber del Estado Peruano de brindar condiciones laborales libres de violencia, acoso y discriminación conforme a los esfuerzos nacionales e internacionales. El Convenio N° 190 de la OIT, Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y DS N°014-2019-MIMP generan este diseño de medidas que deberán ser respetadas por las entidades públicas.

Justificación Práctica:

Se refiere a la posibilidad de identificar fortalezas y debilidades del PAD en las entidades públicas del distrito de Tambopata. Dependiendo de los

resultados, este estudio constituirá una herramienta de diagnóstico que busca propiciar la mejora de los procesos de prevención, investigación y sanción de las conductas de hostigamiento sexual y, por ende, una actuación administrativa más eficiente.

Justificación Metodológica:

La vertiente metodológica radica en el uso de un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que pretende medir el grado y tipo de influencia entre la eficacia del PAD y la ocurrencia de hostigamiento sexual. Al sostenerse en la recopilación de información ajustada a procedimientos empíricos, esta metodología, permite observar directamente el papel de las medidas disciplinarias en la prevención, corrección y sanción de la hostilidad.

1.8. Consideraciones éticas

La presente investigación se llevó a cabo bajo los principios éticos de la investigación científica y jurídica, los cuales impactan en la integridad, transparencia y el respeto a los derechos de las personas involucradas. Por ende, toda la información recolectada se trató bajo confidencialidad, anonimato y consentimiento informado, de manera que no se utilicen estos datos para fines distintos a los de este estudio. Igualmente se consideran los principios de veracidad, objetividad y responsabilidad académica, evitando la manipulación de resultados y el plagio, según el código de ética en la función pública y de ética universitaria; Ley universitaria 30220 y Código de Ética en la función Pública (Ley N.º 27815).

Además, se respetó el manejo de la información institucional la ley de protección de datos 29733 y su reglamento, la que regula la protección de los datos personales, así como su disposición filial en los documentos revisados y los participantes. Finalmente, la presente investigación se llevó a cabo con imparcialidad y respeto a la dignidad humana y los principios de legalidad, buena fe, justicia y equidad, al fortalecimiento de la cultura de ética y transparencia en la Administración Pública.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

También en Chile, Acevedo (2022), en la misma casa estudios, elaboró la tesis “Dificultades probatorias del acoso sexual laboral”. El objetivo de la investigación fue identificar las barreras de prueba que condicionan la falta de tutela efectiva en los casos de acoso sexual dentro del ámbito laboral. Basada en un análisis jurídico-dogmático y jurisprudencial, la autora llegó a la conclusión de que la carga probatoria, la ausencia de criterios uniformes y los estereotipos de género son condiciones obstativas para la eficacia de las sanciones. La autora también concluyó que la creación de estándares claros de prueba y la formación con enfoque de género para jueces y operadores son indispensables para asegurar decisiones coherentes y protectoras de derechos fundamentales.

En Ecuador, Guamán (2024), de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, elaboró la tesis “El acoso sexual en las IES: caso Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional”. El objetivo de la tesis fue describir la magnitud del acoso sexual en la universidad pública y evaluar la capacidad institucional para prevenir y sancionar dicha forma de violencia. Con un enfoque cualitativo, la autora combinó entrevistas, revisión documental y análisis normativo. Los resultados demostraron la existencia de subregistro, omisión de protocolos y seguimiento de situaciones. La autora concluyó que la efectividad de las medidas disciplinarias depende de mecanismos accesibles de denuncia, capacitación e incidencia en la gestión institucional.

En Ecuador, Muela (2023), de la Universidad Andina Simón Bolívar, investigó “La valoración de la prueba en los casos de abuso sexual: problemas relacionados con la interpretación judicial”. El propósito fue comprender las dificultades interpretativas que enfrentan los jueces al valorar la prueba en casos de violencia y acoso. Foriosticamente, la autora analizó decisiones judiciales y estándares internacionales de derechos humanos. Los resultados demostraron una variedad de criterios, incluyendo coincidencias y divergencias, creando inseguridad jurídica y desamparo para las víctimas. La conclusión de la investigación fue que el enfoque de género y la uniformidad de estándares probatorios son indispensables para garantizar sanciones eficaces y justicia material en procedimientos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Apaza, (2022), en La configuración del hostigamiento sexual y la proporcionalidad de la sanción administrativa disciplinaria aplicada al sector público: la resolución del caso en el Tribunal del Servicio Civil N.º 1162-2021-SERVIR / TSC-Segunda Sala analiza cómo la sanciona este tribunal administrativo casos de hostigamiento sexual. La autora abordó el objetivo del estudio de la investigación jurídico-documental al evaluar la correspondencia entre la falta y la sanción. Como resultado, la investigación concluye con ambigüedades en este proceso, a saber, en la configuración del hostigamiento sexual y en la proporcionalidad de la sanción que, en consecuencia, requieren no solo adoptar criterios sancionadores uniformes, sino también fortalecer la claridad normativa para promover procedimientos disciplinarios más claros. En su investigación Regulación y aplicación de la sanción administrativa por actos de hostigamiento sexual contra estudiantes – Al personal docente y administrativo de la UGEL Mariscal Nieto entre los años 2019-2020,

Félix Quispe, (2022), examina la coherencia entre la regulación y la aplicación de sanciones por hostigamiento sexual en el sector educativo. La metodología de investigación se determinó a través de los documentos con los expedientes y normas legislativas. Los resultados del estudio, sobre todo, se pueden atribuir al hecho de que, por un lado, hay normativa, pero no uniforme en la aplicación de medidas entre el profesorado y el personal

administrativo, y que, por otro lado, hay una ausencia de proporcionalidad. Como tal, la autora propuso la necesidad de fortalecer la coherencia de las líneas de acción animal y al mismo tiempo las sanciones disciplinarias uniformes.

De la misma manera, Arias (2024) desarrolló la tesis “Análisis de la eficiencia del procedimiento administrativo disciplinario por faltas concernientes a hostigamiento sexual dentro de la función pública” con el fin de identificar el grado de eficacia del procedimiento disciplinario ante los casos de hostigamiento sexual. El análisis de corte combinado normativo de fuentes y empírico de expedientes administrativos arrojó que, a pesar de la existencia de un marco normativo y procedimientos formalmente regulados, el proceso disciplinario tiene debilidades en la celeridad, la atención a las víctimas y la aplicación de sanciones efectivas. Por tanto, la autora recomendó implementar cambios en los reportes y reforzar la capacitación del personal operador.

Por otro lado, Mendoza (2022), en su estudio “Factores que vulneran el derecho a la dignidad humana por ausencia de denuncias de hostigamiento sexual de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, año 2022” abordó las razones por las que las víctimas no denuncias los actos hostigamiento sexual. A partir de un enfoque cuantitativo sustentado en encuestas y análisis estadístico, la autora identificó que el temor a represalias, la falta de orientación legal y la ausencia de políticas preventivas son los factores que vulneran la dignidad de los trabajadores. En este sentido, concluyó que se necesita fortalecer la cultura de la institución y promover vías de denuncia seguras y confidenciales.

2.1.3. Antecedentes locales

A nivel local, Huamán (2023) desarrolló el trabajo “Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario ante denuncias de hostigamiento sexual en las entidades públicas de la provincia de Tambopata” en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en 2023. El objetivo del estudio fue revelar el nivel de eficiencia que precisan las entidades públicas del distrito en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario para

las denuncias de hostigamiento sexual. La autora utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo y aplicó las encuestas para los trabajadores del sector público y la revisión documental de los expedientes de proceso disciplinario. Los resultados demostraron que la mayoría de los procesos eran retrasados, raramente seguidos y los miembros de la Comisión Procesadora Disciplinaria no tenían suficiente capacitación para su función. Como resultado, Huamán llegó a la conclusión de que el PAD es de baja eficiencia en Tambopata debido a la insuficiencia del recurso humano especializado y la ausencia de protocolos uniformes de actuación.

A su vez, Paredes en (2022) y su trabajo “Gestión administrativa y cumplimiento de los procedimientos disciplinarios frente al hostigamiento sexual en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios” intenta identificar la correlación entre la gestión y el cumplimiento efectivo de las sanciones disciplinarias para el hostigamiento sexual. Al comparar los resultados del estudio, se puede observar cómo si bien Paredes muestra una disposición normativa y un conocimiento general del procedimiento, su eficiencia es bajita ya que no existe suficiente articulación entre las áreas administrativas y los órganos de control internos. Por lo tanto, la autora sugiere que la eficiencia del procedimiento depende mucho de la gestión administrativa activa y coordinada comprometida con erradicar el hostigamiento sexual de las instituciones públicas locales.

2.2. Modelo teórico

Para tal fin, el presente modelo teórico se fundamenta en la relación de dos variables primarias: la eficacia del PAD (variable independiente) y el hostigamiento sexual en la función pública (variable dependiente). La relación referida se presenta desde la perspectiva del Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Laboral Público, aspecto que, al ser comparado, se deduce que ambas ramas del derecho están orientadas a proteger la integridad institucional y los derechos humanos de los empleados públicos, como afirman Villarreal y Córdova (2022). Al respecto, en primer término, la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario del PAD se entiende como el grado de mitigación que tiene en la prevención, esclarecimiento y

sanción de faltas de los empleados públicos, con celeridad, objetividad y justicia. López (2021) indica que la eficacia administrativa no depende única y exclusivamente del marco legal, también obedece a la capacidad institucional de aplicar correctamente las leyes, velar por la debida diligencia y garantizar la protección de los bienes jurídicos afectados. En el caso peruano, el PAD está establecido en la Ley Nro 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro 040-2014-PCM, y los Lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – (SERVIR 2022), donde se plasman sanciones tales como la amonestación, suspensión y la destitución, en función a la gravedad de la falta.

Asimismo, el hostigamiento sexual en la función pública se presenta como una modalidad de violencia laboral de naturaleza sexual o sexista en términos de la dignidad, la libertad y la integridad sexual. La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, a la acepción, toda clase de conducta indeseada de connotación sexual que, de manera reiterada, le hace sentir a una persona, por cualquier medio, un entorno laboral irrespetuoso con intimidación, humillación y menosprecio. En este sentido, Gutiérrez (2023) menciona que el hostigamiento sexual se desarrolla como un acto de potestad en el que se entrelaza la violencia estructural, por lo cual su duración en el ámbito público certifica las debilidades institucionales, carece de gobierno verdadero y tiene presentes defectos sancionadores. Así, ¿cuán eficiente es el PAD para la proyección y eliminación del hostigamiento sexual?; implementado bajo y exclusivamente en la sanción del hostigamiento sexual mediante su uso en el instante oportuno, amedrenta la falta de ética relacional y profesional de las entidades públicas. Según lo argumentado por Apaza y Valverde.

Desde un punto de vista teórico, el modelo propuesto se vale de los fundamentos del Derecho Administrativo tales como la legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y buena administración, consolidados como los pilares del ejercicio sancionador en el sector público por Del Carpio, (2020). A la vez, se sustenta en el enfoque de integridad pública promovido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE,

(2021), que destaca a la eficacia disciplinaria como una herramienta esencial para la prevención de la corrupción y la ética en la función pública. En este sentido, la sanción posee una doble funcionalidad: correctora, al imponer consecuencias por la infracción cometida y preventiva, al fomentar la confianza ciudadana en el ente estatal. Por otro lado, la teoría de la justicia procedimental de Thibaut y Walker (1975), citados en Martínez, (2022) respalda la hipótesis de que, a mayor percepción de equidad y legitimidad en los procesos administrativos, habrá mayor cooperación por parte de los trabajadores y cumplimiento de las normas internas. Por consiguiente, un procedimiento disciplinario justo, transparente y eficiente no solo sanciona faltas, sino que impulsa una cultura organizacional respetuosa y confiable. En conclusión, el modelo teórico para la presente investigación sugiere que la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario es significativa para la reducción y sanción del hostigamiento sexual en la función pública. Un PAD eficaz a partir de las dimensiones de amonestación, suspensión y destitución prevenidos en el distrito de Tambopata fortalece la gestión ética y protección de derechos fundamentales de los servidores públicos.

2.3 Marco Teórico

2.3.1. Variable: 1 Procedimiento administrativo disciplinario

Concepto. El Procedimiento Administrativo Disciplinario es el procedimiento de acuerdo con el cual la Administración Pública establece si los funcionarios y servidores que han transgredido los deberes administrativos son responsables por sus actos. Por consiguiente, es una afirmación del poder punitivo del Estado y es una parte integral del Derecho Administrativo Sancionador, que busca mantener la transparencia, el orden y la decencia en la Administración Pública.

Del Carpio (2020) indica que el PAD es un instrumento de regulación preservada a la eficacia de la administración y los tincos del servicio civil, comprometiendo que las sanciones administrativas sean impuestas objetivamente, sin arbitrariedad y con el principio de razonabilidad.

En cuanto a su etimología, la palabra procedimiento proviene del latín *procedere*, que significa *avanzar* o proceder, refiriéndose a la secuencia

cronológica y sistémica acción entre actos que resultan en un hecho legal. Administrativo deriva de administrare, cuyo significado es prestando servicio a, y disciplinario deriva de disciplina, un término que refiere al régimen de asistencia y a la capacidad de eliminar faltas.

Por lo tanto, el Procedimiento Administrativo Disciplinario, etimológicamente, activa y da cuenta de las acciones de la Administración para garantizar el orden y la virtud en el servicio civil Del Carpio.

Definición. El Procedimiento Administrativo Disciplinario es el procedimiento regulado por la ley, por el cual las autoridades competentes imponen un abandono por la responsabilidad de los servidores civiles por fechorías o deberes de servicio arbitrarios, con el fin de respetar el control previo de la legalidad, la justificación y el derecho.

Como mencionó Del Carpio (2020), “la eficacia y la prejuzgabilidad de la sanción están determinadas por una doble finalidad: preventiva, desalentando la fechoría con las fuerzas de corriente necesaria, y con las que pretenden corregir el desorden del hecho”. Entre los castigos previstos por la Ley del Servicio Civil N.º 30057, su Reglamento D.S. N.º 040-2014-PCM y SERVIR, se incluyen varios, pero los principales son la advertencia, la suspensión y el destierro. C. Naturaleza Jurídica. El Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene sustento en la Administración Pública, se ubica en el ámbito del Derecho Administrativo Público y es parte del Derecho Administrativo de la Eficacia.

De acuerdo con González (2021), el PAD es una institución de naturaleza mista, por cuanto es sancionadora, pues persigue la aplicación de medidas punitivas ante la detección de conductas irregulares; pero también es garantista, porque asegura la adecuada tutela de los derechos del investigado, en línea con el debido proceso y la presunción de inocencia. Además, posee carácter autónomo ya que se tramita dentro de la jurisdicción administrativa y no requiere de intervención judicial; pero al mismo tiempo es subsidiario al Derecho Penal, porque no sustituye ni perturba la competencia penal cuando se trate de una infracción penal. Su objeto esencial es la

protección de la ética, la legalidad y la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

En este sentido, existen ciertos principios que rigen el Procedimiento Administrativo Disciplinario con los cuales deben ser coherentes y estar en conformidad: el principio de legalidad, porque ningún servidor público puede ser sancionado por un acto que no sea previamente tipificado como falta en la ley o reglamento, debiendo ser el puente de la actuación en una norma expresa; el principio del debido proceso, porque toda persona sometida a un proceso disciplinario tiene derecho a su defensa, ofrecimiento de pruebas y una decisión fundada; el principio de razonabilidad y proporcionalidad, porque la sanción que impone debe guardar información con respecto a la gravedad de la falta cometida, para que no se genere un castigo excesivo o al libre arbitrio; el principio de imparcialidad, lo que implica que las autoridades deben actuar con objetividad y sin influencias, sin prejuicios, debiendo de valorar los hechos y pruebas en forma neutral.

Además, cuenta este con el principio de presunción de inocencia, ya que todo servidor se considerará inocente hasta que sea declarado culpable de una responsabilidad administrativa por una resolución formal un órgano competente y legal; finalmente, el principio de publicidad y transparencia: toda actuación será colectivamente accesible, salvo en situación reservada, legitimize la información.

Dimensión: Amonestación

La amonestación es la “sanción disciplinaria más leve y menos severa” que se puede aplicar a un servidor público en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario y tiene como finalidad corrección la conducta inapropiada, así como las infracciones de menor entidad cometidas por el servidor en el ejercicio de sus funciones. De acuerdo con Del Carpio: la principal finalidad de esta medida es “poner en moraleja a los servidores sancionados y garantizar que sus comportamientos se adecuen de manera rigurosa a las normativas éticas, de conducta y de responsabilidad funcional, sin que tal finalidad pueda menoscabar drásticamente su continuidad laboral”.

Según lo normado en la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la amonestación puede darse de forma verbal o escrita, dependiendo del grado de infracción cometida y si el servidor ya fue sancionado con anterioridad. Al darse de forma verbal, la amonestación es preventiva y educativa, en cambio de ser escrita, queda registrada en su legajo personal, actuando como antecedente administrativo de tratarse sobre la misma infracción cometida con anterioridad. Corrección de infracciones menores.

En primera medida, la amonestación es correctiva y preventiva, ya que tiene la labor de corregir la conducta del servidor sin la necesidad de tener que sancionarlo con medida más severas. Como señala González (2021), esta medida se convierte en “mecanismo pedagógico de control disciplinario” en el cual tiene el objetivo de orientar la conducta funcional hacia la realización del deber y el apego a la norma. Dicha sanción se utiliza en casos en que el servidor incumpla con su deber solo, haya conseguido negligencia simple o haya realizado actos contrarios a las buenas prácticas administrativas.

Prevención de reincidencias. Finalmente, otro objetivo primordial de la amonestación es la prevención de reincidencias, que consiste en evitar que el servidor reincida en la misma u otra falta en el futuro. En este sentido, la existencia de una amonestación previa funciona como una advertencia formal que, en caso de incumplimiento, permite a la entidad sancionadora emplear medidas más severas si es que la hipótesis se repite.

Por lo tanto, la amonestación apunta a un factor disuasivo al afirmar que la falta repetida se castigará en función de las medidas disciplinarias establecidas.

Aplicación oportuna: La oportunidad en la aplicación de la amonestación es un factor que determina su eficacia y efectividad. Una medida disciplinaria “omisa” pierde su significado preventivo y pedagógico y corre el riesgo de ser ignorada y subestimada por todo el sistema, según Del Carpio (2020) Para evitarlo, el PAD debe conducirse según el principio de celeridad, que significa que una sanción debe imponerse inmediatamente después de que se confirme la falta, pero sin omitir el derecho de defensa.

Derecho a Sanción. la amonestación escrita debe ser registrada en el expediente o legajo personal del servidor sancionado, según lo dicta la normatividad vigente a cargo de (SERVIR 2020). De esta forma, no solo se mantiene una clara trazabilidad de los antecedentes disciplinarios del trabajador, sino que además de facilitar la aplicación de sanciones progresivas en caso de futuras infracciones. Asimismo, se asegura la transparencia y objetividad del sistema disciplinario, evitando que se cometan arbitrariedades y garantizando el principio de igualdad ante la ley en el trato de todos los servidores.

Dimensión: Suspensión. La suspensión es una de las sanciones intermedias más rigurosas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario que, impuesta sobre la base del caso de incumplimiento de veces suficientemente serias para despedir al empleado público, todavía es suficiente para aplicar una medida correctiva, pero a corto plazo. En otras palabras, la suspensión es principalmente una interrupción real del ejercicio del cargo del servidor en un momento establecido de antemano, y, por tanto, debería ser disciplinariamente justificada como la respuesta adecuada a este caso específico de la infracción.

La suspensión es de naturaleza temporal, proporcional y preventiva, de acuerdo con la Ley N. ° 30057, que es la Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, DS N.º 040-2014-PCM, y es por eso por qué la sanción también asegura que el servicio público continuará funcionando sin ser erosionado por su sistema disciplinario.

Sanción temporal. La suspensión implica una separación temporal del cargo inherentemente temporal, lo que significa que no solo se interrumpe el ejercicio de los derechos laborales pero el pago de los salarios para un período determinado por ese propósito también. No solo es necesario para el castigo; también se piensa para correctivos y proporcionales. Cuantitativamente, el tiempo de suspensión debe depender de la severidad de la falta y no ser usted.

Por lo tanto, la suspensión funciona como un mecanismo de equilibrio entre el establecimiento de disciplina y el respeto total de los derechos de los trabajadores.

Proporcionalidad de la medida. La proporcionalidad de la medida es otro de los principios rectores en los que se sustenta el concepto de la suspensión en el Derecho Administrativo Sancionador. Tal como señala SERVIR: “La suspensión se aplica cuando la falta faculta para su adopción es de gravedad moderada, siendo la separación temporal del servidor, y sin desconocer el completo proceso disciplinario, la sanción razonable para restablecer la confianza en el involucrado”.

El órgano instructor del PAD debe tener presente y valorar cuestiones como la intención, la reiteración, el daño cometido y el perjuicio institucional en términos equilibrados con la comisión de la infracción cometida para que. Una medida que no sea proporcional será injusta y violatoria de los derechos del servidor, generando, además, un clima de desconfianza del sistema disciplinario.

Cumplimiento efectivo. Realmente, el cumplimiento real de la suspensión se refiere a la ejecución efectiva de la suspensión dentro del plazo establecido en la resolución administrativa. Para que la resolución sea válida y vinculante, la resolución de suspensión debe ser motivada, notificada debidamente y con arreglo a lo establecido en la ley y los principios de legalidad y eficacia (Del Carpio, 2020). Además, el cumplimiento obligatorio de la suspensión permite que la autoridad disciplinaria mantenga su credibilidad y autoridad, ya que de lo contrario las sanciones serían meros actos formales.

Efecto disuasivo. Al respecto, la función de disuasión cumple un papel primordial. La garantía de que. De acuerdo con González (2021), una sanción disciplinaria es realmente eficaz cuando, además de castigar, se logra generar un cambio de la conducta y se fortalece la cultura de cumplimiento en los servicios públicos. Así, la suspensión no sanciona, sino también previene y educa, siendo acorde con una administración basada en la probidad y el cumplimiento de las normas para el comportamiento de los servidores públicos.

Dimensión: Destitución. La destitución se sitúa como la sanción más extrema y radical contemplada dentro del marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, en su caso, se impone debido a faltas grave y gravísimas cometidas por servidores públicos que vulneran abiertamente los principios básicos del servicio civil, degradan la función pública o subvierten abiertamente el orden institucional establecido.

La finalidad principal de la destitución es la desvinculación inmediata del infractor de su cargo, lo cual tiene la finalidad de proteger la legalidad, la ética y la confianza administrativa pública.

Tal como lo establece la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia al Reglamento General aprobado bajo Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, la destitución se materializa mediante una resolución debidamente fundamentada, una vez culminado el debido proceso administrativo disciplinario en el que se asegura el derecho de defensa y la contradicción del imputado.

La separación definitiva, a su vez, anula el vínculo laboral entre el servidor público y la entidad estatal correspondiente. En consecuencia, también queda descartada la posibilidad de reingreso al cargo en el que el infractor se desempeñaba, a menos de que potentes superiores o un órgano judicial determinen la nulidad del proceso disciplinario que derivó en la destitución. Para González (2021): “la defección constituye un instrumento de naturaleza sancionadora y protectora, pues busca proteger la estabilidad institucional frente a actos que comprometen gravemente la función pública. Tales actos incluyen casos de hostigamiento sexual, excesos de autoridad y desviación administrativa.

Inhabilitación laboral. Conjunta a la separación de la posición, la destitución también trae consigo la separación de cualquier función o responsabilidad dentro del sector público mediante inhabilitación, ya sea temporalmente o de por vida, dependiendo de la magnitud de la transgresión cometida. Esta consecuencia legal y administrativa tiene la finalidad de “prevenir efectivamente que el infractor retorne al servicio civil, a fin de asegurar la idoneidad y moralidad en el ejercicio de la función pública”.

Cumplimiento legal. La inhabilitación refuerza el principio de mérito y probidad, los más esenciales del servicio civil, para cerciorarse de que aquellas que faltan gravemente a sus obligaciones ya no tienen una oportunidad de representar al Estado de nuevo y de ocupar posiciones de autoridad y responsabilidad dentro de la administración pública. La legalidad para su cumplimiento manda que únicamente puede imponerse mediante proceso regular, completando cada una de las etapas prescritas por ley y sin abstenerse de ninguno de ellos.

Prevención de nuevas faltas. La justificación de una destitución debe realizarse a través de una resolución administrativa [...] debidamente motivada, resultados de una investigación objetiva y sustentado en pruebas suficientes, pertinentes y contundentes. Es decir, la destitución solo es un acto válido y justificable en caso de que exista evidencia lo suficientemente fuerte como para sostener la culpabilidad del acusado.

González 2021 expone que La sanación más severa no solo castiga la infracción cometida, sino que también es un disuasivo eficaz contra futuros ejemplos de conducta, abusiva, contribuyendo de esta manera a la construcción de una cultura ética y de integridad en las instituciones públicas. Dicho de otro modo, apartada no se caracteriza por sus efectos disuasivo de los actos de corrupción, sino también ejerce un efecto preventivo y restaurador del orden jerárquico-distributivo que debe prevalecer en las acciones del servidor público.

2.3.2. *Variable 2: Hostigamiento sexual*

Concepto. Hostigamiento Sexual: una forma de violencia y discriminación de género. El hostigamiento sexual se define como una forma específica de violencia basada en el género, siendo un “fenómeno degradante que viola los derechos fundamentales a la dignidad, la igualdad y la integridad física y psicológica de quienes lo sufre”.

Consiste en una serie de actitudes, gestos, palabras, comportamientos o insinuaciones de connotación sexual, no queridos por la o el receptor, que crean un ambiente intimidatorio, hostil, humillante o despectivo para quien lo padece, cuya autora o autor arbitrario también

empleó un abuso de poder...”.

En el ámbito de la función pública, el hostigamiento sexual constituye una falta administrativa muy grave, lo que supone faltar a los deberes éticos del servidor público y mellar a gran escala el clima laboral de la institución. La Ley N.º 27942 -Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual- establece que el Estado tiene el deber ineludible de garantizar la existencia de condiciones de trabajo seguras, garantizadoras del respeto absoluto y la no discriminación total, todo ello a través del mecanismo disciplinario más adecuado y eficaz para tal fin.

Etimología de la palabra. Como se mencionó anteriormente, la palabra hostigamiento proviene del verbo latino *hostigare* que significa molestar o perseguir continuamente. A su vez, el término sexual se origina en latín *sexus*, que se entiende como cualidades y relaciones con los atributos inherentes de los diferentes géneros. A partir de la raíz etimológica, esta definición implica la imposición de una conducta indeseada de índole sexual a una persona afectada sin su consentimiento restringiendo la personalidad o causando aflicción, incomodidad o temor a la persona en relación a la cual dicha conducta está dirigida. Esto implica una forma sistemática de violencia que se manifiesta en lentas relaciones de desigualdad, donde el agresor, alguna vez beneficiado de su superioridad jerárquica, laboral o social, busca obtener un beneficio de algún tipo a través de medios sexuales o aterrorizar al sumiso.

Hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual se refiere a cualquier conducta que, en forma de expresiones verbales, físicas o de otro tipo que contravengan a la voluntad expresa de la persona perjudicada, tenga la intención o el efecto de afectar la dignidad de una persona., integridad o condiciones en las que desarrolla su actividad laboral. Puede manifestarse a través de la presentación de solicitudes sexuales, el chantaje, el contacto sexual, los gestos groseros o los comentarios insinuantes, todos los cuales interfieren de manera desfavorable en la actividad laboral o académica de la persona perjudicada. La OIT informa que, debido a su violación de los derechos humanos y laborales más fundamentales, el hostigamiento sexual

es un problema importante para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En Perú, la Ley N.° 27942 y su Reglamento D.S. N.° 014-2019-MIMP identifican el hostigamiento sexual como un acto de discriminación sancionable tanto en el sector público como en el privado. Las autoridades administrativas tienen autoridad para intervenir en caso de hostigamiento sexual y, si es el caso, pueden imponer medidas disciplinarias utilizando el procedimiento administrativo disciplinario.

En cuanto a la naturaleza legal, el hostigamiento sexual tiene en realidad una doble naturaleza en términos de legalidad, siendo una preocupación legal tanto administrativa como laboral y penal, según los detalles de un caso específico y su seriedad. En un sentido administrativo, es un acto indisciplinado, que se puede considerar leve y muy grave, por lo tanto susceptible de sanciones como parte del servicio civil.

En un sentido penal, puede ser un crimen penado, en particular cuando el ofensor recurre a la coerción, las amenazas o el contacto físico no deseado. Gutiérrez (2020) subraya la naturaleza de los actos en cuestión en términos de derechos humanos, en este caso el derecho a la dignidad y el derecho a la seguridad durante la jornada laboral. Estos derechos son mencionados explícitamente en la constitución peruana y en múltiples leyes internacionales, tal como la Convención No. 190 de la OIT.

Dimensión: Contacto físico

La dimensión de contacto físico representa un caso especialmente evidente y extremadamente grave de hostigamiento sexual, al tratarse de una invasión directa y a menudo violenta del cuerpo y la integridad física de la víctima, todo ello sin su consentimiento explícito. Por lo general, se manifiesta en forma de tocamientos, frotaciones, agresión directa o aproximaciones no solicitadas, lo que representa una violación manifiesta del derecho fundamental a la dignidad y a la libertad personal de cada individuo. Según Gutiérrez (2023), el contacto físico no deseado es un sombrío ejemplo de abuso de poder, en el que el agresor, un individuo que se decanta en una jerarquía superior a la víctima y aprovecha su posición de autoridad laboral como una herramienta de poder opresivo, en condiciones no solicitadas y no

consensuadas, lleva a la víctima a un estado de desamparo y indefensión en su contra.

Tocamientos. En cuanto a los tocamientos, incluye cualquier tipo de contacto corporal de naturaleza sexual sin la autorización o el consentimiento expreso de la persona afectada. Abarca, entre otros, los abrazos forzados, los roces, las palmadas indeseadas o cualquier manifestación de manipulación física que conculque la libertad sexual y la libertad corporal de la víctima. La Ley N.º 27942 considera este tipo de comportamiento una falta grave, debiendo, en consecuencia, ser sancionado a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el caso del ámbito público, más aún constituir un hecho delictivo conforme al Código Penal, específicamente el artículo 176-A. Tales conductas generan un daño psicológico y emocional que hace imposible la convivencia sólo ocasionan una desafección al ambiente laboral y a la relación jerárquica entre el funcionario y la entidad, tal como se manifiesta en el informe del MIMP en (2019).

Agresiones. Las agresiones físicas de signo sexual suponen un umbral de violencia muy superior, al utilizar una fuerza física, la coerción o la intimidación con respecto a la víctima. No se vulnera únicamente la salud de la persona afectada, sino también se atenta fuertemente contra la autoestima y salud emocional de ella. Según Cervantes (2022), la agresión sexual en el trabajo es un acto de violencia estructural, ya que reproduce y perenniza relaciones de poder asimétricas y garantiza el silencio de las víctimas por miedo a represalias. En cuanto al ordenamiento peruano, se trata de una falta muy grave, siendo posible la destitución inmediata del agresor según el Reglamento del PAD.

Espionaje. El espionaje, también conocido como acecho físico, consiste en una observación insistente, vigilancia o rastreo del cuerpo o los movimientos de otra persona para propósitos de índole sexual y se lleva a cabo sin el consentimiento explícito de la víctima. Aunque parezca menos invasivo que un ataque directo, en realidad, constituye una forma de acoso sexual por contacto físico que crea un profundo sentido de inseguridad, miedo y vulnerabilidad a la víctima; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) advierte que este tipo de hostigamiento viola el derecho

fundamental a un entorno laboral seguro y libre de violencia, por lo que las instituciones públicas deben implementar protocolos adecuados de prevención y combate para estas conductas.

El espionaje o acecho consistente es sancionable por vía disciplinaria y, en los casos más graves, podría elevarse a la categoría de hostigamiento sexual agravado. Intento de violación.

El intento de violación es la conducta más extrema y alarmante dentro del amplio espectro del contacto físico no deseado; se considera una falta muy grave y transforma el acoso en delito penal. En el ámbito administrativo, el perpetrador es inmediatamente despedido y se desencadena el proceso judicial, registrado por el Ministerio Público. Gutiérrez (2023) destaca que esta forma es una de las más violentas, porque no solo rompe las barreras de respeto entre las personas, sino que también viola directamente los derechos fundamentales de cuerpo y psique de la víctima. Además, el PAD y las autoridades judiciales son una acción a corto y mediano plazo, respectivamente.

Dimensión: Comportamiento sexual. La conducta sexual, en lo que respecta al hostigamiento sexual, incluye cualquier actividad, gestos o comentarios con connotación sexual no deseada, orientados a obtener beneficios, favores o control de la situación por medio de una relación laboral o de dependencia, jerarquía y uno intimidante.

Esta dimensión en particular ilustra la intención y coerción inherente al acoso, en el que el agresor recurre a la sexualización para manipular o coaccionar a su víctima y lograr su propio buen fin. Gutiérrez identifica esta área como un comportamiento inadecuado y perjudicial que refleja una dinámica de poder profundamente desigual e injusta, en la que la víctima se ve obligada a ser manipulada o despojada de su poder por aquel que tiene más autoridad y control dentro del entorno institucional.

El comportamiento sexual involuntario tiene un efecto negativo y devastador en la libertad personal de la víctima e infringe su derecho a vivir en igualdad, un entorno laboral digno y seguro, promoviendo un ambiente donde todos puedan prosperar sin miedo al abuso o la coacción.

Sexo favores. La solicitud de favores sexuales es una de las formas más directas y abiertas de acoso sexual. En particular, alguien, a menudo superior o, a la inversa, en el control de un trabajador desde una posición de fuerza moral o jerárquica, puede atreverse a proponer que realice esta o aquella acción sexual o erótica, a cambio de algún tipo de ganancia laboral, aumentar, empleo estable o condiciones favorables durante el trabajo. Bajo el DS N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N.º 27942, estas acciones son clasificadas como imposición y imposición de faltas muy graves, porque violan la dignidad inalienable de un individuo y su libertad sexual. Sin embargo, estos hechos representan una violación clara y directa de los principios de igualdad de oportunidades y mérito en la función pública. Cervantes (2022) La componente sexual de la molestia en el trabajo no solo es una forma de pervertir el poder, sino que también es una manifestación de violencia institucional.

Chantaje. Los chantajes sexuales son actos de abuso en los cuales el agresor, a través de su posición de poder, condiciona el mantenimiento del empleo o el acceso a determinados beneficios laborales a un acto sexual entre ambos. Esta conducta mimética de extorsión representa, según Gutiérrez (2023), una forma de coerción, ya que la víctima se ve obligada a decidir entre su integridad personal y la estabilidad laboral. Esta relación es desigual y abusiva, ya que se utiliza a la autoridad como un mecanismo de control y dominación. Este comportamiento en el ámbito jurídico-administrativo constituye una falta muy grave, sancionable con destitución según el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Para Gutiérrez (2023) una afectación significativa del principio de neutralidad que impera en el servicio público y en contra de los más fundamentales derechos al trabajo digno y a la no discriminación.

Represalias. Las represalias son la represión a la proposición de actos sexuales o de haberse presentado denuncias, se manifiesta como venganza a través de diversas formas, como calificaciones bajas, retraso de ascensos, exclusión de actividades relevantes y, en último caso, despidos. Según la (OIT 2019), las represalias son la forma más peligrosa de acoso, porque persigue continuar abusando, pero en silencio. En el Perú, el D.S. N.º

014-2019-MIMP: Reglamento de la Ley N.º 30709, sanciona penalmente estos actos y declara la nulidad absoluta de los actos administrativos que contengan represalia en la administración pública.

Gestos lascivos. Los gestos lascivos constituyen un abanico amplio de comportamientos, comprendiendo miradas picarescas, movimiento del cuerpo de manera sugestiva o expresiones no verbales con connotación sexual que despiertan incomodidad en la víctima o la ponen en situación de humillación. Cabe señalar que, pese a no establecer ningún tipo de contacto directo, estos gestos son considerados como acoso si presentan regularidad, intencionalidad y son capaces de ofender. Como afirma Cervantes (2022), el lenguaje corporal cargado de sexualidad en el espacio laboral constituye un abuso simbólico del poder, lo que termina gravemente con la estructura psicológica de la víctima y el clima organizacional. Es importante mencionar que la ley peruana establece faltas graves en estos hechos específicos, aunque la sanción puede oscilar entre amonestaciones y suspensiones según la gravedad del caso en concreto o la reincidencia.

Dimensión: Agresión Psicológica. La agresión psicológica, latente de manera insidiosa y muchas veces inadvertida sobre el fenómeno del hostigamiento sexual, se manifiesta sobre un amplio espectro de acciones, gestos o actitudes que, intermedios negativamente en el equilibrio emocional, la autoestima y la estabilidad del equilibrio mental del sujeto en situación de ingresión, producen un efecto devastador en su bienestar psicológico. Al contrario de la forma de violencia física, que puede ser fácilmente identificable dada las evidencias tangibles que deja, esta modalidad de violencia escenifica sobre mecanismos dinámicos, lo que origina un ambiente hostil y degradante difícil de sortear. Según define Gutiérrez (2023) el hostigamiento es entendido como una forma de violencia simbólica y emocional que se ejerce mediante acciones gestuales y discursivas que infunden temor, vergüenza y aislamiento social”.

Este comportamiento es común en ambientes laborales caracterizados por estructuras jerárquicas rígidas, en los que la persona afectada se encuentra en estado de indefensión, ya sea por miedo a denunciar por temor

a represalias o por desprestigio institucional, lo que refuerza el ciclo de abusos y traumas.

Intimidación. Se considera un ambiente intimidante aquel en el que la víctima es objeto de miradas lascivas, comentarios implacables o comportamientos de connotación sexual que le provocan un miedo agudo, ansiedad duradera o sensación general de incomodidad constante y abrumadora. Eso no solo compromete su productividad en el trabajo, sino que también perjudica y desfigura su noción de seguridad y comodidad en el mismo.

Según la (OIT, 2019), la intimidación psicológica constituye una grave violación del derecho a trabajar en un entorno de trabajo libre de cualquier forma de violencia y acoso. En el caso de empleados de instituciones públicas en Perú, el Estado tiene un deber irrevocable para identificar y neutralizar ambientes dañinos de esta naturaleza, implementando protocolos efectivos de prevención y acción inmediata para asegurar la protección de los derechos de las personas.

Comentarios sexuales. Los comentarios sexuales no solicitados abarcan desde bromas objetables hasta insinuaciones sexuales implacables, burlas irreverentes, groserías de contenido sexual y otro tipo de expresiones verbales de este tipo utilizadas en contra de un individuo sin su consentimiento explícito. Aunque puedan parecer “inofensivos” y “bromas saludables” en presencia de un amigo, este tipo de actos patológicamente afectan la autoestima y la salud emocional del individuo en cuestión y pueden ser tremendamente abrumadores.

Según Cervantes (2022) Está basado en la cultura de la cosificación, que busca trivializar el acoso verbal convirtiéndolo en “humor” o “molesto chacoteo entre amigos”, lo que lo convierte en un ciclo perpetuo de violencia. Desde un punto de vista legal, estas faltas son consideradas peligrosas y sancionables por el Procedimiento Administrativo Disciplinario, algo que destaca su seriedad.

Las humillaciones. Las humillaciones son toda acción o expresión que pretende ofender, ridiculizar o desacreditar a la víctima de cualquier modo, haciendo apariencia, género u otra característica personal ante otros.

Esta forma de violencia psicológica distorsiona la imagen profesional de una persona y viola abiertamente su derecho a la igualdad y la dignidad. Gutiérrez (2023) destaca que las humillaciones constantes como una forma de violencia emocional sostenida ya que minan la autoconfianza de la víctima y promueve una relación de sumisión con el agresor con amenazas, abusos y denigraciones constantes e incisivas. Desde el punto de vista del D.S. N.º 014-2019-MIMP, el acoso es una infracción muy grave y puede acarrear sanciones administrativas severas: hasta la suspensión o destitución laboral a discreción de la entidad pública, entre 60 a 120 días.

Aislamiento. El aislamiento de la víctima en el centro de labores, este ocurre cuando la víctima es expulsada deliberadamente del espacio de trabajo, reuniones, eventos o actividades de área como sanción por cualquier razón. Esto es perjudicial desde el punto de vista de Cervantes (2022) sostiene que de esta forma el agresor promueve su control y la invisibilidad de la víctima, lo que convierte a la persona en vulnerable al vedar su acceso a un ambiente de seguridad y respeto. Según el D.S. N.º 014-2019-MIMP, el aislamiento es otra forma de hostigamiento psicológico y exige la aplicación de medidas correctivas para restaurar un ambiente de trabajo equitativo.

2.4. Definición de Términos

Ambiente Laboral Libre de Violencia: Es un espacio de trabajo en el que se respetan de manera estricta y plena los derechos humanos fundamentales, se promueve la igualdad de género en todas sus dimensiones y se protege la dignidad intrínseca de todas las personas. (OIT, 2019).

Amonestación: se refiere a una medida de carácter leve impuesta como sanción disciplinaria y está dirigida a corregir las conductas inapropiadas o los incumplimientos menores. Puede ser verbal o escrita, dependiendo de las circunstancias que lo rodean y de la gravedad de la infracción que se ha cometido (SERVIR, 2022).

Debido Proceso: es un principio que se refiere al respeto estricto del derecho de las partes involucradas y la presunción de inocencia. Destitución: es la sanción más grave del PAD, que incluye la remoción definitiva de la

condición de servidor público y la discapacidad para ocupar cualquier cargo estatal en el futuro (Ley N.º 27444, 2001).

Hostigamiento Sexual: cualquier conducta sexual y sexista no deseada que, cuando se repite y se manifiesta ofensivo, da lugar a un clima laboral hostil e intimidatorio. Prevención Institucional: proceso que se desarrolla a través de políticas y programas integrales para prevenir actos de hostigamiento sexual en un lugar de trabajo (Del Carpio, 2020).

Procedimiento Administrativo Disciplinario: el procedimiento administrativo constituido por una secuencia ordenada de actos administrativos destinados a determinar en qué medida los servidores públicos son responsables de las medidas disciplinarias que tomen. Sanciones, medidas y garantías del servidor (Del Carpio, 2020).

Suspensión: suspensión temporal de todas las funciones del servidor público, a la paralización del flujo de información entre el organismo (González, 2021).

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de estudio

La siguiente investigación, por tanto, deberá clasificarse como básica o pura, ya que su finalidad primigenia y primordial y radica en la extensión y enriquecimiento del conocimiento científico y teórico en torno a la eficacia del PAD Procedimiento administrativo disciplinario con relación al hostigamiento, de tipo sexual, en el ámbito de la función pública, no implicando, en ningún grado, una aplicación inmediata a los resultados obtenidos en la misma. Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), la investigación básica apunta principalmente a la generación de teorías, principios y explicaciones útiles no solo para el avance del conocimiento en un campo ya establecido, sino también como base para futuros estudios y prácticas. En este caso en particular, la propuesta es robustecer el marco conceptual y jurídico en torno al DAS derecho administrativo sancionador, así como al DLL derecho laboral público a partir de la valorización de la relación entre la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario y la incidencia del hostigamiento sexual en las diversas entidades públicas ubicadas en el ámbito distrital de Tambopata.

3.2. Diseño del estudio

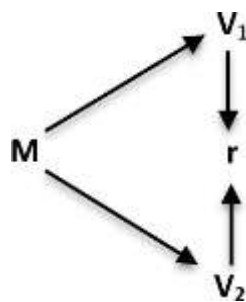
El diseño del presente estudio corresponde a uno no experimental, ya que el efecto de la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y el hostigamiento sexual en la función pública no son manipulados ni controlados por el investigador. Por tanto, se analizan en su contexto real y natural, en las diversas entidades públicas del distrito de Tambopata.

Este tipo de diseño metodológico permite verificar los fenómenos sociales tal como se presentan en la realidad administrativa y por ende, es

más fácil identificar los niveles de aplicación normativa al respecto y las deficiencias institucionales que existen en el mismo, lo que permite analizar el castigo disciplinario frente al comportamiento infractor del hostigamiento. En ese sentido, el análisis es descriptivo y objetivo, apoyado en la evidencia empírica que se obtiene directamente en el campo.

Además, se trata de un diseño correlacional de corte transversal que busca exponer la relación entre las variables independiente y dependiente. En ese sentido, el análisis es en un solo punto en el tiempo, sin alteración de las condiciones legales ni organizacionales del entorno institucional lo que permite evidenciar una asociación de causa efecto significativamente.

Donde:



M: muestra

V1: Procedimiento Administrativo Disciplinario

V2: Hostigamiento sexual

R: relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de la presente investigación está cuidadosamente delimitada a los actores jurídicos que se relacionan de forma directa con la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las medidas de lucha frente al hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública en el distrito de Tambopata. Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), se llama población a los individuos que comparten una o más variables, todos bajo el estudio al que se pretende generalizar los resultados, para lograr conclusiones que sean significativas y aplicables.

En este caso, la población se compone, precisamente, de cuarenta y un individuos donde un juez del Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y un grupo de cuarenta abogados colegiados que han tramitado procesos de alimentos en la primera de las unidades jurisdiccionales, forman un eje central del amplio sector jurídico-administrativo en el que se enfoca el análisis de apreciación de la eficacia del procedimiento disciplinario.

Tabla 1
Población de estudio

Personas	Número
Juez del Juzgado de Paz Letrado de la CSJMDD	01
Abogados colegiados que han realizado procesos de alimentos en el Juzgado de Paz Letrado CSJMDD	40
Total	41

Fuente: *Elaboración propia*

3.3.2. Muestra

La muestra, bajo estudio, es un subconjunto de la población de la que se recogen datos para un análisis en particular l una muestra que constituye un subconjunto representativo de la población en su totalidad. Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2022) “Una muestra es un subconjunto delimitado de población seleccionado bajo ciertos criterios preestablecidos, con la finalidad de obtener conclusiones que, además de generalizable, también se consideren válidas respecto a un fenómeno distinto”. En ese sentido, en lo particular, la muestra en estudio incluye un (1) juez del Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y cuarenta (40) abogados colegiados; todos quienes han estado involucrados en la tramitación de procesos de alimentos en la sede judicial federal en estudio. La recogida de datos de los jueces y abogados implican técnicas intencionadas.

Muestreo

El presente estudio se basa en la implementación de un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que la selección de los sujetos no es al azar; de hecho, esta selección se rige por algunos criterios explícitamente determinados por el investigador. Estos criterios están directamente relacionados con la experiencia, conocimiento, y la participación directa de los individuos en el campo del fenómeno estudiado.

Según los conocidos Hernández, Fernández y Baptista, (2022), en el muestreo de tipo intencional el principal criterio en la elección de los sujetos es el juicio crítico y analítico del investigador, quien es responsable de seleccionar a los informantes más relevantes o representativos, es decir, aquellos que agregan un significado claro para el propósito específico de la investigación actual.

En este caso concreto, la muestra incluye a un total de 41 participantes, a saber, un juez del Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y 40 abogados colegiados que han litigado procesos de alimentos en la misma sede judicatura. Estos especialistas se han escogido intencionalmente debido a la estrecha relación profesional y el alto nivel de conocimiento que tienen en el uso del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual en el sector público del distrito de Tambopata en el año 2024.

Tal enfoque de muestreo intencional permite no solo la relevancia de la información obtenida, sino también agregar a la coherencia de esta con los objetivos y metas del estudio para asegurarse de que estos datos sean de la máxima calidad y pertinencia.

3.4. Métodos y técnicas

3.4.1. Métodos

Por lo que refiere a los métodos, la presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo, lo cual implica la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito principal de determinar la relación exacta entre la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la tasa de hostigamiento sexual en el sector público del distrito de Tambopata en el 2024.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), el método cuantitativo se propone estudiar la realidad de manera objetiva y con base en ello, identificar patrones de comportamiento y relaciones significativas mediante la aplicación de procedimientos estadísticos completos.

Además, la presente investigación se basa en un método descriptivo-correlacional, ya que implica no solo describir detalladamente los elementos de interés, sino también definir la intensidad y la dirección de la interrelación entre variables, sin manipular o modificar deliberadamente las variables de ninguna manera.

A mi parecer, el método seleccionado representa un paso importante en el desarrollo del conocimiento científico en el tema del Derecho Administrativo Sancionatorio, ya que proporciona fuertes pruebas empíricas que podrían ser utilizadas para mejorar la gestión disciplinaria en la administración pública.

3.4.2. Técnicas

La técnica detalladamente empleada para la recolección de datos en el presente estudio es la encuesta, la cual es considerada por los autores como “un instrumento adecuado y sumamente eficiente” para poder obtener información directa, sistemática y cuantificable por parte de los sujetos con relación a las posibles causas estudiada, tales como la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y el hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2022) “La encuesta es una técnica estructurada que, al facilitar la recopilación de las opiniones, percepciones y apreciaciones de una población sobre la base de un cuestionario previamente diseñado, brinda la posibilidad de un análisis minucioso de tendencias, actitudes, o hechos de interés para la mejor comprensión de los fenómenos que se estudian”.

3.4.3. Instrumentos

En la presente investigación, el instrumento de recolección de datos utilizado fue un cuestionario estructurado, minuciosamente elaborado en

función de las variables de estudio a analizar: la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y el hostigamiento sexual policía municipal en el distrito de Tambopata.

Tal como lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2022), el cuestionario es un instrumento técnico que permite obtener información precisa y comparable acerca de la percepción y actitudes de los sujetos de investigaciones respecto a un fenómeno en particular, posibilitando el tratamiento estadístico de los datos obtenidos.

El cuestionario estuvo conformado por una serie de preguntas cerradas que incluían ítems del tipo Likert, desarrolladas específicamente para medir el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados en relación con cada afirmación. La escala empleada posee cinco niveles, con la siguiente organización: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo.

Esta escala permitió objetivar las percepciones de los participantes acerca de la aplicación, eficacia y proporcionalidad de las sanciones disciplinarias como: amonestación, suspensión y destitución, así como la frecuencia y modalidades de hostigamiento sexual, que incluye contacto físico, conducta sexual inapropiada y agresión psicológico. El instrumento fue debidamente validado mediante juicio de expertos y sometido a prueba piloto, lo que aseguró su fiabilidad, consistencia interna y contextual relevancia en el ámbito jurídico/administrativo estudiado.

3.5. Tratamiento de datos

Mediante un detallado y sistemático proceso de codificación, tabulación, procesamiento y análisis estadístico minucioso de la información recolectada a través del cuestionario aplicado a los informantes de la muestra, el tratante de los datos, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2022), un proceso es la organización y transformación de la información obtenida en unidades de análisis, para que sean susceptibles al análisis, poniendo en correspondencia las características de estas unidades, con el

propósito de encontrar y comprobar relaciones significativas entre variables y verificar hipótesis.

En el caso específico de este estudio, el manejo de los datos fue realizado a través del programa Microsoft Excel y software Statistical Package for the Social Sciences con versión 26.0. Con estos programas, se pudieron realizar análisis estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales, de forma ágil y precisa. En cuanto al análisis descriptivo, se aplicaron medidas de frecuencia y porcentaje, con el objetivo de brindar detalle acerca de las características de la población y de las respuestas obtenidas de los encuestados.

En el análisis inferencial, se empleó el coeficiente de Correlación de Spearman (r) al tratarse de variables medidas en escala ordinal (Likert), con el propósito de encontrar la relación y la dirección, en este caso si es positiva o negativa, entre las variables eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y hostigamiento sexual en la función pública. Los datos fueron presentados de manera organizada y clara en tablas y gráficos estadísticos, lo cual no solo facilitó su interpretación objetiva, si no que permitió contrastar las hipótesis específicas del estudio, garantizando la validez empírica de los hallazgos y su articulación con el soporte legal y teórico desarrollado al inicio.

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Análisis de confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento aplicado en la presente investigación fue evaluada minuciosamente mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Dicho indicador es ampliamente reconocido en las disciplinas de las ciencias sociales, jurídicas y administrativas y es ampliamente utilizado debido a su capacidad para estimar la consistencia interna de los ítems que componen una escala de medición.

La confiabilidad es uno de los criterios considerados indispensables en el ámbito de la investigación científica, ya que pretende asegurar que las mediciones realizadas sean no sólo estables y precisas, sino también reproducibles en el tiempo.

Por su parte, el Alfa de Cronbach imagina el grado a que los ítems de una variable están correlacionados entre sí, y por ende, cómo la suma de estos posibilita o no la medición efectiva del constructo. Hernández, Fernández y Baptista clasifican la interpretación de este indicador de la siguiente manera:

- $\alpha \geq 0.90$: excelente confiabilidad
- $0.80 \leq \alpha < 0.90$: muy buena confiabilidad
- $0.70 \leq \alpha < 0.80$: aceptable confiabilidad
- $0.60 \leq \alpha < 0.70$: cuestionable confiabilidad
- $\alpha < 0.60$: confiabilidad deficiente

Tabla 2
Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	10
0,836	10

Como se puede apreciar en este exhaustivo estudio, la evaluación de la fiabilidad reveló coeficientes de $\alpha = 0.844$ para la primera variable y $\alpha = 0.836$ para la segunda, calculados sobre un total de diez ítems cada uno. Ambos coeficientes se encuentran firmemente situados dentro de las que han de ser consideradas como muy buena confiabilidad, lo que denota que dichos ítems presentan una consistencia interna robusta y un comportamiento homogéneo en la medición de las variables que han sido objeto de análisis.

Estos resultados permiten confirmar, una vez más, no solo que el instrumento utilizado cuenta con una notable estabilidad, sino que también lo hace en términos de precisión y coherencia conceptual al proporcionar una evidencia estadística suficiente para respaldar la validez y el rigor metodológico del proceso de medición.

Tabla 3
Pruebas de normalidad

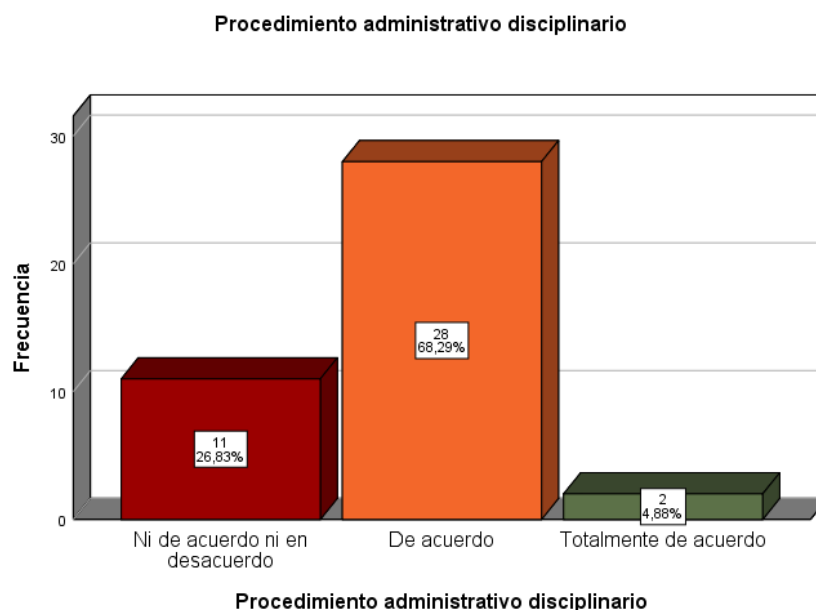
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento administrativo disciplinario	,394	41	,000	,695	41	,000
Hostigamiento sexual	,335	41	,000	,701	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4
Procedimiento administrativo disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	26,8	26,8	26,8
	De acuerdo	28	68,3	68,3	95,1
	Totalmente de acuerdo	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 1 Procedimiento administrativo disciplinario



Interpretación

Los resultados obtenidos a través de la encuesta en línea demuestran que la mayoría de los encuestados tiene una opinión favorable acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario. El 68,3 % respondió estar De acuerdo en función del criterio de aceptación del funcionamiento o de la eficacia del PAD. El 4,9 % contestó estar Totalmente de acuerdo con el respecto, lo que sumado a los anteriores suma un 73,2 %. Una cuarta parte de los encuestados manifiesta un estado neutral 26,8 %, es decir, que no expresa ni contiene aprobación ni desaprobación. Es probable que dicha postura se deba a la falta de información o la carencia de una aproximación directa al proceso. No hay respuestas negativas, por lo tanto, no existe percepción de desacuerdo frente al rol o desempeño.

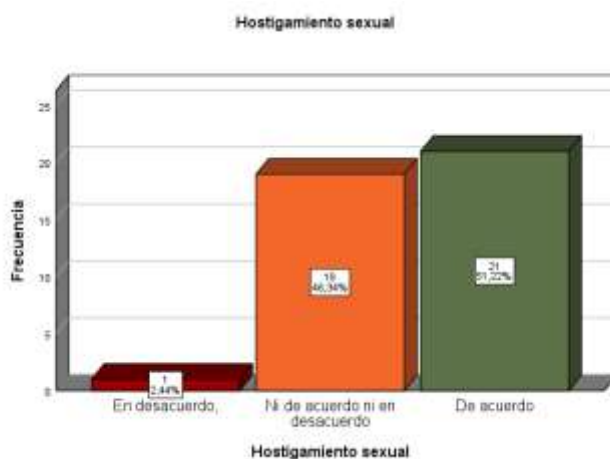
Análisis

La predominancia de las respuestas positivas, es decir, el 73,2%, revela que la actitud hacia el Procedimiento Administrativo Disciplinario es, en general, doblemente favorable con respecto a la negativa. El factor de neutralidad igual al 26,8% probablemente indique la falta de claridad, o falta de experiencia en general, no hay protesta. Por lo tanto, se puede asumir que la actitud hacia el proceso disciplinario es consistente y no rechazada.

Tabla 5
Hostigamiento sexual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo,	1	2,4	2,4	2,4
Ni de acuerdo ni en	19	46,3	46,3	48,8
Válido desacuerdo				
De acuerdo	21	51,2	51,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Figura 2 Hostigamiento sexual



Interpretación. En cuanto a los resultados, la mayoría admite estar de acuerdo, ya que alcanza un 51,2%, de lo que equivale a una concepción levemente favorable en cuanto a la valoración de la idea en cuestión. Además de ello, un 46,3% no posee una posición determinada, lo que significa que casi la mitad de los participantes no tienen conciencia al respecto, tienen poca experiencia o prefieren mantenerse al margen de un asunto delicado. Por último, solo un 2,4% considera nuestra idea como errada, lo que sugiere un bajo nivel de oposición.

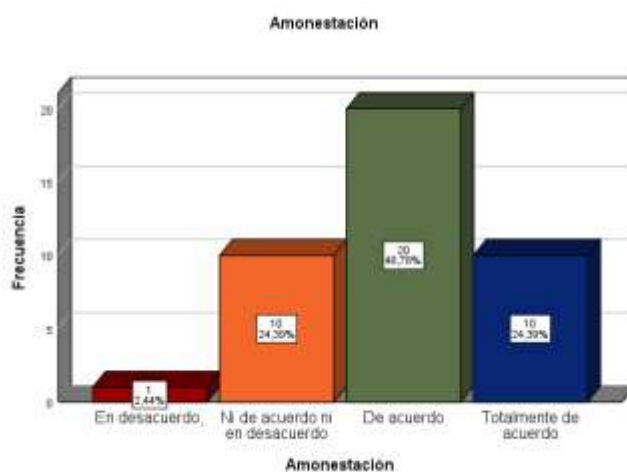
Análisis. Por ende, la distribución de opiniones resulta positiva, aunque ligeramente menos sólida que con otras variables, de acuerdo con la neutralidad. Aquel 51,2% de contestaciones positivas muestra un reconocimiento del fenómeno, mientras que el 46,3% de los neutrales indica

la necesidad de concientizar, informar u ofrecer capacitaciones institucionales sobre el tema del hostigamiento.

Tabla 6
Amonestación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo,	1	2,4	2,4	2,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	24,4	24,4	26,8
	De acuerdo	20	48,8	48,8	75,6
	Totalmente de acuerdo	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 3 Amonestación



Interpretación. En cuanto a los resultados, la mayoría admite estar de acuerdo, ya que alcanza un 51,2%, de lo que equivale a una concepción levemente favorable en cuanto a la valoración de la idea en cuestión. Además de ello, un 46,3% no posee una posición determinada, lo que significa que casi la mitad de los participantes no tienen conciencia al respecto, tienen poca experiencia o prefieren mantenerse al margen de un asunto delicado. Por último, solo un 2,4% considera nuestra idea como errada, lo que sugiere un bajo nivel de oposición.

Análisis. Por ende, la distribución de opiniones resulta positiva, aunque ligeramente menos sólida que con otras variables, de acuerdo con la neutralidad. Aquel 51,2% de contestaciones positivas muestra un reconocimiento del fenómeno, mientras que el 46,3% de los neutrales indica

la necesidad de concientizar, informar u ofrecer capacitaciones institucionales sobre el tema del hostigamiento.

Tabla 7
Suspensión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo,	3	7,3	7,3	7,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	43,9	43,9	51,2
	De acuerdo	16	39,0	39,0	90,2
	Totalmente de acuerdo	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 4 Suspensión



Interpretación. Siendo la suspensión la medida disciplinaria que se está estudiando, las respuestas positivas son de 48,8% de los encuestados (39,0% de acuerdo y 9,8% totalmente de acuerdo). Derivan de esto que uno de cada dos informantes adopta una perspectiva favorable sobre esta estrategia en específico, en tanto que un 43,0% refleja una posición neutral, lo cual implica arbitrariedad o falta de convicción. Finalmente, solo un 7,3% manifiesta estar en desacuerdo, lo cual implica un bajo rechazo a la hipótesis.

Análisis. Si la proporción total es de 48,8%, es decir el acuerdo y desacuerdo, se trata de una perspectiva en la cual la mitad de los encuestados reconoce su uso para los casos más graves. No obstante, la neutralidad del 43% advierte de la percepción menos afirmativa, en tanto que la suspensión

es masivamente percibida en su uso, solo es una estrategia disciplinaria que puede eliminarse del reglamento.

Tabla 8
Destitución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	29,3	29,3	29,3
	De acuerdo	19	46,3	46,3	75,6
	Totalmente de acuerdo	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura 5 Destitución



Interpretación

De acuerdo con los resultados, la mayoría de los encuestados considera que la destitución es una medida disciplinaria para faltas muy graves que ha de ser valorada positivamente. El 46,3% indica que está de acuerdo y el 24,4% señala que “totalmente de acuerdo”, es decir, un 70,7% de los encuestados aprueba la destitución. El 29,3% valora la destitución en forma “Neutral”. Este valor refleja la actitud media de los participantes y que, en general, alrededor de un tercio de los encuestados no expresen claramente su postura ante medida, tal vez por falta de información, por no contar con experiencia directa con casos de destitución, o por considerar que la destitución es una medida severa a la que se debe recurrir con prudencia. No hay respuestas negativas en la escala.

Análisis

La destitución es percibida de manera claramente favorable por más de dos tercios de los encuestados, lo que indica reconocimiento de su importancia como sanción máxima dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario. El nivel de neutralidad (29,3%) sugiere que algunos encuestados pueden no tener claridad sobre los criterios o procedimientos que justifican esta sanción. La ausencia de desacuerdo evidencia que, aunque firme, la medida no genera rechazo entre los participantes.

Tabla 9

Tabla cruzada Procedimiento administrativo disciplinario*Hostigamiento sexual

			Hostigamiento sexual			
			En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total
Procedimiento administrativo disciplinario	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	7	4	11
		Recuento esperado	,3	5,1	5,6	11,0
		% dentro de Procedimiento administrativo disciplinario	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	36,8%	19,0%	26,8%
		% del total	0,0%	17,1%	9,8%	26,8%
	De acuerdo	Recuento	1	12	15	28
		Recuento esperado	,7	13,0	14,3	28,0
		% dentro de Procedimiento administrativo disciplinario	3,6%	42,9%	53,6%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	63,2%	71,4%	68,3%
		% del total	2,4%	29,3%	36,6%	68,3%
		Recuento	0	0	2	2
		Recuento esperado	,0	,9	1,0	2,0
		% dentro de Procedimiento administrativo disciplinario	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	0,0%	9,5%	4,9%
		% del total	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
Total	Recuento	1	19	21	41	

	Recuento esperado	1,0	19,0	21,0	41,0
	% dentro de Procedimiento administrativo disciplinario	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%

Tabla 10
Correlaciones

		Procedimiento administrativo disciplinario	Hostigamiento sexual
Procedimiento administrativo disciplinario	Correlación de Pearson	1	,806
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
Hostigamiento sexual	Correlación de Pearson	,806	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024.

Interpretación: La correlación de Pearson hallada, con un $r = 0,806$, evidencia que la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra fuerte y positivamente relacionada con el hostigamiento sexual en la función pública, es decir, que la correcta ejecución del proceso disciplinario se relaciona de forma directa con una

mejor coyuntura frente a dichas conductas. Además, el valor de significancia obtenido, con $p = 0,000$, igual a 0 ante un límite de 0,05, refrenda que la correlación es significativa estadísticamente y que no ocurrió por azar. Debido a estos hallazgos, se tiene que la hipótesis alternativa es confirmada y la nula es rechazada, evidenciando la real, relevante y vinculante influencia de la eficacia del procedimiento disciplinario en el hostigamiento sexual en el distrito de Tambopata.

Tabla 11

Tabla cruzada Amonestación*Hostigamiento sexual

		Hostigamiento sexual			
		En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total
Amonestación	Recuento	0	1	0	1
	Recuento esperado	,0	,5	,5	1,0
	% dentro de Amonestación	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	5,3%	0,0%	2,4%
	% del total	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%
	Recuento	0	3	7	10
	Recuento esperado	,2	4,6	5,1	10,0
	% dentro de Amonestación	0,0%	30,0%	70,0%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	15,8%	33,3%	24,4%
	% del total	0,0%	7,3%	17,1%	24,4%
	Recuento	0	12	8	20
	Recuento esperado	,5	9,3	10,2	20,0
	% dentro de Amonestación	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	63,2%	38,1%	48,8%
	% del total	0,0%	29,3%	19,5%	48,8%
	Recuento	1	3	6	10
	Recuento esperado	,2	4,6	5,1	10,0
	% dentro de Amonestación	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	15,8%	28,6%	24,4%
	% del total	2,4%	7,3%	14,6%	24,4%

Total	Recuento	1	19	21	41
	Recuento esperado	1,0	19,0	21,0	41,0
	% dentro de Amonestación	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%
	% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%

Tabla 12
Correlaciones

		Amonestación	Hostigamiento sexual
		n	
Amonestación	Correlación de Pearson	1	,760
	Sig. (bilateral)		,001
	N	41	41
Hostigamiento sexual	Correlación de Pearson	,760	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	41	41

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una relación significativa entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Alterna (H_0):

No existe una relación significativa entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Interpretación: el valor de la correlación de Pearson encontrado, $r = 0,806$, evidencia que la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario está fuerte y positivamente correlacionada con el hostigamiento sexual en la función pública, es decir, que la ejecución correcta de la acción disciplinaria está directamente relacionada con

una mejor coyuntura en frente de estas conductas. Asimismo, el valor de la significancia obtenido, con $p = 0,000$, siendo 0 ante un límite de 0,05, ratifica que la correlación hallada es estadísticamente significativa y que no se produjo al azar. Por lo anterior, se confirma la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, evidenciándose la genuina, relevante y vinculante influencia de la eficacia del procedimiento disciplinario en el hostigamiento sexual en el distrito de Tambopata.

Tabla 13

Tabla cruzada Suspensión*Hostigamiento sexual

			Hostigamiento sexual			Total
			En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	
Suspensión	En desacuerdo,	Recuento	0	1	2	3
		Recuento esperado	,1	1,4	1,5	3,0
		% dentro de Suspensión	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	5,3%	9,5%	7,3%
		% del total	0,0%	2,4%	4,9%	7,3%
		Recuento	1	9	8	18
		Recuento esperado	,4	8,3	9,2	18,0
		% dentro de Suspensión	5,6%	50,0%	44,4%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	47,4%	38,1%	43,9%
		% del total	2,4%	22,0%	19,5%	43,9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	8	8	16
		Recuento esperado	,4	7,4	8,2	16,0
		% dentro de Suspensión	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Hostigamiento sexual	0,0%	42,1%	38,1%	39,0%
		% del total	0,0%	19,5%	19,5%	39,0%
		Recuento	0	1	3	4
		Recuento esperado	,1	1,9	2,0	4,0
	De acuerdo					
	Totalmente de acuerdo					

Total	% dentro de Suspensión	0,0%	25,0%	75,0%	100,0 %
	% dentro de Hostigamiento o sexual	0,0%	5,3%	14,3%	9,8%
	% del total	0,0%	2,4%	7,3%	9,8%
	Recuento	1	19	21	41
	Recuento esperado	1,0	19,0	21,0	41,0
	% dentro de Suspensión	2,4%	46,3%	51,2%	100,0 %
	% dentro de Hostigamiento o sexual	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0 %
	% del total	2,4%	46,3%	51,2%	100,0 %

Tabla 14
Correlaciones

		Suspensión	Hostigamiento sexual
Suspensión	Correlación de Pearson	1	,802
	Sig. (bilateral)		,002
	N	41	41
Hostigamiento sexual	Correlación de Pearson	,802	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	41	41

Hipótesis Alterna (H_2):

Existe una relación significativa entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Alterna (H_0):

No existe una relación significativa entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Interpretación:

La correlación de Pearson obtenida fue $r = 0,802$, lo que muestra una relación positiva y fuerte entre la suspensión aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de la conducta de acoso sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata. De este modo, unido al valor de $\text{sig.} = 0,002$, se afirma que a medida que se aplica adecuada y proporcionalmente, la suspensión por faltas graves disminuye, en forma significativa, la frecuencia de conducta y su efecto preventivo. Esto último queda confirmado con el nivel de significancia alcanzando de 0,002, inferior al valor crítico de 0,05, lo que denota que el resultado es estadísticamente significativo.

Tabla 15

Tabla cruzada Destitución*Hostigamiento sexual

		Hostigamiento sexual				
		En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total	
Destitución	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	8	4	12
		Recuento esperado	,3	5,6	6,1	12,0
		% dentro de	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		Destitución				
		% dentro de				
		Hostigamiento sexual	0,0%	42,1%	19,0%	29,3%
	De acuerdo	% del total	0,0%	19,5%	9,8%	29,3%
		Recuento	0	10	9	19
		Recuento esperado	,5	8,8	9,7	19,0
		% dentro de	0,0%	52,6%	47,4%	100,0%
		Destitución				
		% dentro de				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Hostigamiento sexual	0,0%	52,6%	42,9%	46,3%
		% del total	0,0%	24,4%	22,0%	46,3%
		Recuento	1	1	8	10
		Recuento esperado	,2	4,6	5,1	10,0
		% dentro de	10,0%	10,0%	80,0%	100,0%
		Destitución				
	Total	% dentro de				
		Hostigamiento sexual	100,0%	5,3%	38,1%	24,4%
		% del total	2,4%	2,4%	19,5%	24,4%
		Recuento	1	19	21	41
		Recuento esperado	1,0	19,0	21,0	41,0
		% dentro de	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%
	Destitución					

	% dentro de Hostigamiento sexual	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,4%	46,3%	51,2%	100,0%

Tabla 16
Correlaciones

		Destitución	Hostigamiento sexual
Destitución	Correlación de Pearson	1	,843
	Sig. (bilateral)		,001
	N	41	41
Hostigamiento sexual	Correlación de Pearson	,843	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	41	41

Hipótesis Alterna (H₃):

Existe una relación significativa entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Hipótesis Alterna (H₀):

No existe una relación significativa entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.

Interpretación:

La correlación de Pearson obtenida fue positiva y muy fuerte, $r = 0,843$, lo que indica la correlación entre destitución y sanción efectiva o erradicación de abuso sexual en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la función pública del distrito de Tambopata. Además, el nivel de significancia $p = 0,001$ es menor que el nivel crítico de 0,05 confirma que las diferencias observadas no son producto del azar; por lo tanto, son significativas. Estos hallazgos afirman que la destitución eficiente y adecuada, condicionada a la Ley, tiene un papel decisivo en la eliminación de cuestiones de agresión sexual. Por lo

tanto, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna es aceptada: la destitución permite erradicar y sancionar esta cuestión de la función pública.

Discusión de los resultados

Los resultados de la presente investigación permiten validar que el implemento del procedimiento administrativo disciplinario PAD resulta ser un mecanismo determinantemente eficiente para la prevención, corrección y sanción de casos de hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata. Primero, la evidencia empírica en torno a la correlación de las tres medidas disciplinarias amonestación, suspensión y destitución – con la disminución de casos dispone que, efectivamente, las hipótesis planteadas se cumplen y se condicen con los postulados del modelo teórico.

Para la eficacia general del PAD, la correlación con el hostigamiento sexual alcanza el nivel de $r = 0.806$; este r es significativamente alto; en otras palabras, hay una fuerte relación positiva entre efectividad del procedimiento para castigar y conductas de hostigamiento sexual. Esto coincide con los argumentos de Arias, que afirma que la sanción puede castigar y proteger a la vez. De igual manera, Acevedo y Muela (2023) afirman que la falta de criterios y debilidad sancionatoria pasan como espacios de impunidad que perpetúan la conducta de acoso. Por lo tanto, el resultado obtenido en Tambopata sugiere que un sistema disciplinario firme, consistente y diligente contribuye a la reducción de la conducta de acoso y fortalece la administración de justicia administrativa.

En cuanto a los sub-constructos, la amonestación evidenció correlación alta con el hostigamiento sexual. $r = 0.760$; $p = 0.001$, lo que sugiere que hasta medidas más leves son disuasorios de conducta incorrecta. Esto puede relacionarse a lo indicado por Guamán (2024) la prevención requiere instrumentos accesibles y respuesta institucional temprana frente a las primeras señales de violencia o acoso. Por lo tanto, la amonestación opera como primer correctivo que fomenta el cumplimiento normativo y un lugar de trabajo seguro.

Por su parte, la suspensión destacó una correlación igualmente alta.¹, por lo que se considera que existe un efecto considerable sobre la violencia sexual. Quispe coincide con estos resultados, añadiendo que la aplicación de sanciones.¹ de forma proporcional y expedita tiene un impacto inmediato y real en los atacantes. Por lo tanto, la suspensión, dada su naturaleza como alejamiento temporal del servicio, refuerza el mensaje de la institución frente a las conductas sexuales o sexistas.

La destitución, por otro lado, presentó la correlación más alta con el acoso sexual lo que demuestra que es un mecanismo disciplinario efectivo para prevenir la reincidencia y el delito. Al respecto, Quispe menciona que la ausencia de sanciones apropiadas e inmediatas contribuye a la impunidad y a la repetición de violaciones. La investigación actual propone que la destitución, aplicada según los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, es eficiente para proteger a las víctimas y garantiza el entorno laboral seguro. En una nota final, los resultados son coherentes con el marco teórico basado en las premisas de Derecho Administrativo y Justicia Procedimental.

Del Carpio (2020) y la OCDE (2020) han demostrado que el sistema disciplinario exitoso no solo castiga a los que son culpables, sino que también nutre la integridad institucional, dirige los riesgos de corrupción y reduce el abuso del poder. Además, la Justicia y la Legitimidad, según Thibaut y Walker se aplican directamente, ya que cuando los funcionarios públicos conocen la existencia y la eficiencia de un proceso disciplinario, son menos propensos a apoyar acciones sexuales.

CONCLUSIONES

Primero, se demuestra que hay un PEAR muy significativo entre la eficacia del PAD y el fenómeno de hostigamiento sexual en la función pública. Con $r = 0.806$, el resultado destaca que un PAD eficaz puede eliminar estas conductas. Es decir, el uso adecuado de las sanciones contribuye a la prevención a nivel institucional. Además, el resultado demuestra un vínculo PEAR importante que ocurre en este caso. Aquí, se puede señalar que no hay evidencia de otro trabajo que muestre tales resultados con las variables de estudio.

Segundo, la amonestación, tanto escrita como verbal, también está correlacionada con la erradicación y prevención del hostigamiento sexual. Con un $r = 0.760$, se señala que las sanciones tempranas de este tipo disuaden las acciones inapropiadas a tiempo. Además, genera una respuesta muy temprana a otras señales del fenómeno. En vista de estos resultados, la amonestación parece ser una medida preventiva clave.

Tercero, la suspensión también está fuertemente relacionada con la seguridad pública. Con un $r = 0.802$, se describe que el método disciplinario promedio se usa con bastante frecuencia para sancionar faltas graves y no permitirle continuar. En consecuencia, claramente envía el mensaje institucional de que esta es una conducta inaceptable. Por lo tanto, es una disuasión clave y controla el PEAR.

Cuarto lugar. La destitución tiene la correlación más alta con la erradicación de hostigamiento sexual, con el $r = 0.843$ más alto de todas las variables. Indudablemente, es el método más fuerte y efectivo aplicable a los casos más graves. Si se usa apropiadamente, lo que significa que no conduce a la impunidad, pero protege a las víctimas en primer lugar, se puede decir que es esencial para eliminar tales comportamientos.

SUGERENCIAS

Primero, se debe realizar fortalecimiento de la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los Hostigadores de la Función Pública, incluida la mejora de sus etapas, la capacitación continua de los operadores y la implementación de protocolos claros que garanticen una respuesta oportuna y efectiva a las denuncias de hostigamiento sexual.

Segundo, a través de Promoción de la aplicación oportuna y coherente de la amonestación verbal, se debe asegurar el adecuado uso de esta herramienta preventiva para desalentar las primeras manifestaciones de conducta inapropiada.

Tercero, se debe mejorar el uso de la suspensión como una medida disciplinaria intermedia para casos de hostigamiento sexual más graves, con criterios de proporcionalidad y debidos proceso y protección a las Víctimas.

Cuarto, la Acción sobre la estricta y oportuna aplicación de la destitución en casos graves y comprobados de hostigadores sexuales, se debe mejorar para una mayor diligencia y pericia en la aplicación de la medida para erradicar estos comportamientos altamente lesivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cervantes, L. (2022). *El hostigamiento sexual como forma de violencia laboral: análisis jurídico y social en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Del Carpio, J. (2020). *Derecho Administrativo Sancionador y principios rectores en el procedimiento disciplinario*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional de Trujillo.
- González, L. (2021). *La proporcionalidad de las sanciones administrativas en el procedimiento disciplinario peruano*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gutiérrez, C. (2023). *Hostigamiento sexual laboral en el sector público peruano: análisis y desafíos institucionales*. *Revista Jurídica del Derecho Público*, 15(2), 33–48.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Ley N.º 27444. (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Ley N.º 27942. (2003). *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2019). *Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP: Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*.
- SERVIR. (2022). *Lineamientos para la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario en la función pública*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Tribunal del Servicio Civil (TSC). (2020). *Precedentes de observancia obligatoria en materia de procedimiento administrativo disciplinario*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Vargas, R. (2021). *Eficacia y garantías del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen del servicio civil peruano*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Es el conjunto de actos administrativos orientados a determinar la responsabilidad de los servidores públicos por faltas funcionales, garantizando el debido proceso, la legalidad, la razonabilidad y la proporcionalidad en la imposición de sanciones (Del Carpio, 2020).	Se medirá como el grado de eficacia con que las entidades públicas de Tambopata aplican las medidas disciplinarias de amonestación, suspensión y destitución frente a casos de hostigamiento sexual, considerando celeridad, proporcionalidad, transparencia y cumplimiento.	Amonestación	• Corrección de faltas leves. • Prevención de reincidencias. • Aplicación oportuna. • Registro de la sanción.	
		Suspensión	• Sanción temporal. • Proporcionalidad de la medida. • Cumplimiento efectivo. • Efecto disuasivo.	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12
		Destitución	• Separación definitiva. • Inhabilitación laboral. • Cumplimiento legal. • Prevención de nuevas faltas.	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Es toda conducta de naturaleza sexual o sexista, no deseada por la persona contra quien se dirige, que genera un ambiente intimidante, humillante u ofensivo, afectando su dignidad e integridad dentro del ámbito laboral (Gutiérrez, 2023).	Se medirá según la frecuencia e intensidad con que los servidores públicos del distrito de Tambopata perciben actos físicos, verbales o psicológicos de naturaleza sexual que vulneren su bienestar y ambiente laboral.	Contacto físico	•Tocamientos. • Agresiones. • Espionaje. • Intento de violación.	
		Conducta sexual	• Favores sexuales. • Chantajos. • Represalias. • Gestos lascivos.	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12
		Agresión psicológica	• Ambiente intimidante. • Comentarios sexuales. • Humillaciones. • Aislamiento.	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General: ¿De qué manera se relaciona el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario con la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024? Específicos: • PE1. ¿Qué relación existe entre la amonestación, sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024? • PE2. ¿Qué relación existe entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades de la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024? • PE3. ¿Qué relación existe entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual dentro de la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024?	General: • . Determinar la relación entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024. Específicos: • OE1. Determinar la relación entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024. • OE2. Establecer la relación entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024. • OE3. Evaluar la relación entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024	General: Hipótesis Alterna (H₁): • Existe una relación significativa entre el nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario y la ocurrencia del hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata durante el año 2024. Específicos: • Hipótesis Alterna (H₁): Existe una relación significativa entre la amonestación, ya sea verbal o escrita, aplicada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y la prevención y corrección del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024. • Hipótesis Alterna (H2): }Existe una relación significativa entre la suspensión impuesta mediante el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la reducción o disuasión de las conductas de hostigamiento sexual en las entidades públicas del distrito de Tambopata durante el año 2024. • Hipótesis Alterna (H3): Existe una relación significativa entre la destitución dispuesta a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la sanción efectiva y erradicación del hostigamiento sexual en la función pública del distrito de Tambopata durante el año 2024.	Variable: 1 Hostigamiento sexual Dimensiones: • Amonestación • Suspensión • Destitución Variable: 2 Procedimiento administrativo Dimensiones: • Contacto físico • Conducta sexual • Agresión psicológica	Tipo de investigación Básica Diseño de investigación No experimental Población: Conformada por 41 personas Muestra: Conformada por 41 personas Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario

Anexo 3: Instrumento

INSTRUMENTO

Es muy grato presentarme ante usted, la presente encuesta constituye parte de una investigación con el objetivo de conocer “Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual, dentro de la función pública en el distrito de Tambopata - 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

La presente encuesta es anónima por favor responda con sinceridad.

Instrucciones:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas, responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Escala valorativa

- 1 = Totalmente en desacuerdo,
- 2 = En desacuerdo,
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
- 4 = De acuerdo,
- 5 = Totalmente de acuerdo

Variable: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Procedimiento Administrativo Disciplinario		Totalmente en desacuerdo,	En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Amonestación						
1	¿Las amonestaciones aplicadas en su institución corrigen efectivamente las faltas leves de los servidores públicos?					
2	¿La aplicación de amonestaciones contribuye a prevenir la reincidencia de conductas inapropiadas?					
3	¿Las amonestaciones se aplican de manera oportuna una vez detectada la falta cometida?					
4	¿Todas las amonestaciones impuestas se registran formalmente en los expedientes disciplinarios?					

Suspensión						
5	¿La suspensión se aplica como una sanción temporal adecuada para corregir faltas graves?					
6	¿La duración de la suspensión guarda proporcionalidad con la gravedad de la falta cometida?					
7	¿Las sanciones de suspensión se cumplen de forma íntegra, sin excepciones ni reducciones injustificadas?					
8	¿La aplicación de suspensiones tiene un efecto disuasivo frente a futuros actos de hostigamiento sexual?					
Destitución						
9	¿La destitución garantiza la separación definitiva del servidor público que incurre en hostigamiento sexual?					
10	¿La destitución conlleva la inhabilitación efectiva para ejercer nuevamente funciones públicas?					
11	¿La aplicación de la destitución se realiza conforme a los procedimientos y normas legales vigentes?					
12	¿La destitución de los responsables contribuye a prevenir la repetición de actos de hostigamiento sexual en su institución?					

Hostigamiento sexual		Totalmente en desacuerdo,	En desacuerdo,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Contacto físico innecesario y no deseado						
1	¿Ha presenciado o sufrido tocamientos no consentidos en su centro laboral?					
2	¿Se han producido agresiones físicas con connotación sexual en su institución?					
3	¿Ha sido objeto de vigilancia o espionaje con fines sexuales?					
4	¿Conoce casos o intentos de violación en su entorno laboral?					
Conducta sexual						
5	¿Ha recibido solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales?					
6	¿Ha sido víctima de chantajes de tipo sexual en su institución?					
8	¿Ha enfrentado represalias por rechazar avances o denuncias de hostigamiento?					
8	¿Ha presenciado o sufrido gestos lascivos o miradas inapropiadas en su trabajo?					
Agresión psicológica						
9	¿Percibe un ambiente laboral intimidante o sexualmente incómodo?					
10	¿Escucha con frecuencia comentarios de tipo sexual hacia usted o sus colegas?					
11	¿Ha sido objeto de humillaciones o burlas con connotación sexual?					

12	¿Ha experimentado aislamiento o exclusión por motivos relacionados con acoso sexual?					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS.**

Solicitud: Permiso para aplicar Instrumento de Investigación

Señor: Dr.

Director de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política

Presente:

s grato dirigirme a usted en mi calidad de egresada de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), para solicitar respetuosamente la autorización correspondiente que me permita aplicar un instrumento de investigación en el marco del proyecto de tesis titulado: “Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024.” El instrumento tiene como finalidad recabar información empírica y veraz que sustente los objetivos de la investigación, por lo que su aplicación resulta esencial para el desarrollo del estudio. En ese sentido, solicito su amable autorización y apoyo institucional para llevar a cabo dicha actividad conforme a las normas éticas y académicas vigentes.

Agradezco de antemano la atención brindada a la presente solicitud y quedo a disposición para cualquier coordinación adicional que considere pertinente.

Atentamente.

Puerto Maldonado, 19 de octubre 2025



Bach. TUEROS APAZA, Luis David

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento

Puerto Maldonado, 19 de octubre del 2024

Señor:

Mg.

Especialista en Derecho de Familia

Presente.–

Asunto: Validación de instrumento de investigación

De mi consideración:

Me dirijo a usted con el propósito de solicitar su valiosa colaboración en la validación del instrumento de recolección de datos elaborado para mi tesis titulada: “Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024.” El presente instrumento tiene como finalidad recoger información relevante que contribuya al análisis de la eficacia de los procedimientos disciplinarios frente a actos de hostigamiento sexual en el ámbito de la función pública. Por ello, agradeceré su evaluación en cuanto a la claridad, coherencia y pertinencia de los ítems propuestos, de acuerdo con los criterios metodológicos correspondientes.

Adjunto al presente documento encontrará el instrumento de recolección de datos y la matriz de validación. Su colaboración será debidamente reconocida en el trabajo final de investigación, en mérito a su aporte académico y profesional.

Agradeciendo de antemano su atención y apoyo, me despido reiterándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Bach. TUEROS APAZA, Luis David

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Cristian Herrera Angelico.

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 03 de Noviembre del 2025.

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Ninguna

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Ninguna

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Ninguna

APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Nombre: Cristian Herrera Angelico

DNI: 41448862

Teléfono: 982328467

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐



Firma

Nombre: Cristian Herrera Angélica

DNI: 41448862

Teléfono: 982328467

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Carlos Bejar Ramos.

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 03 de Noviembre del 2025.

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Ninguna

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Ninguna

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Ninguna

APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Dr. Carlos Bejar Ramos



ABOGADO
ICAMDD. N° 073

Nombre:

CARLOS BEJAR RAMOS

Firma

DNI:

23 87 42 35

Teléfono:

9 82 34 15 57

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Dr. Carlos Bejar Ramos
ABOGADO
(CABDO N° 873)



Firma

Nombre: CARLOS BEJAR RAMOS

DNI: 23 87 72 37

Teléfono: 982 34 15 57

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata - 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Eleuterio Muñiz Huaman

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 03 de Noviembre del 2025.

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Ninguna

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Ninguna

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Ninguna

APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Dr. Eleuterio Muñiz Huaman

ABOGADO

C.P.C. 2592

C.M.D.D. 013

Nombre: Eleuterio Muñiz Huaman

DNI: 04870772

Teléfono: 983840577

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata - 2024."

Nombre del instrumento: hostigamiento sexual

Investigador (a): TUEROS APAZA, Luis David

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Dr. Eleuterio Muñoz Huamani

ABOGADO

CAG: 2592

C.A.M.D.D. 013

Firma

Nombre: Eleuterio Muñoz Huamani

DNI: 0482077

Teléfono: 983840577



Anexo 7: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACION

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Yo, Bach. Luis David Tuero Apaza, identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 48647002, declaro haber leído detenidamente la hoja de información proporcionada y haber recibido explicaciones claras, suficientes y comprensibles respecto a los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles inconvenientes del estudio titulado: "Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual dentro de la función pública en el distrito de Tambopata – 2024." Manifiesto que comprendo la naturaleza del estudio y que mi participación es totalmente voluntaria, sin que ello implique compensación económica alguna. Entiendo además que puedo retirarme en cualquier momento, sin que esto genere perjuicio o sanción alguna.

Asimismo, reconozco que la información que proporcione será tratada con absoluta confidencialidad, empleándose exclusivamente con fines académicos y de investigación, de acuerdo con los principios éticos y las normas institucionales vigentes.

Declaro también haber sido informado de que recibiré una copia de este formulario de consentimiento informado y que tengo derecho a solicitar información sobre los resultados finales de la investigación una vez concluida.

En señal de conformidad, firmo el presente documento en la ciudad de Puerto Maldonado, a los 19 días del mes de octubre del año 2024.

En señal de conformidad, firmamos a continuación:

Puerto Maldonado, 19 de octubre del 2024

Firma.....

Bach. TUEROS APAZA, Luis David