



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Título del proyecto de investigación: Estudio Comparativo del impacto de la ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PERÍODO 2021-2025

CÓDIGO DE ÁREA	06	ÁREA CONOCIMIENTO:	DE	Derecho y Ciencia Política
CÓDIGO DE LÍNEA	05	LÍNEA INVESTIGACIÓN:	DE	Violencia y discriminación
NOMBRE DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN	Redes del aprendizaje en las humanidades			
CÓDIGO DEL GRUPO	VRI-GRU-21-2024-06-05-ROMANI MIRANDA			

1.0. Título del proyecto:

Estudio Comparativo del impacto de la ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas

2.0. Autor/es del proyecto:

Responsable:

Úrsula Romani
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Universidad Ricardo Palma

Colaboradores:

Maggie Romani
Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas
Universidad Ricardo Palma

Cynthia Nuñez
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Ricardo Palma

Elizabeth Velásquez
Facultad de Psicologías
Universidad Ricardo Palma



Enrico Huarag
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Universidad Ricardo Palma

Maritza Barboza
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Universidad Ricardo Palma

Jorge Rivera
Facultad de Educación
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Rodrigo Cea
Facultad de Educación
Universidad de la Concepción de Chile

Cristóbal Suárez
Facultad Magíster
Universitat de València

3.0. Resumen

Nota: El propósito del contenido del presente documento es contrastar el Informe Final del proyecto de investigación, con lo presentado en el proyecto aprobado por el Acuerdo del Consejo Universitario N°0554-2025, o con las modificaciones oportunamente aprobadas mediante Acuerdo del Consejo Universitario con posterioridad.

La investigación trata sobre el hostigamiento sexual en las universidades peruanas. Sobre esto, el estudio evaluará la situación de dos universidades representativas del país sobre el tema el cumplimiento de la ley. Por tal motivo, el objetivo de investigación es Comparar el impacto de la ley N.º 27942, ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas en el Perú por medio de informes de las respectivas direcciones para mejorar los procesos de la aplicación de la ley. Así el trabajo de investigación, revisará las medidas preventivas y sanciones que las universidades han realizado y de qué manera estas se ejecutan con efectividad según Ley, donde se respete el procedimiento de protección y sanción por hostigamiento sexual. Asimismo, presenta los siguientes objetivos específicos objetivos específicos: describir el impacto de la ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas; analizar el impacto de la ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades privadas y públicas; establecer el impacto de la ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas. Por otro lado, la metodología es tipo básica, transversal, de enfoque cualitativo y con diseño integral de estudio de caso y un método comparativo, donde se procesará los datos de los informes de las direcciones universitarias, Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables y de la data del Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para los fines convenientes se empleará el programa Atlas Ti. Por último, el trabajo concluye que es relevante analizar los procesos para la aplicación de la ley en las universidades al margen de que sea pública o privada; con la finalidad de plantear mecanismos que permitan la efectividad de cumplimiento y con ello contribuir a erradicar el hostigamiento.

Palabras clave: *Hostigamiento sexual, prevención al hostigamiento sexual, violencia de género, acoso virtual y educación de calidad a nivel superior.*

Abstract:

This research addresses sexual harassment in Peruvian universities. The study will evaluate the situation at two representative universities in the country regarding compliance with the law. Therefore, the research objective is to compare the impact of Law No. 27942, the Law for the Prevention and Punishment of Sexual Harassment, in public and private universities in Peru, using reports from the respective administrations, in order to improve the processes for implementing the law. Thus, the research will review the preventive measures and sanctions that the universities have implemented and how effectively these are executed according to the law, ensuring respect for the procedures for protection and sanctions against sexual harassment. Furthermore, this study presents the following specific objectives: to describe the impact of the Law on the Prevention and Punishment of Sexual Harassment in public and private universities; to analyze the impact of the Law on the Prevention and Punishment of Sexual Harassment

in public and private universities; and to establish the impact of the Law on the Prevention and Punishment of Sexual Harassment in public and private universities. The methodology is basic, cross-sectional, qualitative, and employs a comprehensive case study design with a comparative approach. Data will be processed from reports submitted by university administrations, the Ministry of Women and Vulnerable Populations, and the National Superintendency of Higher University Education (SUNEDU). The Atlas.ti software will be used for this purpose. Finally, the study concludes that it is relevant to analyze the processes for implementing the law in universities, regardless of whether they are public or private, in order to propose mechanisms that ensure effective compliance and thus contribute to eradicating harassment.

Keyword:

Sexual harassment, prevention of sexual harassment, gender violence, cyberbullying, and quality higher education.

4.0 Introducción

El proyecto examina el impacto de la Ley N.º 27942 y su Reglamento sobre la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades peruanas, mediante un estudio comparativo entre una universidad pública y una privada, con énfasis en la calidad de la implementación institucional y sus resultados verificables. En el plano normativo, la Ley establece el objeto preventivo y sancionador y delimita su ámbito, mientras su desarrollo reglamentario define principios, obligaciones y etapas procedimentales que orientan la actuación institucional (Ley N.º 27942; D.S. N.º 014-2019-MIMP; D.S. N.º 021-2021-MIMP). El propósito consiste en comparar la aplicación de la Ley N.º 27942 en dos contextos universitarios heterogéneos, a partir de informes institucionales, data administrativa y entrevistas a responsables, con el fin de identificar factores institucionales, normativos y de gestión que favorecen o limitan la efectividad del cumplimiento. La importancia del estudio se vincula con la persistencia de la violencia de género en el país y con la exigencia de que las universidades aseguren procedimientos de prevención y respuesta con garantías, trazabilidad y control, considerando que existen registros públicos que reportan casos en universidades y evidencian brechas de estandarización en mecanismos institucionales.

El enfoque declarado es cualitativo, con diseño transversal, estudio de caso e integración del método comparativo, puesto que el interés se centra en describir y explicar diferencias y similitudes de implementación, antes que en estimar efectos causales. El estado del arte se incorpora como soporte para delimitar categorías analíticas y criterios de comparación, debido a que la literatura reciente discute barreras de prevención, respuesta institucional, subregistro y debilidades de ejecución, lo que permite derivar dimensiones operativas para el análisis documental y la entrevista.

El proyecto examina el impacto de la Ley N.º 27942 y su Reglamento sobre la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades peruanas, mediante un estudio comparativo entre una universidad pública y una privada, con énfasis en la calidad de la implementación institucional y sus resultados verificables. En el plano normativo, la Ley establece el objeto preventivo y sancionador y delimita su ámbito, mientras su desarrollo reglamentario define principios, obligaciones y etapas procedimentales que orientan la actuación institucional (Ley N.º 27942; D.S. N.º 014-2019-MIMP; D.S. N.º 021-2021-MIMP). El propósito consiste en comparar la aplicación de la Ley N.º 27942 en dos contextos universitarios heterogéneos, a partir de informes institucionales, data administrativa y entrevistas a responsables, con el fin de identificar factores

institucionales, normativos y de gestión que favorecen o limitan la efectividad del cumplimiento. La importancia del estudio se vincula con la persistencia de la violencia de género en el país y con la exigencia de que las universidades aseguren procedimientos de prevención y respuesta con garantías, trazabilidad y control, considerando que existen registros públicos que reportan casos en universidades y evidencian brechas de estandarización en mecanismos institucionales.

El enfoque declarado es cualitativo, con diseño transversal, estudio de caso e integración del método comparativo, puesto que el interés se centra en describir y explicar diferencias y similitudes de implementación, antes que en estimar efectos causales. El estado del arte se incorpora como soporte para delimitar categorías analíticas y criterios de comparación, debido a que la literatura reciente discute barreras de prevención, respuesta institucional, subregistro y debilidades de ejecución, lo que permite derivar dimensiones operativas para el análisis documental y la entrevista.

5.0 Planteamiento del problema

En el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres constituyen un eje prioritario que interpela la capacidad institucional para prevenir, atender y sancionar conductas que afectan la dignidad y los derechos. En el Perú, el registro estadístico de violencia reporta magnitudes relevantes, lo que refuerza la necesidad de evaluar la respuesta institucional en espacios formativos donde confluyen relaciones de autoridad, dependencia y asimetrías de poder, como el ámbito universitario (INEI, 2023)

En la educación superior, el hostigamiento sexual puede manifestarse por conductas de connotación sexual o sexista, mediante interacción presencial o virtual, y su tramitación exige procedimientos claros, canales accesibles y medidas de protección que funcionen sin dilaciones, con enfoque de derechos y control de cumplimiento. La normativa peruana establece obligaciones de prevención, investigación y sanción, y su reglamentación define criterios de actuación que las universidades deben traducir a instrumentos internos, unidades responsables y flujos procedimentales verificables (D.S. N.º 014-2019-MIMP; D.S. N.º 021-2021-MIMP).

A pesar de la existencia de marcos normativos, persisten indicios públicos de limitaciones en respuesta y estandarización, pues se ha difundido que, entre 2020 y 2023, se reportaron casos de hostigamiento sexual en decenas de universidades, lo que demanda revisar cómo se implementan medidas preventivas, qué tan trazables resultan los procedimientos y qué factores institucionales y de gestión explican diferencias entre entidades.

En consecuencia, el problema de investigación general se formula así: ¿Cuál es el impacto de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en universidades públicas y privadas del Perú, según los informes de sus direcciones competentes, la información del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la data procesada por SUNEDU, que permitirían mejorar los procesos de aplicación de la Ley?

De ese problema general se derivan problemas específicos en forma interrogativa:

(i) ¿Qué diferencias y similitudes presentan las medidas preventivas y de difusión normativa en una universidad pública y una privada? (ii) ¿Cómo se configuran los procedimientos de atención, investigación y sanción en ambos casos, según documentos e informantes responsables? (iii) ¿Qué factores institucionales, normativos y de gestión explican variaciones en la efectividad del cumplimiento, considerando trazabilidad, tiempos, protección y sanción?

6.0 Objetivos

General:

Comparar el impacto de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en universidades públicas y privadas del Perú, mediante el análisis de informes institucionales, documentación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y datos procesados por la SUNEDU, con el propósito de aportar mejoras a los procesos de aplicación de la norma.

Específicos:

1. Describir las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual implementadas en las universidades públicas del Perú, a partir de los informes de las direcciones responsables, los registros institucionales y la información sectorial disponible.
2. Describir las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual implementadas en las universidades privadas del Perú, considerando los informes institucionales, los registros de casos y la información oficial vinculada al cumplimiento normativo.
3. Analizar el impacto de la Ley N.º 27942 en las universidades públicas del Perú, identificando el nivel de cumplimiento normativo, la efectividad de los procedimientos de atención, protección y sanción, así como las percepciones institucionales sobre su aplicación.
4. Analizar el impacto de la Ley N.º 27942 en las universidades privadas del Perú, evaluando la coherencia entre la normativa vigente, las prácticas institucionales y los resultados reportados en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
5. Establecer similitudes y diferencias en el impacto de la Ley N.º 27942 entre universidades públicas y privadas, a partir del contraste de políticas, procedimientos, mecanismos de prevención, sanciones aplicadas y resultados institucionales.
6. Identificar factores institucionales, normativos y de gestión que favorecen o limitan la efectividad de la aplicación de la Ley N.º 27942 en universidades públicas y privadas, con base en el análisis comparativo de la información documentaria y testimonial.

7.0 Justificación

El proyecto se justifica por su relevancia jurídica e institucional, debido a que la Ley N.º 27942 y su Reglamento exigen mecanismos de prevención, investigación y sanción que solo se concretan mediante normas internas, órganos responsables, procedimientos trazables y medidas de protección que funcionen con oportunidad, lo que convierte la implementación universitaria en un indicador práctico de efectividad normativa (D.S. N.º 014-2019-MIMP; D.S. N.º 021-2021-MIMP).

En el plano social, la comparación entre una universidad pública y una privada permite identificar brechas asociadas a recursos, liderazgo institucional, cultura organizacional, difusión normativa y capacidades de atención, con potencial para producir recomendaciones aplicables a la gestión universitaria y a la articulación con entidades rectoras. Además, el uso de informes institucionales y data pública favorece la rendición de cuentas y el fortalecimiento de prácticas de prevención, en un contexto donde se han reportado casos en universidades y donde la mejora de procedimientos resulta un componente crítico de protección de derechos.

En el plano institucional, el proyecto contribuye al posicionamiento por su utilidad para fortalecer protocolos, directivas internas, formación preventiva y sistemas de registro, con una orientación a resultados verificables y a estándares de actuación coherentes con el marco normativo; por ello, el producto del estudio puede traducirse en una propuesta de mejora procedimental, una matriz comparativa replicable y lineamientos de seguimiento para la comunidad universitaria.

8.0 Antecedentes

Cribilleros-Shigihara et al (2024), Medios de prevención para disminuir el hostigamiento sexual en instituciones universitarias, analizan estrategias

preventivas y subrayan la centralidad de acciones institucionales de información, sensibilización y mecanismos formales para reducir riesgos, lo que aporta criterios para operacionalizar la dimensión preventiva en el contraste comparativo.

Hoces (2023), Percepción del hostigamiento sexual en estudiantes, reporta prevalencias y patrones de percepción en población universitaria y discute barreras de denuncia, lo que respalda la pertinencia de incorporar categorías de acceso a canales, confianza institucional y claridad procedimental al examinar la efectividad del cumplimiento en cada universidad.

Alarcón (2022), Prevalencia, reacciones y efectos del hostigamiento sexual en universidades peruanas, presenta un diseño comparativo entre instituciones y describe reacciones frente a experiencias de hostigamiento, lo que resulta útil para justificar el enfoque comparativo del presente proyecto y para derivar indicadores de respuesta institucional y consecuencias académicas.

Ilizarbe (2022), Acoso sexual en universidades peruanas, examina el problema en el país y vincula su abordaje con la agenda pública y las capacidades institucionales, ofreciendo un marco interpretativo sobre cultura organizacional, visibilidad del problema y exigencias de respuesta, lo que orienta el análisis de factores institucionales que favorecen o limitan la aplicación de la Ley.

Escobedo (2022), Respuesta institucional en prevención para el hostigamiento sexual en universidades privadas de Lima, analiza respuestas institucionales preventivas y permite identificar variables de gestión asociadas a la implementación, tales como asignación de responsabilidades, lineamientos internos, acciones formativas y articulación de procedimientos, lo que fortalece la categoría de gestión institucional en el estudio.

Muñoz Castilla (2022), Investigación sobre la aplicación del Reglamento de la Ley N.º 27942 en universidades, discute exigencias de adopción de normas internas y los riesgos de cumplimiento formal sin efectividad operativa, lo que apoya la distinción analítica entre existencia documental y funcionamiento procedimental, como eje del contraste entre universidad pública y privada.

Arizaga (2024), Nivel de acoso sexual que experimentan estudiantes universitarios del área de la salud, aporta evidencia empírica sobre magnitud del problema y su medición en contextos universitarios, lo que refuerza la necesidad de que los sistemas institucionales de prevención y respuesta se evalúen por su capacidad de protección y por la claridad de reglas de actuación.

9.0 Marco teórico y conceptual

La investigación se apoya en la noción de efectividad normativa como correspondencia entre el mandato jurídico y su realización institucional, lo que exige distinguir la vigencia formal de la Ley respecto de su eficacia práctica, observada en procedimientos accesibles, decisiones oportunas, medidas de protección y sanciones aplicadas con garantías. En el caso del hostigamiento sexual, el marco peruano ordena prevenir y sancionar en relaciones de autoridad o dependencia, lo que obliga a las universidades a construir arreglos internos que materialicen esos deberes con trazabilidad y control (Ley N.º 27942; D.S. N.º 014-2019-MIMP).

Fundamentos teóricos para el análisis del hostigamiento sexual en universidades

El hostigamiento sexual en educación superior ha sido entendido como un fenómeno multicausal, con manifestaciones individuales e institucionales, por lo que su análisis ha sido sustentado mediante enfoques ecológicos y organizacionales que permiten explicar su persistencia, su subregistro y sus efectos. En tal marco, una explicación multinivel ha sido coherente con la comprensión de interacciones entre persona, relaciones inmediatas, organización universitaria y entorno normativo, conforme al modelo ecológico del desarrollo humano (Bronfenbrenner, 1979).

A nivel institucional, el cumplimiento de obligaciones de prevención y sanción ha sido abordado desde la teoría institucional, en la cual las reglas formales y los marcos simbólicos han sido considerados determinantes para la legitimidad y la estabilidad organizacional, sin que ello garantice resultados operativos. En consecuencia, la divergencia entre “cumplimiento formal” y “cumplimiento efectivo” ha sido explicada mediante presiones coercitivas, normativas y culturales, tal como ha sido sistematizado en la literatura institucional sobre organizaciones (Scott, 2013/2014).

De manera complementaria, el análisis del funcionamiento cotidiano de protocolos y comités ha sido sustentado por la teoría de la burocracia de nivel de calle, en la cual la discrecionalidad, la carga de trabajo y los márgenes de interpretación han sido asociados a variaciones relevantes en la ejecución de políticas y procedimientos. Bajo este enfoque, el “papel” normativo ha sido insuficiente cuando la práctica institucional ha sido modulada por incentivos, recursos y rutinas administrativas (Lipsky, 1980).

1. Prevalencia, tipologías y consecuencias en educación superior

La prevalencia del hostigamiento sexual en educación superior ha sido descrita como estructural y persistente, con impactos que exceden la esfera individual y alcanzan la calidad del entorno académico. En la evidencia de revisión, una frecuencia promedio relevante entre estudiantes mujeres ha sido reportada, junto con efectos severos en víctimas, y con vacíos sobre efectos institucionales de largo plazo, lo que ha reforzado la necesidad de categorías comparables para el contraste entre universidades (Bondestam & Lundqvist, 2020).

En el plano conceptual, una tipología ampliamente utilizada ha distinguido **hostigamiento de género, atención sexual no deseada y coerción sexual**, categorías que han permitido ordenar conductas, registrar patrones y delimitar indicadores de incidencia, gravedad y respuesta. Esta clasificación ha sido relevante porque ha incorporado conductas no necesariamente físicas, incluidas expresiones degradantes o sexistas, presiones y condicionamientos, lo que ha incrementado la sensibilidad analítica para la detección del fenómeno en entornos universitarios (NCBI Bookshelf, s. f.).

Las consecuencias han sido conceptualizadas desde marcos de trauma, salud mental y trayectoria académica, por lo que han sido esperadas afectaciones en bienestar, desempeño, permanencia y participación, junto con efectos organizacionales en clima, confianza y reputación institucional. En esa línea, la revisión sistemática ha resaltado la severidad del daño en víctimas y la necesidad de comprender impactos más allá de lo individual, debido a que el problema ha sido descrito como un riesgo para la misión formativa y para la calidad de investigación y docencia (Bondestam & Lundqvist, 2020).

2. Mecanismos institucionales de denuncia, protección y sanción

Los mecanismos institucionales han sido interpretados mediante la teoría de justicia procedimental, en la cual la legitimidad del sistema de respuesta ha sido vinculada con percepciones de imparcialidad, respeto, transparencia y consistencia, más que con la severidad abstracta del castigo. Por ello, la denuncia y la cooperación han sido afectadas cuando el procedimiento ha sido percibido como revictimizante, incierto o selectivo, tal como ha sido fundamentado en el enfoque clásico de legitimidad y obediencia normativa (Tyler, 1990).

En el mismo eje, la respuesta institucional ha sido problematizada desde la noción de **traición institucional**, derivada de la teoría del trauma por traición, en la cual el daño

ha sido intensificado cuando la institución de la que se depende ha fallado en prevenir, proteger o responder de manera solidaria. En tal marco, acciones u omisiones institucionales han sido conceptualizadas como agravantes del impacto traumático, con efectos verificables en bienestar psicológico y confianza, lo que ha otorgado una base para analizar barreras, silenciamiento y subregistro (Smith & Freyd, 2014).

En términos operativos, la arquitectura de denuncia, las medidas de protección y el régimen sancionador han sido comprendidos como una “cadena” en la que fallas de acceso, confidencialidad, oportunidad o soporte psicosocial han debilitado la efectividad global. Desde el enfoque de prevención, el problema ha sido descrito como una urgencia de salud pública con escasez de intervenciones preventivas respaldadas por evidencia, por lo que un marco de desarrollo programático ha sido propuesto con criterios de efectividad, flexibilidad, competencia cultural y sostenibilidad, con enfoque de trauma y equidad (Crusto et al., 2024).

3. Cultura institucional, jerarquías de poder y estructuras organizacionales

La cultura institucional ha sido abordada como un sistema de supuestos compartidos que ordena lo decible, lo tolerable y lo sancionable, por lo que la normalización del hostigamiento ha sido asociada con entornos donde se han trivializado conductas, se ha desalentado la denuncia o se ha privilegiado la reputación por encima de la protección. Bajo la teoría de cultura organizacional, los patrones de aprendizaje grupal han configurado prácticas informales que pueden neutralizar protocolos formales, sobre todo cuando jerarquías académicas han concentrado poder y control de oportunidades (Schein, 2010).

El poder ha sido conceptualizado como una relación que atraviesa instituciones y produce disciplina mediante reglas, vigilancia y sanción, lo que ha permitido interpretar cómo la autoridad docente o administrativa puede operar como un dispositivo de control sobre estudiantes o personal subalterno. En esa perspectiva, la asimetría jerárquica ha sido vinculada con riesgos de coerción, represalia y silenciamiento, con especial relevancia en contextos donde la carrera académica, las evaluaciones o las recomendaciones han concentrado dependencia (Foucault, 1977).

En el nivel empírico, técnicas de minería de texto han mostrado que relatos de experiencias tienden a concentrarse en atención sexual no deseada y hostigamiento de género, con presencia de coerción sexual y represalias, reforzándose la lectura de un problema oculto por la renuencia a reportar. Además, el diferencial de poder entre profesorado y estudiantes ha sido destacado como un componente transversal del daño, lo que respalda la inclusión de indicadores sobre jerarquía, dependencia y riesgos de retaliación en la matriz comparativa (Karami et al., 2019).

4. Prevención, formación y buenas prácticas institucionales

La prevención ha sido conceptualizada desde la ciencia de la prevención y el enfoque ecológico, en el cual la reducción del hostigamiento requiere intervenciones articuladas en niveles individuales, relacionales, organizacionales y comunitarios, con seguimiento de resultados. En esa lógica, el énfasis ha sido colocado en programas con evidencia empírica, adaptabilidad y sostenibilidad, evitándose acciones simbólicas sin medición, debido a que la efectividad preventiva ha sido limitada cuando solo se han realizado capacitaciones aisladas o campañas no evaluadas (Crusto et al., 2024).

Las buenas prácticas han sido vinculadas con protocolos claros, rutas de derivación, protección temprana, formación recurrente y comunicación accesible, junto con

indicadores de cumplimiento y auditoría interna. Sin embargo, la evidencia de revisión ha indicado limitaciones en la demostración de efectos de medidas preventivas mayores, por lo que un énfasis en evaluación, monitoreo y mejora continua ha sido exigido, especialmente cuando el subregistro y la desconfianza procedimental han reducido la visibilidad del fenómeno (Bondestam & Lundqvist, 2020).

5. Implementación normativa y cumplimiento institucional

La implementación normativa ha sido entendida como traducción de mandatos legales en capacidades institucionales verificables: reglas internas coherentes, órganos responsables, recursos, indicadores, registros y decisiones procedimentales trazables. Desde la teoría institucional, la adopción de políticas puede ser impulsada por legitimidad y presión regulatoria, sin que el “cumplimiento ceremonial” asegure protección efectiva, por lo que el análisis comparativo requiere distinguir la existencia de instrumentos formales respecto de su desempeño real (Scott, 2013/2014).

En el plano de ejecución, variaciones entre universidades pueden ser explicadas por márgenes de discrecionalidad, saturación administrativa y estilos de gestión, elementos enfatizados por la burocracia de nivel de calle. Con ese lente, la efectividad ha sido condicionada por cómo se han resuelto dilemas de carga laboral, confidencialidad, coordinación interáreas y priorización de casos, por lo que el cumplimiento ha sido observado en prácticas, no solo en textos normativos (Lipsky, 1980).

Definiciones conceptuales operativas por categoría

Prevalencia y consecuencias: la ocurrencia y distribución de conductas tipificadas (hostigamiento de género, atención sexual no deseada, coerción sexual), más efectos sobre bienestar, desempeño y clima institucional, con base en evidencia de revisión y tipologías académicas (Bondestam & Lundqvist, 2020; NCBI Bookshelf, s. f.).

Denuncia, protección y sanción: el conjunto de canales, medidas y procedimientos que determinan acceso, oportunidad y legitimidad percibida de la respuesta, con énfasis en justicia procedimental y riesgo de traición institucional cuando la protección falla (Tyler, 1990; Smith & Freyd, 2014).

Cultura, jerarquía y estructura: los supuestos compartidos, reglas informales y relaciones de poder que normalizan o inhiben el reporte, y que condicionan la implementación real de protocolos, interpretadas desde cultura organizacional y teorías del poder disciplinario (Schein, 2010; Foucault, 1977).

Prevención y buenas prácticas: las intervenciones multinivel orientadas por ciencia de la prevención, con criterios de evidencia, sostenibilidad y enfoque de trauma y equidad, más evaluación sistemática de resultados (Crusto et al., 2024).

Implementación y cumplimiento: el grado en que normas externas se convierten en capacidades institucionales y resultados procedimentales, distinguiéndose legitimidad formal y efectividad operativa mediante teoría institucional y ejecución cotidiana (Scott, 2013/2014; Lipsky, 1980).

10.0 Hipótesis

Ninguna.

11.0 Variables

Ninguna



Categoría (X)	Categoría (Y)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores observables	Fuentes e instrumentos	Unidad de análisis
Implementación normativa interna	Efectividad del cumplimiento	Traducción institucional de la Ley y el Reglamento en reglas internas y procedimientos operativos	Adecuación normativa ; coherencia procedimental	Existencia de reglamento interno; actualización conforme al marco nacional; roles definidos; rutas procedimiento tales explícitas	Reglamento s, directivas, protocolos; ficha de análisis documental	Universidad pública / privada (caso)
Gestión institucional	Efectividad del cumplimiento	Capacidad es de organización, recursos y conducción para sostener prevención, atención e investigación	Liderazgo ; recursos; coordinación; seguimiento	Unidad responsable; presupuesto o soporte operativo; capacitación; sistema de registro; monitoreo y reporte	Informes anuales; entrevistas semi estructurada ; Atlas.ti	Dirección u órgano responsable
Prevención y sensibilización	Efectividad del cumplimiento	Conjunto de medidas para reducir riesgo y aumentar conocimiento normativo	Difusión; formación ; cultura preventiva	Campañas; talleres; materiales; accesibilidad de información ; periodicidad	Informes institucionales; web institucional; fichas de registro	Comunidad universitaria (medidas)
Investigación, protección y sanción	Efectividad del cumplimiento	Funcionamiento del procedimiento y su capacidad de proteger y resolver con garantías	Recepción; protección ; investigación; decisión	Canales de denuncia; medidas de protección; plazos internos; trazabilidad; tipo de decisiones; sanciones aplicadas	Expedientes anonimizados cuando proceda; reportes; entrevistas	Caso/expediente (como unidad documental)

12.0 Método

12.1. Diseño de la investigación

12.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es básica, debido a que busca generar comprensión analítica sobre condiciones de efectividad normativa y factores explicativos, sin orientarse a la implementación inmediata de una intervención experimental.

12.1.2. Método de investigación

Se utiliza el método cualitativo comparativo, con diseño transversal y estudio de caso en dos universidades, pues se describen y contrastan arreglos normativos y de gestión en un periodo definido, con base en evidencia documental y testimonial triangulada.

12.2. Muestra / Participantes / Sujetos / Base de datos

La unidad de análisis se organiza en dos casos institucionales: una universidad pública y una privada, seleccionadas por pertinencia y contraste, por ejemplo, UNMSM (pública) y URP (privada), considerando sus dependencias encargadas de prevención y sanción. Los participantes incluyen informantes clave: responsables de la dirección u órgano encargado, defensoría universitaria u oficina equivalente, y actores administrativos vinculados a la gestión del procedimiento; la base documental integra reglamentos, directivas, protocolos, informes anuales de medidas preventivas y sanciones, más la data pública pertinente de MIMP y SUNEDU.

12.3. Instrumentos de recolección de datos

Se emplean: (i) ficha de análisis documental para normas internas, protocolos e informes; (ii) guía de entrevista semiestructurada para responsables institucionales; (iii) matriz de categorización comparativa para registrar similitudes y diferencias; y (iv) repositorio de evidencias documentales. La norma marco que orienta criterios mínimos de actuación procede de la Ley N.º 27942 y su Reglamento vigente, y se contrasta con el desarrollo interno de cada universidad.

12.4. Técnicas de procesamiento de datos

Se aplica análisis de contenido y codificación temática con Atlas.ti, mediante un sistema de códigos derivado de categorías: institucional, normativo, prevención, gestión, investigación, protección y sanción. Luego se realiza triangulación entre: documentos normativos internos, informes de gestión y testimonios de informantes clave, para construir una matriz comparativa final que describa patrones, brechas y condiciones explicativas.

13.0 Resultados

OBJETIVO GENERAL: Comparar el impacto de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en universidades públicas y privadas del Perú, mediante el análisis de informes institucionales, documentación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y datos procesados por la SUNEDU, con el propósito de aportar mejoras a los procesos de aplicación de la norma.

El marco jurídico nacional define el objeto y el ámbito de la Ley N.º 27942 con claridad, al establecer la prevención y sanción del hostigamiento sexual en relaciones de autoridad, dependencia o en contextos universitarios, y las modificaciones posteriores ampliaron definiciones y mecanismos de intervención, lo cual obliga a las universidades a adaptar protocolos, canales de denuncia y medidas de protección en concordancia con la normativa nacional.

Los lineamientos técnicos y pedagógicos que promueve el Ministerio de la Mujer orientan la detección, la atención y la reparación de víctimas con protocolos que incluyen prevención, capacitación y apoyo psicosocial, elementos que resultan esenciales para homologar procedimientos entre instituciones; sin embargo, la transferencia efectiva de esos lineamientos hacia la práctica institucional depende de recursos, liderazgo y voluntad administrativa. Los registros y supervisiones realizados por SUNEDU evidencian una heterogeneidad en el cumplimiento: mientras la supervisión nacional ha identificado centenares de denuncias y ha sancionado a varias universidades por incumplimientos procedimentales, dichos hallazgos muestran que la presencia de normas internas no garantiza la gestión eficiente de casos ni la protección real de las víctimas cuando faltan mecanismos independientes de verificación y sanción.

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la evidencia documental que acredita avances normativos y procedimentales en la adecuación a la Ley N.º 27942 no se traduce de manera directa en una reducción efectiva del hostigamiento sexual, pues el análisis testimonial revela la coexistencia de dichas mejoras formales con dinámicas estructurales de poder profundamente arraigadas. El alto enraizamiento de los códigos “Formas de hostigamiento sexual” y “Normalización y estrategias de evitación” no solo indica recurrencia temática, sino que expresa la sedimentación de prácticas naturalizadas que operan como mecanismos de control simbólico. Estas prácticas generan autocensura, adaptación conductual y silenciamiento estratégico, configurando un entorno donde la denuncia se percibe como un riesgo académico y social.

La distancia entre norma y experiencia vivida pone en evidencia una aplicación normativa fragmentada.

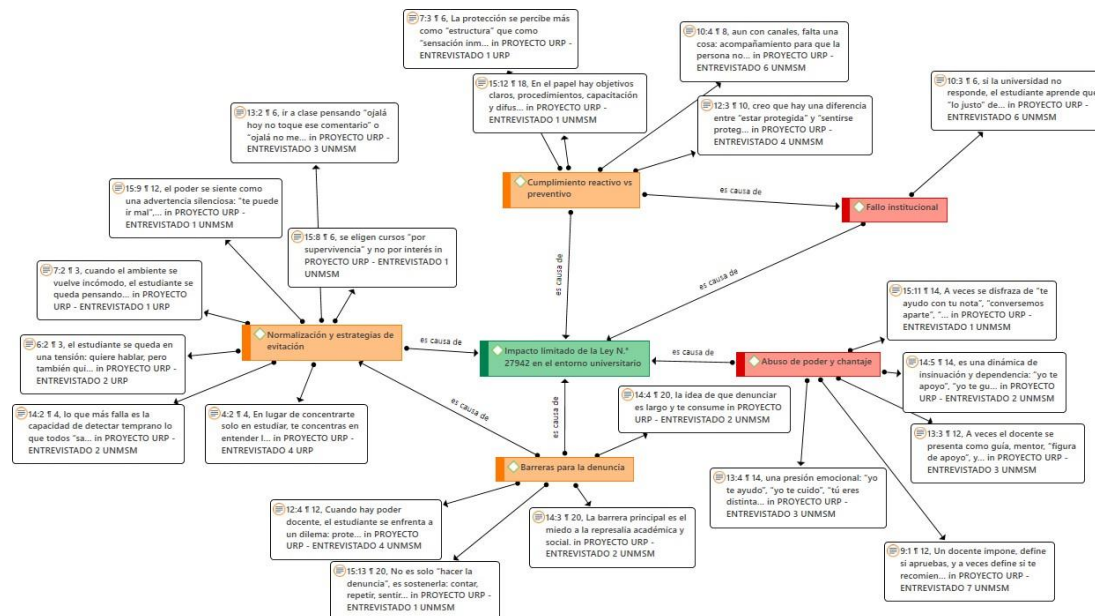
Desde la dimensión cualitativa, las entrevistas realizadas en la UNMSM permiten identificar que el hostigamiento se configura como un fenómeno ambiental, continuo y transversal a la vida académica, más que como eventos excepcionales o episódicos, lo cual queda sustentado por la frecuencia significativa de los códigos asociados a consecuencias académicas y emocionales. La reiteración de narrativas sobre abandono de cursos, modificación de trayectorias formativas, disminución del rendimiento y desgaste psicológico demuestra que el impacto del hostigamiento opera como un factor estructurante de desigualdad educativa. Estas consecuencias no se limitan al plano individual, sino que afectan la permanencia, la participación y la proyección académica de las víctimas. En este contexto, la ley actúa de forma tardía y correctiva.

En la Universidad Ricardo Palma, el análisis documental evidencia un diseño normativo más estandarizado, caracterizado por la existencia de rutas procedimentales definidas, instancias responsables identificables y marcos administrativos coherentes con la Ley N.º 27942. Sin embargo, el contraste testimonial muestra que la formalización administrativa no garantiza apropiación subjetiva ni confianza institucional, dado que los códigos “Barreras para la denuncia” y “Cumplimiento reactivo versus preventivo” presentan una recurrencia relevante en las narrativas. Esta recurrencia sugiere que la claridad normativa convive con percepciones de distancia institucional, burocratización del proceso y escasa cercanía con la experiencia estudiantil. La prevención no se integra plenamente a la vida académica cotidiana.

El análisis comparado del enraizamiento de códigos entre la UNMSM y la URP permite identificar patrones convergentes que trascienden las diferencias de gestión pública y privada, particularmente la centralidad del abuso de poder, la normalización del hostigamiento y la insuficiencia del acompañamiento integral. La recurrencia de estos códigos confirma que el impacto preventivo de la Ley N.º 27942 se encuentra limitado por factores culturales y organizacionales que

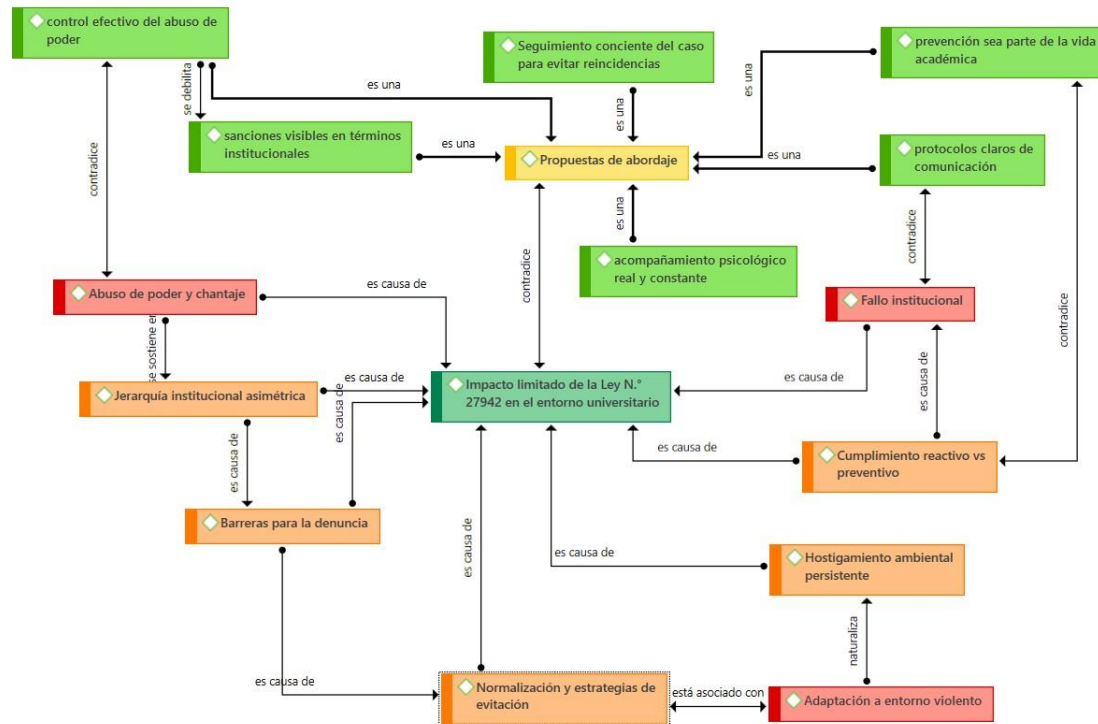
reproducen relaciones asimétricas. En ambos casos, la norma opera principalmente como respuesta posterior al conflicto, sin lograr una intervención estructural sobre las condiciones que posibilitan la violencia. La prevención permanece marginal.

Figura 1. Red axial



Desde una lectura axial, los testimonios permiten reconstruir relaciones causales consistentes entre jerarquía institucional, barreras para la denuncia y consecuencias académicas, evidenciando que la ausencia de control efectivo del abuso de poder debilita los objetivos sustantivos de la Ley N.º 27942. A ello se suma la baja visibilidad de sanciones y de resultados institucionales, lo cual refuerza la percepción de impunidad y reduce la credibilidad de los canales formales. Esta combinación de factores explica por qué la activación de la denuncia resulta excepcional y no sistemática. El impacto normativo, por tanto, se ve condicionado por la estructura misma de las instituciones universitarias.

Figura 2. Mapa semántico



OBJETIVO: Establecer similitudes y diferencias en el impacto de la Ley N.º 27942 entre universidades públicas y privadas, a partir del contraste de políticas, procedimientos, mecanismos de prevención, sanciones aplicadas y resultados institucionales.

		Ley 27942	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
Definición	Concepto de hostigamiento sexual	El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. (Art. 4)	Conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada, que crea ambiente intimidatorio, hostil o humillante (Art. 5.8).	Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada, con aprovechamiento de posición de autoridad o jerarquía (VII.1).

		Ley 27942	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
	Ejemplos de hostigamiento sexual	Promesa implícita o expresa de trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales. Amenazas (explícitas o implícitas) que exijan conducta no deseada por la víctima. Uso de términos de naturaleza sexual (escritos o verbales), insinuaciones, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten ofensivos. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas. Trato ofensivo u hostil como represalia por el rechazo de las conductas anteriores. (Art. 6)	Incluye ciberacoso, conductas sexistas, promesas, amenazas, acercamientos, difusión de material sexual, conductas sexistas, hostigamiento sexual ambiental (Art. 7, 5.4, 5.9).	Promesas, amenazas, uso de términos sexuales, acercamientos corporales, trato ofensivo (VII.4), hostigamiento sexual ambiental (VII.2).
	¿Especificaciones por género?	El Artículo 3º define: “Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.” “Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.” La ley es neutral en cuanto al género.	Sí, se menciona igualdad y no discriminación por género, identidad de género u orientación sexual (Art. 4.3).	No se especifica de discriminación, ni género, se personaliza con "persona" sin distinción.

	Subtema	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
Dimensión Normativa	Subtemas coincidentes con Ley 27942	Sí, incluye prevención, investigación, sanción, medidas de protección, confidencialidad, debido proceso.	Sí, incluye prevención, sanción, procedimiento disciplinario, confidencialidad.
	¿Cumplen el mínimo legal?	Sí, supera el mínimo con enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos, interseccionalidad (Art. 6).	Sí, cumple con lo establecido en la Ley 27942 y su reglamento.
	Marco legal	Incluye 19 bases legales, desde Constitución hasta decretos y resoluciones ministeriales (Art. 2).	Incluye 8 bases legales, centradas en Ley 27942, Ley Universitaria, reglamentos y lineamientos.

	Subtema	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
	¿Transcripción completa o parcial?	Parcial, pero amplía y desarrolla la ley con enfoques y principios adicionales.	Parcial, se ajusta a lo requerido por la ley y lineamientos del MINEDU.
	¿Mejores prácticas de prevención?	Sí, incluye evaluación diagnóstica (Art. 9), prácticas orientadas a fortalecer la identidad y la autoestima (Art. 10.6), capacitación (Art. 11), campañas de difusión (Art. 10), estrategias de sensibilización (Cap. III).	Sí, incluye difusión, talleres, encuestas anónimas, evaluación de riesgos (V.1).
	Diferencias en implementación	Secretaría de Instrucción (Art. 13.1), Comisión Disciplinaria (Art. 13.2), Tribunal Disciplinario (Art. 13.3), plazos claros, medidas de protección inmediatas.	Defensoría Universitaria (V.2), Órgano de Inspección (V.3) y Tribunal de Honor (V.4).
	Falsa denuncia	Se establece derecho a acciones judiciales si se acredita mala fe (Art. 26).	Definición de falsa queja por resolución firme (VII.7) Se inicia proceso disciplinario contra el denunciante si se determina mala fe (X).
	Medidas de prevención	Evaluaciones anuales, campañas, capacitaciones, estrategias de sensibilización (Art. 9-11).	Difusión del protocolo, talleres, encuestas anónimas, evaluación de riesgos (V.1).
	Rutas de denuncia	Digital o presencial ante Secretaría de Instrucción (Art. 20).	Escrita o verbal ante Defensoría Universitaria (VIII.a).
	Plazos	Plazos específicos por etapa: 3 días para medidas de protección (Art. 15), 7-10 días para instrucción (Art. 22.1.4), etc.	Plazo máximo 30 días para presentar queja, 3 días para descargos, 10 días para investigación (VIII). Diagrama de flujo del proceso (p. 7)

	Subtema	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
	Enfoque de género y DDHH	Sí, explícitamente reconocidos (Art. 6.1 y 6.3).	Considera los derechos de la dignidad humana (VI.1)

	Subtema	UNMSM - Facultad de Educación	URP - Facultad de Derecho y Ciencia Política
Dimensión Institucional	Oficina responsable	Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria, Tribunal Disciplinario (Cap. IV).	Defensoría Universitaria, Órgano de Inspección y Control Interno, Tribunal de Honor (V.2-4).
	Recursos asignados	No encontrado en el reglamento.	No encontrado en el protocolo.
	Personal capacitado	Sí, se requiere capacitación anual especializada para las personas integrantes de los órganos competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual (Art. 11.3).	Se infiere la formación con especialistas que aborden los casos (V.1.b).
	Programas preventivos	Sí, campañas, talleres, estrategias, capacitaciones (Cap. III).	Sí, difusión, talleres, encuestas, evaluación de riesgos (V.1).

OBJETIVO: Identificar factores institucionales, normativos y de gestión que favorecen o limitan la efectividad de la aplicación de la Ley N.º 27942 en universidades públicas y privadas, con base en el análisis comparativo de la información documentaria y testimonial.

En la dimensión normativa, la UNMSM muestra un marco que favorece la efectividad porque no solo incorpora los mínimos de la Ley N.º 27942, sino que amplía principios y enfoques explícitos, como género, interculturalidad, derechos humanos e interseccionalidad (Art. 6.1; Art. 6.3). Ese plus normativo eleva estándares, clarifica obligaciones preventivas y robustece la protección de derechos, por lo que reduce discrecionalidad y fortalece coherencia interna del procedimiento.

En la dimensión normativa, la URP favorece la efectividad por cumplir lo establecido en la ley y el reglamento, y por ordenar componentes claves, como prevención, confidencialidad y procedimiento disciplinario. No obstante, el protocolo se mantiene más ceñido al mínimo y presenta menor densidad de bases legales, lo cual puede limitar la capacidad de interpretar casos complejos, especialmente cuando aparecen asimetrías de poder o discriminación no explicitada.

Respecto de definiciones y tipologías, ambas instituciones se alinean con la idea central del hostigamiento sexual como conducta no deseada que afecta la dignidad; sin embargo, la UNMSM destaca el aprovechamiento de jerarquía y la reiteración en la formulación típica, lo cual permite argumentar mejor la relación de poder en el ámbito universitario (Art. 4; VII.1). La URP incorpora expresamente conductas ampliadas, como ciberacoso y hostigamiento ambiental, lo cual favorece la detección de escenarios contemporáneos (Art. 7; 5.4; 5.9).

En la dimensión institucional, la UNMSM fortalece la efectividad cuando define órganos diferenciados para instrucción, decisión y sanción, con roles y escalones delimitados, lo que reduce conflictos de interés y sostiene el debido proceso (Art. 13.1; Art. 13.2; Art. 13.3). Esa arquitectura institucional también facilita trazabilidad de responsabilidades, porque permite identificar quién protege, quién investiga y quién resuelve, con circuitos más nítidos.

En la dimensión institucional, la URP estructura su ruta con Defensoría Universitaria, Órgano de Inspección y Tribunal de Honor, lo cual puede favorecer accesibilidad y orientación a la víctima, sobre todo en la admisión de quejas, incluso verbales (VIII.a). Aun así, el texto no explicita recursos asignados ni parámetros de carga operativa, por lo que la efectividad puede depender de la voluntad institucional y de la disponibilidad real de especialistas.

En la dimensión de gestión, la UNMSM favorece la efectividad cuando incorpora prevención como sistema, con evaluación diagnóstica, campañas, capacitaciones y estrategias de sensibilización, además de exigir capacitación anual especializada para integrantes de órganos competentes (Art. 9–11; Art. 11.3). Esa gestión preventiva crea condiciones para reducir subregistro, mejorar confianza y elevar calidad de la respuesta institucional, porque instala aprendizaje organizacional verificable.

En la dimensión de gestión, la URP favorece la efectividad cuando integra difusión, talleres, encuestas anónimas y evaluación de riesgos, porque estas acciones promueven alerta temprana y disminuyen barreras para reportar (V.1). Sin embargo, la efectividad puede limitarse si la formación de quienes atienden casos solo se “infiere” y no se establece como requisito verificable, dado que la calidad de la atención depende de competencias acreditables.

En los mecanismos procedimentales, la UNMSM muestra un factor crítico a favor: plazos segmentados por etapa y medidas de protección inmediatas, lo cual reduce exposición al riesgo y fortalece percepción de respuesta oportuna (Art. 15; Art. 22.1.4). En contraste, la URP fija plazos relevantes y presenta un flujo del proceso, pero incorpora un límite de 30 días para presentar queja, lo cual podría limitar denuncias tardías por temor o dependencia académica (VIII).

En rutas de denuncia, la UNMSM aumenta efectividad cuando admite canales digitales y presenciales ante la Secretaría de Instrucción, porque amplía acceso y acelera protección (Art. 20). La URP incrementa accesibilidad al aceptar queja escrita o verbal ante Defensoría Universitaria, aunque su desempeño real queda condicionado por capacidad de recepción, confidencialidad efectiva y derivación rápida hacia investigación y decisión (VIII.a).

OBJETIVO: Analizar el impacto de la Ley N.º 27942 en las universidades públicas del Perú, identificando el nivel de cumplimiento normativo, la efectividad de los procedimientos de atención, protección y sanción, así como las percepciones institucionales sobre su aplicación.

El análisis del impacto de la Ley N.º 27942 en universidades públicas, representadas por la UNMSM, evidencia un cumplimiento normativo formal robusto pero una implementación que obliga a distinguir entre la letra del reglamento y la experiencia cotidiana del estudiantado. El análisis del impacto de la Ley N.º 27942 en universidades públicas, representadas por la UNMSM, evidencia un cumplimiento normativo formal robusto pero una implementación que obliga a distinguir entre la letra del reglamento y la experiencia cotidiana del estudiantado. La existencia de órganos especializados y de plazos explícitos legitima la demanda de protección, sin embargo la percepción estudiantil documenta que las acciones institucionales tienden a activarse de forma reactiva y cuando la visibilidad pública presiona a la universidad, lo que limita la prevención y la confianza en el proceso. “en el papel hay objetivos claros, procedimientos, capacitación y difusión; en la práctica, muchas acciones se activan cuando el caso ya se volvió visible” (UNMSM-E1).

El examen de la efectividad procedimental muestra medidas concretas previstas por la normativa, como plazos para medidas cautelares y acceso a atención psicológica, pero revela una brecha entre disposición formal y sensación de protección en la vida diaria. El procedimiento formal ofrece medidas concretas, como plazos para dictar medidas cautelares y acceso a atención psicológica, pero la evaluación cualitativa muestra que la protección percibida resulta desigual según el entorno social del caso y la capacidad de supervisión institucional. Los estudiantes perciben que la protección no siempre evita la exposición social ni la posible represalia académica; por consiguiente, la garantía de continuidad formativa aparece frágil cuando la universidad no acompaña el proceso con medidas tangibles que interrumpan el contacto y mitiguen el estigma. “la persona se vuelve más silenciosa, evita participar, o incluso deja de ir a clase para no cruzarse con alguien” (UNMSM-E1).

Las barreras a la denuncia emergen como factores estructurales que erosionan el uso de la vía formal: miedo a la represalia, costo emocional del procedimiento y percepción de lentitud administrativa. “La barrera más fuerte es el costo emocional... la idea de que ‘nadie hace nada’.” (UNMSM-E6). Esos factores desplazan la responsabilidad hacia estrategias de evitación entre pares, tales como elegir cursos por supervivencia o normalizar consejos de autocuidado, prácticas que complican la detección temprana y el registro de incidentes, y que convierten la prevención en tarea de la comunidad en lugar de obligación institucional. “se eligen cursos ‘por supervivencia’ y no por interés” (UNMSM-E1).

Las percepciones institucionales, según los testimonios, reconocen la solidez normativa y al mismo tiempo cuestionan la capacidad de la gestión para traducir la norma en resultados visibles; por ello la exigencia estudiantil focaliza tres líneas de intervención: transparencia en los seguimientos, indicadores de cumplimiento operativo y apoyo integral a la víctima. La disonancia entre la solidez legal y la experiencia de los estudiantes genera cuestionamientos sobre la eficacia institucional, en tanto la confianza se construye cuando la universidad demuestra acciones concretas y sostenidas, no únicamente documentos que ordenan procedimientos. En la práctica, los relatos reclaman reportes agregados sobre resultados y la institucionalización de mecanismos que garanticen apoyo académico y psicológico, de

modo que la aplicación deje de percibirse como respuesta episódica y pase a constituir política institucional verificable. “no se sabe qué pasó después, y ese silencio genera desconfianza” (UNMSM-E2).

Para cerrar el análisis crítico, la evidencia sugiere que la UNMSM dispone de una arquitectura normativa capaz de cumplir la Ley N.º 27942, pero la efectividad real depende de decisiones de gestión que conviertan la normativa en prácticas rutinarias y supervisables. “Para aumentar el cumplimiento material, la universidad debe priorizar la conversión de plazos y protocolos en prácticas verificables, por ejemplo establecer indicadores de seguimiento, publicar reportes agregados y garantizar medidas cotidianas que eviten el contacto mientras se resuelve un proceso.” Los relatos refuerzan la necesidad de una gestión proactiva que garantice continuidad formativa, acompañamiento y comunicación transparente, condiciones sin las cuales la ley permanecerá como estándar teórico y no como garantía tangible de protección. “Los relatos demandan acompañamiento académico y psicológico que evite que ‘la persona se retira, se protege sola, y pierde redes de apoyo’” (UNMSM-E4).

OBJETIVO: Analizar el impacto de la Ley N.º 27942 en las universidades privadas del Perú, evaluando la coherencia entre la normativa vigente, las prácticas institucionales y los resultados reportados en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El análisis del impacto de la Ley N.º 27942 en la URP revela coherencia normativa perceptible junto a una brecha operativa que limita la eficacia práctica; la normativa institucional contempla protocolos, plazos y órganos, pero la apropiación operativa por parte del estudiantado resulta insuficiente y condiciona la activación del sistema. El análisis del impacto de la Ley N.º 27942 en la URP revela coherencia normativa perceptible junto a una brecha operativa que limita la eficacia práctica. Los testimonios sintetizan esa tensión al señalar que “se sabe que hay talleres y protocolo, pero no siempre se sabe qué hacer mañana si te pasa algo hoy” (URP-E1).

Aunque la URP exhibe rutas procedimentales claras, órganos responsables y plazos precisos, la percepción estudiantil cuestiona la capacidad institucional para convertir esa previsibilidad en acompañamiento cotidiano y medidas que mitiguen la vulnerabilidad de la persona denunciante. “Hay ruta, hay órganos, hay plazos para descargos e investigación” (URP-E1), pero los relatos exigen traducción normativa en apoyos prácticos como orientación inicial confidencial, medidas de protección inmediatas y seguimiento académico que garanticen continuidad.

La prevención formal en la URP incluye talleres, difusión del protocolo, encuestas anónimas y evaluación de riesgos, prácticas que constituyen una base institucional sólida; sin embargo, la divulgación no alcanza la internalización de normas ni la modificación de conductas docentes en el día a día, por lo tanto la eficacia preventiva permanece condicionada por la repetición y la evaluación de impacto. “La prevención está, pero falta que se repita y se vuelva parte de la rutina universitaria” (URP-E7), de modo que las buenas prácticas formales requieren sistematización, medición y retroalimentación para generar cambios de comportamiento sostenidos.

Las barreras que limitan la efectividad aparecen como factores psicosociales y organizativos: temor a represalias, vergüenza a exponer experiencias personales y cálculo estratégico sobre las consecuencias profesionales, lo cual conduce a subregistro y a decisiones de autocuidado que desplazan la responsabilidad hacia la víctima. Esa dinámica se resume en la observación “existe el miedo a ‘quemar’ a alguien y cerrar puertas profesionales” (URP-E7), lo que demanda la implementación de garantías

contra represalias, protocolos de confidencialidad reforzada y medidas que protejan trayectorias académicas.

Finalmente, la coherencia normativa de la URP no garantiza resultados en prevención y sanción cuando la institución depende de la iniciativa individual del estudiante para activar la ruta; por tanto, la efectividad real exige circuitos proactivos de notificación, acompañamiento inicial facilitado por la universidad y comunicaciones que reduzcan el costo informativo para la comunidad. “Si el estudiante no pregunta o no insiste, el sistema no se mueve solo” (URP-E5), de modo que las recomendaciones deben orientarse a transformar claridad procedimental en acceso asistido, a institucionalizar apoyo permanente y a evidenciar resultados mediante indicadores que la comunidad perciba como confiables.

OBJETIVO: Describir las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual implementadas en las universidades públicas del Perú, a partir de los informes de las direcciones responsables, los registros institucionales y la información sectorial disponible.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) ha desarrollado una estructura normativa y operativa para la prevención y sanción del hostigamiento sexual que cumple con los requisitos legales establecidos por la Ley N.º 27942 y su reglamento. Este desarrollo responde a la necesidad de crear medidas a nivel universitario para asegurar la dignidad de cada miembro de la comunidad san marquina contra cualquier forma de acoso sexual y sexista no deseado. Este informe demuestra, con precisión técnica, las medidas que la UNMSM ha tomado, integrando información institucional actualizada y haciendo una conexión directa con las disposiciones de la Ley N.º 27942. Recientemente, la UNMSM ha aprobado el Reglamento Interno de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, cuyo principal objetivo es establecer con claridad los mecanismos para la prevención, investigación y sanción de casos de acoso sexual en la comunidad universitaria. La aprobación de estos reglamentos se ha formalizado a través de la Resolución Rectoral N.º 003777-2025-R del 8 de abril de 2025, que actualiza y modifica los marcos legales existentes para mejorar la respuesta institucional a la violencia sexual en el ámbito universitario. Este marco legal es una respuesta a demandas legales internas y externas como la Ley Universitaria N.º 30220, la Ley N.º 27942 y su reglamento general, así como directrices del Ministerio de Educación para instituciones de educación superior. Los reglamentos incorporan principios orientadores destinados a la protección de los denunciantes, junto con los principios del debido proceso y la confidencialidad.

La prevención hacia el ámbito de hostigamiento sexual es una prioridad para la normativa institucional de la UNMSM, para lo cual se ha creado una serie de medidas para informar, sensibilizar, y eventualmente, cambiar comportamientos en la comunidad universitaria. En este sentido, la normativa establece la realización de campañas de sensibilización de manera periódica, que informan sobre las conductas que constituyen hostigamiento sexual y sobre la existencia de mecanismos de denuncia y la defensa de las obligaciones de la comunidad universitaria. De la misma manera, la normativa interna requiere de la difusión periódica de esta información en medios institucionales como el portal web y redes internas. Se promueven también la creación de espacios educativos que contribuyan a crear una cultura de respeto y a proporcionar equidad en el abordaje de las problemáticas de hostigamiento a partir de la información institucional y las evaluaciones diagnósticas internas. Estas medidas son el resultado de las exigencias de la Ley N.º 27942 que establece la obligación de crear condiciones que garanticen la no existencia de hostigamiento. El procedimiento de denuncia y atención de casos se articula a través de la Secretaría de Instrucción quien es la que recibe las

denuncias y empieza la investigación preliminar. El reglamento permite la presentación de quejas tanto en forma escrita como verbal, y admite medios electrónicos como el correo institucional y el formato digital en el módulo correspondiente. Una vez recibida la denuncia, la Secretaría de Instrucción debe evaluar la procedencia y adoptar medidas de protección inmediatas para la persona denunciada, garantizando su seguridad y evitando revictimización. Esta capacitación se concibe como un componente estructural de la prevención y sanción institucional, lo cual atiende directamente las recomendaciones normativas de implementar programas formativos continuos que garanticen la debida diligencia en cada etapa del proceso.

Finalmente, la sanción constituye el último componente del conjunto de medidas. El reglamento fija criterios sancionadores proporcionales a la gravedad de las conductas comprobadas, con procedimientos disciplinarios específicos para docentes, estudiantes y personal no docente. Las sanciones se aplican en función de la evidencia recopilada y en conformidad con el debido proceso. La UNMSM ha previsto que estos casos sean tramitados con transparencia y con respeto a las garantías procesales, de modo que las decisiones puedan ser revisadas por instancias superiores dentro de la estructura universitaria. Este enfoque sancionador procura no solo la imposición de medidas correctivas sino también la eliminación de patrones de conducta que atenten contra la dignidad humana en el espacio académico.

OBJETIVO: Describir las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual implementadas en las universidades privadas del Perú, considerando los informes institucionales, los registros de casos y la información oficial vinculada al cumplimiento normativo.

La Universidad Ricardo Palma (URP) ha adoptado un marco institucional específico para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en cumplimiento de los lineamientos legales vigentes, incluidos la Ley N.º 27942 y su reglamento. Este análisis describe con rigor técnico las medidas implementadas por la URP para atender los actos de hostigamiento sexual, integrando información oficial de protocolos internos, roles institucionales, mecanismos de denuncia y sanción, así como la vinculación normativa con el cumplimiento de la legislación peruana.

La Defensoría Universitaria de la URP asume un rol central en la protección de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria frente al hostigamiento sexual, entendido como conducta de naturaleza sexual no deseada que vulnera la dignidad y el derecho a un ambiente académico seguro. El Protocolo de Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de la URP establece como objetivo principal prevenir y sancionar actos de hostigamiento sexual entre estudiantes, docentes, personal administrativo y demás integrantes de la universidad, sin distinción de estamento ni jerarquía, en atención a los derechos a la integridad moral, física y psíquica de las personas (Objetivo y Finalidad del Protocolo). Esta disposición normativa se alinea directamente con el mandato de la Ley N.º 27942, que exige a las instituciones educativas la adopción de instrumentos internos para la prevención y sanción del hostigamiento.

La URP como institución tiene órganos para gestionar quejas y defender los derechos en forma de la Oficina del Defensor Universitario. Se proporciona a la Oficina del Defensor Universitario y se detalla cómo se pueden recibir y procesar quejas. El Protocolo del Defensor permite que las quejas se presenten de forma oral y por escrito. El Protocolo del Defensor establece las medidas que se deben tomar en respuesta a la queja, a fin de gestionar las quejas dentro del alcance de las medidas variables establecidas en el Protocolo en relación con las quejas que deben realizarse, y teniendo en cuenta la confidencialidad de las partes involucradas. Estos sistemas

ofrecidos dentro de la institución están destinados a estar en conformidad con el marco legal e institucional. En el marco del Protocolo del Defensor, la prevención del acoso sexual también es parte integral del Protocolo a través de la difusión, capacitación y sensibilización de toda la comunidad académica. El Protocolo determina que la institución tenderá a un flujo ininterrumpido, asegurando que el entorno educativo sea respetuoso, seguro y libre de violencia. Dentro del marco legal, estas medidas de prevención ofrecidas tienen como objetivo estar en consonancia con la obligación legal específica de establecer políticas institucionales para la sensibilización y el monitoreo de la convivencia universitaria.

El marco sancionador interno de la URP incluye disposiciones específicas sobre las consecuencias disciplinarias aplicables cuando se determinan hechos constitutivos de hostigamiento sexual conforme al Protocolo y a las normas vigentes. Aunque la normativa principal de sanciones de la universidad se encuentra en documentos separados al Protocolo, como el Reglamento de Sanciones de Profesores y Estudiantes y el Reglamento de Procedimiento Virtual de Sanciones, estos establecen que las infracciones graves, entre ellas las relacionadas con la vulneración de la dignidad y la convivencia universitaria, pueden ameritar sanciones tales como amonestación, suspensión, cese temporal o separación definitiva del régimen académico o laboral. Estas sanciones son aplicadas por el Tribunal de Honor tras tramitarse el debido proceso disciplinario con las garantías constitucionales pertinentes.

El cumplimiento de la normativa legal por parte de la URP se materializa tanto en la existencia del Protocolo específico de hostigamiento sexual como en la articulación con otros instrumentos institucionales vigentes (por ejemplo, reglamentos generales y disciplinarios), lo cual contribuye a consolidar una respuesta integral frente a actos de hostigamiento sexual. En este sentido, la URP evidencia que la prevención y la sanción no se limitan a un único documento, sino que se integran a un conjunto de normas y mecanismos que, en conjunto, buscan garantizar entornos académicos seguros y respetuosos.

14.0 Discusión

La discusión de los resultados confirma que el objetivo de comparar el impacto de la Ley N.º 27942 entre una universidad pública y una privada solo puede comprenderse adecuadamente desde la noción de efectividad normativa, entendida como la correspondencia entre el mandato jurídico y su realización institucional concreta. Los hallazgos empíricos muestran que la vigencia formal de la norma coexiste con un impacto limitado en la experiencia universitaria cotidiana, lo cual valida el marco conceptual que distingue cumplimiento legal de eficacia práctica, expresada en prevención real, accesibilidad procedimental, protección efectiva y sanciones con trazabilidad.

En relación con la prevalencia, tipologías y consecuencias del hostigamiento sexual, los resultados coinciden con la literatura internacional que describe este fenómeno como estructural y persistente en educación superior, con manifestaciones que exceden el ámbito individual y afectan el entorno académico en su conjunto (Bondestam & Lundqvist, 2020). La elevada recurrencia de códigos asociados a hostigamiento ambiental, normalización y abuso de poder confirma que las conductas no se limitan a episodios aislados, sino que configuran climas institucionales que reproducen desigualdades y vulnerabilidades, en concordancia con tipologías ampliamente aceptadas que incluyen formas no físicas y simbólicas de violencia (NCBI Bookshelf, s. f.).

Las consecuencias académicas y emocionales identificadas en el análisis cualitativo refuerzan los enfoques que articulan hostigamiento sexual con trayectorias educativas,

salud mental y permanencia universitaria. La reiteración de relatos sobre abandono de cursos, disminución del rendimiento y desgaste psicológico confirma que el daño trasciende la esfera privada y se proyecta sobre la misión formativa, la calidad académica y el clima institucional, tal como ha sido advertido en estudios previos. Este hallazgo aporta evidencia contextualizada al debate, al mostrar cómo la experiencia universitaria se reconfigura bajo condiciones de hostigamiento persistente.

Desde la perspectiva de los mecanismos institucionales de denuncia, protección y sanción, los resultados dialogan de manera directa con la teoría de justicia procedimental. La recurrencia de barreras para la denuncia y la percepción de distancia institucional evidencian que la legitimidad del sistema de respuesta depende menos de la severidad normativa y más de la imparcialidad percibida, la claridad procedimental y la oportunidad de la intervención (Tyler, 1990). En este sentido, los hallazgos confirman que la existencia de canales formales no garantiza su uso cuando los procedimientos son percibidos como inciertos o revictimizantes.

De manera complementaria, la noción de traición institucional permite interpretar el impacto subjetivo y organizacional de las omisiones o respuestas insuficientes identificadas en ambos casos de estudio. Los testimonios analizados muestran que la falta de protección efectiva intensifica el daño y refuerza estrategias de silenciamiento, lo cual coincide con la literatura que describe la falla institucional como un agravante del trauma y un factor explicativo del subregistro (Smith & Freyd, 2014). Esta convergencia teórica fortalece la validez interpretativa de los resultados.

En el eje de cultura institucional, jerarquías de poder y estructuras organizacionales, los hallazgos empíricos confirman la centralidad de las asimetrías jerárquicas como condición habilitante del hostigamiento sexual. La persistencia de códigos vinculados a abuso de poder, chantaje y control académico respalda los planteamientos de la teoría del poder disciplinario, según la cual la autoridad produce efectos de control y silenciamiento mediante reglas, evaluaciones y dependencia estructural (Foucault, 1977). Asimismo, la normalización del hostigamiento observada en los relatos se alinea con la teoría de cultura organizacional, que explica cómo prácticas informales pueden neutralizar protocolos formales cuando se privilegia la reputación institucional sobre la protección (Schein, 2010).

Desde la comparación entre la UNMSM y la URP, los resultados aportan un matiz relevante a la literatura existente, al mostrar que las diferencias entre universidad pública y privada no eliminan los núcleos estructurales del problema. Si bien se observan variaciones en escala, centralización administrativa y formalización normativa, ambos contextos comparten patrones convergentes de cumplimiento reactivo, baja integración preventiva y débil control del abuso de poder. Este hallazgo cuestiona supuestos simplificadores sobre mayor eficacia normativa en instituciones privadas y refuerza la necesidad de analizar capacidades institucionales reales más allá del tipo de gestión.

En el ámbito de la prevención y las buenas prácticas, los resultados confirman las limitaciones señaladas por la ciencia de la prevención respecto a intervenciones aisladas o simbólicas. La escasa presencia de estrategias preventivas integradas a la vida académica cotidiana coincide con la evidencia que advierte la baja efectividad de capacitaciones esporádicas sin evaluación ni seguimiento (Crusto et al., 2024). En este sentido, el estudio aporta evidencia empírica que respalda la necesidad de programas multinivel, sostenidos y evaluables, con enfoque de trauma y equidad.

Finalmente, desde la implementación normativa y el cumplimiento institucional, los hallazgos confirman los postulados de la teoría institucional y de la burocracia de nivel de calle. La adopción de políticas y protocolos responde en gran medida a presiones regulatorias y de legitimidad, sin que ello garantice desempeño operativo consistente, lo cual refleja dinámicas de cumplimiento ceremonial (Scott, 2013/2014). A su vez, la ejecución cotidiana de la Ley N.º 27942 se ve modulada por discrecionalidad, carga administrativa y rutinas organizacionales, tal como lo describe Lipsky (1980), explicando variaciones sustantivas entre norma y práctica.

15.0 Conclusiones

El estudio permite concluir que el impacto limitado de la Ley N.° 27942 en el entorno universitario no obedece a vacíos normativos, sino a restricciones estructurales, culturales y organizacionales que condicionan su efectividad. Los resultados ofrecen aportes relevantes para futuras investigaciones, al proponer categorías analíticas integradas y relaciones causales verificables, y para la práctica institucional, al evidenciar la necesidad de fortalecer prevención, acompañamiento continuo, seguimiento de casos y control efectivo del poder como condiciones indispensables para materializar los objetivos de la norma.

Respecto a los objetivos específicos:

- La descripción de las medidas de prevención y sanción implementadas en las universidades públicas del Perú evidencia un cumplimiento normativo principalmente formal, caracterizado por la existencia de reglamentos internos, comités y canales de denuncia alineados a la Ley N.° 27942, pero con debilidades persistentes en accesibilidad, oportunidad procedimental, seguimiento de casos y visibilidad de sanciones, lo que limita su efectividad preventiva y protectora en la práctica institucional.
- Las universidades privadas del Perú presentan medidas de prevención y sanción con mayor estandarización administrativa y definición procedimental, sustentadas en protocolos claros y órganos responsables; sin embargo, los registros y testimonios analizados demuestran que dicha formalización no garantiza confianza institucional ni apropiación cultural, manteniéndose barreras para la denuncia y una orientación predominantemente reactiva frente al hostigamiento sexual.
- El análisis del impacto de la Ley N.° 27942 en las universidades públicas revela un nivel de cumplimiento normativo condicionado por dinámicas estructurales de poder, carga organizacional y fragmentación institucional, lo que se traduce en procedimientos de atención y sanción percibidos como lentos y poco eficaces, así como en percepciones institucionales marcadas por desconfianza, temor a represalias y normalización del hostigamiento.
- En las universidades privadas, el impacto de la Ley N.° 27942 se caracteriza por una coherencia parcial entre la normativa vigente y las prácticas institucionales, dado que, pese a la existencia de estructuras formales más homogéneas, los resultados reportados en prevención y sanción muestran limitaciones sustantivas en seguimiento, acompañamiento integral y control efectivo del abuso de poder, lo que reduce el alcance real de la norma.
- El contraste entre universidades públicas y privadas permite concluir que, más allá de diferencias organizativas y administrativas, ambas comparten patrones convergentes de impacto limitado de la Ley N.° 27942, especialmente en términos de prevención estructural, legitimidad procedimental y reducción del hostigamiento, lo que demuestra que el tipo de gestión institucional no constituye por sí solo un factor determinante de efectividad normativa.
- La efectividad de la aplicación de la Ley N.° 27942 en universidades públicas y privadas se ve favorecida o limitada por factores transversales, entre los que destacan la cultura institucional, las jerarquías de poder, la capacidad de gestión, la disponibilidad de recursos, el seguimiento de casos y la visibilidad de sanciones, confirmándose que las restricciones estructurales y organizacionales resultan más decisivas que la mera adopción formal de la normativa.

16.0 Financiamiento de la investigación

Presupuesto aprobado (en moneda soles)	Presupuesto ejecutado (en moneda soles)
<i>Sin presupuesto</i>	<i>Sin presupuesto</i>

17.0 Referencias

- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). *Sexual harassment in higher education – a systematic review. European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Crusto, C. A., Hooper, L. M., & Arora, I. S. (2024). Preventing sexual harassment in higher education: A framework for prevention science program development. *Journal of Prevention*, 45(4), 501–520. <https://doi.org/10.1007/s10935-024-00780-4>
- Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Pantheon Books.
- Karami, A., White, C. N., Ford, K., Swan, S., & Yildiz Spinel, M. (2019). *Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining* (arXiv:2001.11552). <https://doi.org/10.48550/arXiv.2001.11552>
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- NCBI Bookshelf. (s. f.). *Sexual harassment research*. National Academies Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (2013/2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4th ed.). SAGE.
- Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2014). Institutional betrayal. *American Psychologist*, 69(6), 575–587. <https://doi.org/10.1037/a0037564>
- Tyler, T. R. (1990). *Why people obey the law*. Yale University Press.



Anexos

Entrevista semiestructurada

Tema: Impacto de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Universidades:

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Educación
- Universidad Ricardo Palma – Facultad de Derecho y Ciencia Política

Preguntas (P1–P10)

1. ¿Qué entiende por hostigamiento sexual dentro de la universidad?
2. ¿Ha observado o vivido situaciones que podrían considerarse hostigamiento sexual en su facultad?
3. ¿Cuáles cree que son las consecuencias más frecuentes de estas situaciones para los estudiantes?
4. ¿Conoce los canales de denuncia existentes en su universidad?
5. ¿Considera que denunciar es seguro para un estudiante en su facultad? ¿Por qué?
6. ¿Cómo influyen las relaciones de poder entre docentes y estudiantes en estos casos?
7. ¿Ha recibido información o capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual?
8. ¿Cree que la universidad aplica efectivamente la Ley N.º 27942?
9. ¿Qué aspectos del proceso institucional funcionan bien y cuáles no?
10. ¿Qué cambios considera necesarios para mejorar la prevención y sanción del hostigamiento sexual?



Estudiante (rol)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
E1 (mujer, delegada de aula)	En la facultad se siente que no es “un tema raro”, sino un problema que aparece por momentos y se comenta en voz baja. No siempre es directo: a veces empieza como “confianza”, bromas con doble sentido, comentarios sobre apariencia, o mensajes fuera de horario. Lo que más preocupa es que se mezcla con lo académico: cuando la persona que incomoda también califica, el clima cambia y el aula se vuelve tensa.	En mi entorno he visto dos efectos claros: el primero es emocional, porque la persona se vuelve más silenciosa, evita participar, o incluso deja de ir a clase para no cruzarse con alguien. El segundo es académico, porque se eligen cursos “por supervivencia” y no por interés. Y eso duele, porque Educación debería ser un espacio seguro, pero el miedo termina organizando el horario.	Sí se conocen rutas, pero no de manera uniforme. Yo he orientado a compañeras sobre que existe denuncia directa y también digital, pero la mayoría no sabe por dónde empezar o cree que es un trámite imposible. Cuando se explica que hay un formato y un módulo digital, baja un poco la ansiedad, pero igual queda la duda: “¿me van a tomar en serio?”	Yo diría que la protección sí se siente, pero de forma desigual. En algunos casos, desde el primer contacto se percibe un trato cuidadoso y reservado, y eso calma. Lo que pasa es que “protección” no es solo una medida formal: también es cómo se evita el chisme, cómo se acompaña a la persona cuando tiene que seguir viniendo a la facultad, y ahí todavía se nota fragilidad en lo cotidiano.	La jerarquía pesa demasiado. No es lo mismo denunciar a un compañero que a un docente con años, redes internas y autoridad simbólica. En la práctica, el poder se siente como una advertencia silenciosa: “te puede ir mal”, “te van a cerrar puertas”, “te van a marcar”. Y lo más duro es que ese miedo no sale de la nada, se alimenta de historias previas y de cómo la prensa ha mostrado problemas de universidades públicas cuando el caso explota.	Sí, esto existe y es lo más delicado, porque no aparece como amenaza directa. A veces se disfraza de “te ayudo con tu nota”, “conversemos aparte”, “te doy una mano si tú también pones de tu parte”. Y lo que indigna es que el estudiante termina preguntándose si su mérito vale o si lo están empujando a una negociación. En Educación eso es una traición ética, porque forma futuros docentes.	Las campañas y charlas son necesarias, pero a veces se sienten como una respuesta institucional “correcta” que no toca el núcleo del problema. Cuando se difunden conductas y canales, ayuda, sobre todo a ingresantes; pero falta continuidad y espacios de conversación reales, donde se diga sin miedo cómo operan los abusos de poder. La prevención tiene que aterrizar en aula y en prácticas docentes, no quedarse en afiches.	Yo veo cumplimiento parcial. En el papel hay objetivos claros, procedimientos, capacitación y difusión; en la práctica, muchas acciones se activan cuando el caso ya se volvió visible o cuando hay presión. También siento que hay avances: que se hable más, que se conozca el canal, que haya medidas. Pero si se mide por lo cotidiano, todavía hay docentes que siguen con “zonas grises” y nadie los corrige hasta que ocurre algo grave.	La barrera más fuerte es el costo emocional. No es solo “hacer la denuncia”, es sostenerla: contar, repetir, sentir que te miran, pensar en la nota, en el grupo, en el rumor. Otra barrera es la desconfianza aprendida: la idea de que “nadie hace nada”. Por eso se vuelve clave que la universidad muestre resultados, sin exponer identidades, pero demostrando que sí pasa algo cuando se denuncia.	Urge reforzar tres cosas: primero, que la prevención sea parte de la vida académica, incluso en sílabos y prácticas docentes. Segundo, acompañamiento psicológico real y constante, no solo una derivación rápida. Tercero, control efectivo del abuso de poder: evaluación docente con indicadores de trato, límites claros en comunicaciones fuera de horario y sanciones visibles en términos institucionales, sin morbo, pero con firmeza.



E2 (varón, activista estudiantil)	En mi experiencia, la frecuencia no se mide solo por “cuántos casos se denuncian”, porque hay una bolsa enorme de situaciones que la gente normaliza: comentarios, insinuaciones, presiones. Se vuelve más frecuente cuando hay impunidad cotidiana. Y en una universidad pública grande como San Marcos, donde circula mucha gente y hay estructuras complejas, lo que más falla es la capacidad de detectar temprano lo que todos “saben” pero nadie formaliza.	He visto que la consecuencia más fuerte es el cambio de conducta: gente que se apaga, que pierde ganas de participar, que se vuelve desconfiada incluso con docentes correctos. También está el impacto en lo colectivo: cuando un caso circula, se parte el grupo entre quienes apoyan y quienes minimizan. Y eso desgasta la vida universitaria, porque en lugar de discutir ideas, se discute si alguien “exagera” o “se lo buscó”, y esa narrativa es muy injusta.	Conozco el canal y suelo explicarlo como un paso a paso: denuncia en Secretaría de Instrucción, opción digital, acta si fuera verbal, y que incluso se puede actuar de oficio cuando el caso sale en redes o prensa. Eso último me parece clave, porque reconoce una realidad: a veces la denuncia no nace en un formulario, nace en una exposición pública que obliga a reaccionar.	En protección, la norma suena bien y el plazo para dictar medidas parece claro, pero lo que me preocupa es el “después”: cómo se sostiene la protección cuando la víctima sigue estudiando, cuando el docente sigue circulando o cuando el grupo la presiona. Hay esfuerzos, sí, y el ofrecimiento de atención psicológica inmediata es un avance; pero la cultura universitaria puede sabotear la protección con chismes y silencios.	La jerarquía es el corazón del problema. Un docente no solo pone notas, también pone reputación: puede recomendarte, excluirte, deslegitimarte. Entonces el hostigamiento no funciona solo como acto, funciona como sistema de poder. Por eso me parece importante que la institución no solo mire el “hecho”, sino el contexto: quién tiene poder, quién depende, quién puede hablar sin perder.	En San Marcos se oye esa frase de “favores” como algo que todo el mundo entiende sin decirlo. A veces ni siquiera es explícito; es una dinámica de insinuación y dependencia: “yo te apoyo”, “yo te guío”, “tú me demuestras confianza”. Y como Educación forma docentes, es doblemente grave, porque normaliza que el aula sea un lugar de intercambio indebido, no de aprendizaje con justicia.	Las acciones preventivas ayudan cuando son constantes y no reactivas. Difundir conductas, canales, formatos y orientación sirve, sobre todo para que el estudiante no se sienta perdido. El problema es cuando la prevención se vuelve “evento”: charla un día y silencio meses. Si de verdad se quiere cambiar cultura, se necesita formación repetida, ejemplos reales y conversación sobre límites, especialmente con docentes.	Si se pregunta “¿se cumple?”, mi respuesta es: se cumple en el procedimiento, pero no siempre en la vida cotidiana. Se puede tener norma y seguir teniendo docentes que operan con micro abuso. Y ahí la institución queda corta. También reconozco que hay pasos adelante: capacitación al inicio del vínculo, capacitaciones periódicas y especializadas, pero el reto es que eso se traduzca en cambios reales de conducta.	La barrera principal es el miedo a la represalia académica y social. La segunda barrera es la “fatiga del proceso”: la idea de que denunciar es largo y te consume. La tercera es el entorno: amistades que dudan, compañeros que relativizan, gente que teme “meterse”. Por eso, para que haya más denuncias, tiene que haber más confianza, y la confianza se construye con resultados institucionales consistentes.	Yo propondría algo bien concreto: observatorios internos por facultad con indicadores de riesgo y acciones correctivas, porque el reglamento habla de evaluaciones anuales y diagnóstico, y eso debería sentirse en la práctica. También sería urgente protocolos claros de comunicación docente-estudiante (horarios, canales) y un sistema de acompañamiento de pares capacitados para orientar, sin reemplazar a la autoridad.
-----------------------------------	--	---	---	---	--	--	---	---	---	--



E3 (mujer, practicante preprofesional)	Para mí, la frecuencia se nota en lo "comentable": si hay muchas historias parecidas, es porque no es un hecho aislado. En mi caso, lo más repetido no es algo físico, sino la insistencia: mensajes, miradas sostenidas, comentarios "casuales" que no son casuales. Y como practicante, me preocupa porque uno aprende a leer el poder: hay quien se siente con derecho de evaluar y también de incomodar, como si viniera en el paquete.	La consecuencia que más me marcó es la ansiedad anticipatoria: ir a clase pensando "ojalá hoy no toque ese comentario" o "ojalá no me llame aparte". Eso te quita energía para aprender. También he visto consecuencias más prácticas: cambios de curso, evitar asesorías, o elegir el silencio como estrategia. Y eso me da rabia, porque es como si el agresor le robara a la víctima su derecho a estar tranquila en la universidad.	Sí conozco que se puede denunciar directamente y que existe un formato digital que se gestiona en la plataforma, pero no diría que sea intuitivo para todos. Yo misma lo entendí porque alguien me explicó paso a paso. Lo valioso es que se pueda hacer electrónicamente, porque reduce el miedo de "ir y exponerte en persona"; aun así, falta que esa información esté en todos lados, no solo para quien la busca.	En protección, siento que hay un esfuerzo real por dictar medidas y por ofrecer atención psicológica inmediata. Eso es algo que sí se valora, porque te hace sentir que no estás sola. Pero también creo que la protección debe incluir el entorno: si el salón sigue murmurando, si el docente sigue mandando indirectas, o si te miran como "la que denunció", el daño continúa, aunque el documento diga que estás protegida.	El poder en Educación es fuerte porque se mezcla con el discurso "formativo". A veces el docente se presenta como guía, mentor, "figura de apoyo", y desde ahí cruza límites. Denunciar a alguien así es difícil porque el entorno tiende a justificarlo: "así es su carácter", "solo es bromista". Esa cultura de excusa protege al que tiene prestigio y deja a la estudiante con la carga de demostrar su incomodidad como si fuera un delito sentirla.	Sí he visto prácticas de "trato preferente" camufladas. No siempre es una propuesta directa; es más como una presión emocional: "yo te ayudo", "yo te cuido", "tú eres distinta", y luego viene el pedido de cercanía fuera de lo académico. Cuando una se niega, el cambio de trato se nota. Y ahí es cuando el estudiante entiende que no era apoyo académico, era control disfrazado de interés.	En prevención, valoro que existan acciones de difusión, campañas y orientación sobre canales, porque eso te da lenguaje para nombrar lo que antes parecía "solo incomodidad". Pero siento que faltan espacios de conversación con ejemplos reales, sin caer en morbo, pero sí con claridad: qué es límite, qué es hostigamiento, qué hacer. Si no se aterriza, la gente escucha la charla y al día siguiente vuelve a normalizar lo mismo.	El cumplimiento se ve como una mezcla: hay reglamento, hay órganos, hay plazos, pero la práctica depende mucho de si el caso escala o no. Y eso se siente injusto. Para mí, el termómetro es simple: ¿la estudiante se siente segura de seguir estudiando sin costo extra? Si la respuesta es "más o menos", entonces el cumplimiento todavía no es pleno, por más que el procedimiento exista.	La barrera mayor es el miedo a no ser creída. La segunda es el miedo a que todo el mundo se entere. La tercera es el cansancio: piensas en trámites, en repetir lo ocurrido, en enfrentar miradas. Por eso la universidad debe trabajar el trato institucional para que no sea frío ni burocrático, porque en estos temas, lo humano es parte de la justicia.	Yo pediría cambios muy concretos: difusión permanente del canal y formatos, y que no dependa de que ocurra un caso; además, seguimiento real del docente denunciado para evitar retaliaciones. También formación obligatoria y evaluada, no solo una charla, porque la capacitación existe como acción, pero debe medirse su impacto. Y algo más: acompañamiento académico para que la persona no pierda oportunidades por denunciar.
--	--	--	---	---	---	--	---	--	--	--



E4 (varón, centro federado)	Como tutor par, escucha de todo un poco, y eso te hace ver que la frecuencia no se refleja en estadísticas, sino en relatos. Hay estudiantes que describen hostigamiento como ambiente: un aula donde se sueltan comentarios sexistas, donde se bromea con el cuerpo, donde se ridiculiza a alguien por su género. Y ese ambiente, aunque no parezca "grave" para algunos, va acumulando daño, porque te deja siempre alerta y con la idea de que te van a faltar el respeto.	Las consecuencias que he visto son muy concretas: baja el rendimiento, se rompe la confianza con la institución y se normaliza el "mejor me callo". Además, en Educación hay mucho trabajo en equipo y práctica reflexiva; cuando ocurre hostigamiento, la persona se retira, se protege sola, y pierde redes de apoyo. Y eso es lo que me preocupa: no solo el hecho, sino el aislamiento posterior, como si la víctima tuviera que desaparecer para estar tranquila.	Sí, conozco los canales porque he tenido que orientar. Y valoro que exista la opción digital, porque es más accesible para quien tiene miedo de ir a una oficina. También me parece importante que la Secretaría de Instrucción pueda iniciar investigación de oficio cuando hay redes o prensa, porque eso reconoce que hay casos donde la víctima no se siente con fuerza para formalizar, pero el hecho ya está circulando y requiere intervención institucional.	Sobre la protección, creo que hay una diferencia entre "estar protegida" y "sentirse protegida". En lo formal, hay medidas y plazos claros para dictarlas, además de acceso a atención psicológica. En lo cotidiano, si el grupo no sabe cómo acompañar, si aparecen comentarios tipo "ya la complicaste", la protección se debilita. Entonces la institución debería trabajar también el entorno, no solo el expediente.	La jerarquía define la valentía de denunciar. Cuando hay poder docente, el estudiante se enfrenta a un dilema: protegerse o "no meterse en problemas". Y hay algo más: en universidades públicas, a veces se percibe que los procesos son lentos por burocracia, y ese rumor desincentiva. Por eso, si se quiere combatir hostigamiento, hay que mostrar que los plazos se cumplen y que la institución responde, no solo que "tiene un reglamento".	He escuchado historias de trato preferente sugerido, como "si vienes a asesoría conmigo te va a ir mejor", y luego la asesoría se convierte en un espacio ambiguo. No digo que toda asesoría sea mala; lo que pasa es que el límite debe ser claro. Cuando el docente cruza hacia insinuaciones o condicionamientos, el estudiante queda atrapado: si se aleja, siente que pierde apoyo académico; si se queda, se expone a presión.	Las campañas de prevención ayudan, especialmente cuando nombran conductas y explican canales, pero yo insistiría en una prevención práctica: entrenar a estudiantes para reconocer señales, y entrenar a docentes para no cruzar límites. La institución tiene acciones preventivas definidas, pero su efectividad depende de que se repitan y se evalúen. Una charla aislada no cambia cultura; una política sostenida sí.	En cumplimiento, diría que hay un avance estructural: órganos definidos, medidas de protección, capacitación prevista. Pero lo que falta es consistencia en la aplicación cotidiana. En Educación, la interacción es cercana por prácticas y asesorías; ahí es donde la norma debe sentirse viva. Si no hay supervisión y corrección temprana, el reglamento se vuelve un documento que solo aparece cuando ya hay crisis.	La barrera que más se repite es el miedo a la exposición: "que todo el mundo se entere", "que me juzguen", "que digan que exagero". Otra barrera es la confusión: no saber qué pruebas sirven, no saber cómo redactar, sentir que no se tiene lenguaje legal. Por eso la orientación es clave: si la universidad facilita formatos y guía real, la persona no se siente abandonada en el trámite.	Haría dos cambios urgentes: primero, un sistema de acompañamiento integral por facultad, con tutoría, bienestar y asesoría legal, para que denunciar no signifique perder el semestre. Segundo, evaluaciones anuales reales por aula y por curso, como diagnóstico, para detectar patrones de riesgo antes de que exploten. Y, además, sanciones institucionales comunicadas de forma pedagógica, para que la comunidad aprenda límites.
--------------------------------------	--	---	---	--	---	---	--	---	--	---



E5 (mujer, colectivo feminista)	Yo lo veo como algo estructural, no como “casos sueltos”. La frecuencia se nota en la cantidad de estudiantes que tienen historias parecidas, y en cómo la gente aprende estrategias de evitación: “no lleves ese curso”, “no te quedes sola”, “no respondas mensajes”. Ese tipo de consejos no existiría si fuera excepcional. Y también se manifiesta como hostigamiento ambiental: chistes, comentarios sexistas, insinuaciones que la institución tarda en corregir porque parecen “pequeñas”, pero no lo son.	Las consecuencias van más allá del mal rato. Se pierde libertad: libertad de estudiar tranquila, de confiar en una autoridad, de participar sin miedo. También hay consecuencias en la salud mental: la persona se siente vigilada, se culpa, se cuestiona si exagera. Y en Educación, esto es particularmente duro porque el discurso institucional habla de formación humana, pero si el aula reproduce violencia simbólica, el mensaje es contradictorio y lastima más.	Sí conozco el canal y me parece importante que exista la opción digital, porque muchas víctimas no quieren exponerse físicamente en una oficina. También valoro que se pueda iniciar investigación de oficio si el caso aparece en prensa o redes, porque se ha visto que a veces la institución reacciona más cuando el tema se vuelve público. Pero lo ideal sería que no se necesite presión externa para que el sistema funcione: debería funcionar por convicción y por justicia.	En protección, diría que hay avances reales: plazos, medidas, atención psicológica inmediata. Eso no es menor. Pero también hay una tensión: la protección institucional puede chocar con la cultura universitaria, donde el rumor circula rápido. Entonces, sí, hay protección palpable en el proceso, pero falta protección comunitaria: que el entorno deje de cuestionar a la víctima, que se corte la complicidad, que se sancione socialmente el abuso de poder, no solo administrativamente.	La jerarquía es el mecanismo que vuelve “efectivo” el hostigamiento. Si no hubiera poder sobre notas, asesorías, prácticas, cartas, el hostigador tendría menos herramientas. Lo que preocupa es cómo algunas personas usan el prestigio para blindarse: “yo soy tal”, “yo llevo años”, “yo conozco a todos”. Eso produce silencio, porque el estudiante siente que pelea contra un muro. Por eso, la institución debe vigilar más a quienes tienen más poder, no menos.	Esto de los “favores” es lo que más indigna, porque es una forma de corrupción moral dentro del aula. A veces la insinuación viene como “te doy una oportunidad”, “yo te puedo ayudar”, y cuando se marca un límite, viene el castigo sutil: indiferencia, rigor extremo, descalificación. Entonces el estudiante aprende que decir “no” tiene costo. Y eso es inaceptable en un espacio educativo, porque convierte el aprendizaje en un territorio de amenaza.	La prevención funciona cuando se mantiene en el tiempo y cuando toca el núcleo: el poder. Campañas y difusión ayudan, y el reglamento dice que se deben difundir canales, orientar sobre el procedimiento y poner formatos a disposición; eso es necesario. Pero si no se interviene el comportamiento docente y no se evalúa el impacto de las capacitaciones, queda como algo decorativo. Para cambiar cultura, se necesita insistencia y consecuencias claras.	El cumplimiento lo siento como “intermitente”: hay momentos en que la universidad responde, y otros en que parece lenta. Se nota que hay estructura: órganos, medidas, capacitación. Pero el cumplimiento real se mide cuando la estudiante se atreve a denunciar sin sentir que se destruye su vida universitaria. Y todavía hay miedo. Entonces falta hacer que el sistema sea más amable, más rápido, y más visible en resultados institucionales.	Las barreras son varias: miedo, vergüenza, burocracia, desconfianza, y algo que casi no se dice: el cansancio de pelear contra la opinión pública interna. Muchas veces la víctima sabe que si denuncia, tendrá que explicar su historia una y otra vez, y eso desgasta. Por eso la atención debe ser cuidadosa, y la universidad debe evitar cualquier forma de revictimización. Además, debe haber redes de apoyo estudiantil formalmente articuladas.	Cambios urgentes: primero, protocolos de interacción docente-estudiante con límites claros y sanción inmediata ante cruces. Segundo, que las medidas de protección no sean solo un documento, sino un plan de acompañamiento integral. Tercero, auditoría interna de cursos con denuncias repetidas. Y, por último, formación obligatoria con evaluación, porque la capacitación está prevista, pero se necesita verificar si realmente cambia conductas y no solo cumple un requisito.
---------------------------------	---	---	---	--	---	---	--	--	---	--



E6 (varón, representante estudiantil)	La frecuencia se siente en la cantidad de advertencias que circulan: “con ese profe cuidado”, “no te quedes al final”, “no respondas mensajes”. Cuando una comunidad crea mapas de riesgo, es porque el problema existe. Y en San Marcos, donde hay muchas dinámicas institucionales, el hostigamiento aparece como una mezcla: lo interpersonal y lo estructural. No es solo una persona “mala”, es un entorno que a veces tolera demasiado y corrige tarde.	La consecuencia más grave es que el estudiante se adapta al miedo. Y cuando se adapta, pierde libertad: deja de tomar la palabra, deja de pedir asesorías, evita espacios académicos. Eso impacta la formación. También afecta la confianza en la institución: si la universidad no responde, el estudiante aprende que “lo justo” depende de presión y no de derechos. Y eso es un mensaje terrible para Educación, porque forma ciudadanía y ética pública.	Conozco la ruta y me parece un avance importante que exista denuncia digital en la plataforma, porque reduce barreras. También me parece clave que se reconozcan denuncias verbales con acta, porque hay estudiantes que no pueden escribir en el momento por shock o miedo. Pero, aun con canales, falta una cosa: acompañamiento para que la persona no se sienta sola cuando entra al sistema, porque el trámite sin apoyo se vuelve frío.	En protección, hay elementos concretos que sí tranquilizan: plazos, medidas y oferta de atención psicológica inmediata. Eso es “palpable” cuando la persona siente que alguien la orienta y no la cuestiona. Pero la protección debe ser sostenida: si el hostigador sigue circulando o si se permite la retaliación sutil (trato académico duro, comentarios), la protección se vuelve frágil. Entonces el control y el seguimiento son la clave, no solo el acto inicial.	La jerarquía opera como un silencio impuesto. No siempre te dicen “no denuncies”, pero te lo sugieren con frases: “piénsalo”, “te vas a meter en problemas”, “ese profe es pesado”. Y cuando el caso llega a prensa, se evidencia un patrón: la institución se apura porque hay mirada pública. Eso muestra que el poder también está fuera: la reputación institucional. Y esa presión externa no debería ser la condición para actuar.	Sí existen dinámicas de favor, y lo más peligroso es que se vuelven ambiguas. El estudiante queda atrapado porque necesita aprobar, necesita asesoría, necesita práctica. Y hay docentes que cruzan límites de cercanía bajo el discurso de “yo te apoyo”. Cuando se niega, aparece la frialdad o el castigo sutil. Eso genera un aprendizaje triste: que el aula no es neutral. Por eso se necesita regulación clara de la interacción y mecanismos de control.	La prevención tiene buenas ideas en la norma: campañas, difusión, orientación sobre canales, espacios saludables, capacitaciones periódicas. Pero la eficacia depende de constancia y evaluación. Si se hace una campaña y luego se desaparece, la comunidad vuelve a la costumbre. Yo pediría prevención focalizada por facultad y por grupos de riesgo, con seguimiento de indicadores y evaluación anual real, porque el diagnóstico está previsto y debería usarse para decisiones concretas.	El cumplimiento existe, pero no siempre se percibe. Y en temas sensibles, la percepción importa porque define si alguien denuncia. Si la gente siente que “sí hay medidas”, se anima; si siente que “nadie hace nada”, se calla. Por eso la institución debe demostrar consistencia: que los plazos se respeten, que haya medidas y que la sanción exista cuando corresponde. Sin exponer identidades, pero sí mostrando que el sistema funciona.	Barreras: miedo a la represalia académica, miedo al estigma, y falta de claridad sobre pruebas. Muchos creen que si no tienen “algo contundente” no vale denunciar, cuando en realidad el sistema debería orientar y no exigir que la víctima haga de fiscal. Otra barrera es que el estudiante no quiere “ser el problema”. Por eso el discurso institucional debe cambiar: denunciar no es escándalo, es defensa de derechos y de comunidad.	Cambios urgentes: institucionalizar una red de apoyo por facultad con orientación, acompañamiento y seguimiento del caso; reforzar capacitaciones al inicio del vínculo, porque el reglamento lo prevé y eso debería notarse desde el primer día; y crear mecanismos de control docente, con sanción a la retaliación. Además, protocolos claros de comunicación y asesorías, para que lo académico no sea la puerta de entrada a presiones.
---------------------------------------	--	--	--	--	---	---	--	--	---	---



E7 (mujer, ingresante)	Como ingresante, a mí me chocó descubrir que existían “alertas” sobre algunos espacios o personas. Al principio pensé que eran exageraciones, pero luego escuché relatos parecidos y entendí que no era invento. No siempre se ve como algo “dramático”; a veces es un comentario que te hace sentir observada, o una insinuación que no puedes responder porque no quieres problemas. Y esa sensación, aunque sea sutil, ya afecta tu forma de moverte en la facultad.	La consecuencia más fuerte para alguien que recién entra es que aprende a cuidarse antes de aprender a estudiar. Eso es triste: en lugar de concentrarte en tu formación, te concentras en evitar incomodidades. También afecta la confianza: te preguntas si los docentes realmente están para enseñarte o si algunos usan su rol para acercamientos indebidos. Y cuando escuchas historias de prensa sobre universidades, te entra el miedo de que la institución solo actúe cuando el caso se hace público.	Yo sí me enteré del canal, pero porque lo busqué. Me parece positivo que exista la denuncia digital con formato, porque una ingresante puede sentir vergüenza de ir presencialmente. También me parece importante que haya un procedimiento para denuncias verbales con acta, porque cuando algo te pasa, a veces no sabes ni cómo escribirlo. Pero la universidad debería incluir esto en inducción, no dejarlo como información escondida.	Sobre protección, he visto que cuando la institución toma el caso, intenta dar seguridad y eso se agradece. También me tranquiliza saber que hay medidas y que se ofrece atención psicológica inmediata, porque te hace sentir que te creen y que no te van a dejar sola. Igual, para una ingresante, la protección también es social: que el grupo no te señale. Por eso la universidad debe educar a la comunidad para acompañar sin juzgar.	La jerarquía se siente desde el primer ciclo. Un docente impone, define si apruebas, y a veces define si te recomiendan. Entonces el miedo a denunciar no es “porque sí”: es porque sientes que puedes perder oportunidades. Y como ingresante, también te falta red de apoyo, todavía no tienes confianza con todos. Entonces la institución debería proteger más a quienes están empezando, porque son más vulnerables a la presión.	Yo he escuchado comentarios sobre docentes que “ayudan” de más a ciertas estudiantes, y eso ya genera desconfianza. No porque esté mal que un docente apoye, sino porque cuando hay un patrón de cercanía selectiva, la gente sospecha. Y si esa cercanía viene con insinuaciones, ya es otra cosa. Me gustaría que la universidad marque límites claros: asesoría sí, pero con reglas; trato respetuoso siempre, sin insinuaciones ni condicionamientos.	He visto campañas y mensajes, y eso ayuda a que una ingresante aprenda que existen conductas que no debe normalizar. Pero siento que falta algo más conversado, más cercano: talleres donde se expliquen ejemplos cotidianos, cómo poner límites, cómo pedir ayuda. También sería útil que se repita durante el año, porque uno no aprende todo en una charla. La prevención debe ser parte de la cultura universitaria, no una formalidad anual.	Sobre cumplimiento, yo diría que la norma está, y se nota que la universidad quiere mostrar que tiene el sistema. Pero el cumplimiento real, para mí, se mide en cómo se comportan las personas en el aula: si el docente respeta, si los estudiantes no minimizan, si el entorno corrige. Y ahí siento que falta trabajo cultural. La norma puede ser buena, pero si la gente sigue callando, algo no está cerrando.	Barreras: miedo, vergüenza y desconocimiento. También miedo a que te digan “por qué no hablaste antes”. Muchas ingresantes no denuncian porque creen que van a quedar como “problemáticas”. Por eso, la universidad debe repetir que denunciar es un derecho y que el sistema está para proteger, no para juzgar. Y debería ser más visible dónde pedir orientación, incluso sin denunciar todavía, solo para conversar.	Yo pediría inducción obligatoria sobre hostigamiento sexual con información clara del canal, y que se repita en el año. También que exista un punto de orientación amigable, donde una estudiante pueda hablar sin sentir que ya está “denunciando”. Además, me gustaría que la institución haga seguimiento de aulas y docentes con quejas repetidas, porque eso previene antes de que pase algo grave.
------------------------	--	---	---	---	---	--	--	--	---	---



E8 (mujer, activista DD.HH.)	En la UNMSM, el hostigamiento no afecta igual a todos. Hay estudiantes que, por su identidad o expresión de género, reciben miradas, comentarios o burlas que parecen "broma", pero en realidad son violencia. Y cuando eso se combina con una relación de poder, se vuelve más difícil marcar límites. La frecuencia se nota en lo cotidiano: en pasillos, en grupos de WhatsApp, en el aula. No siempre es un acto formalizable, pero sí es un clima que te desgasta.	La consecuencia es doble: por un lado, el daño emocional y el cansancio de explicar quién eres sin que te ridiculicen; por otro, el impacto académico, porque terminas evitando espacios. También hay una consecuencia institucional: cuando no se aborda bien, se manda el mensaje de que la dignidad depende de "encajar". Y eso va contra una educación que debería formar respeto. Para mí, lo peor es la autocensura: medir palabras, ropa, conducta, para no activar burlas o insinuaciones.	Conozco los canales y me parece importante la denuncia digital, porque reduce exposición. También me parece clave que la Secretaría de Instrucción pueda iniciar investigación de oficio cuando el caso circula públicamente, porque muchas víctimas no quieren "poner su nombre" por miedo al estigma. Lo que sí siento es que falta enfoque inclusivo en cómo se comunica la norma: que se entienda que protege a toda persona, y que la atención sea sensible a diversidades, sin prejuicios.	En protección, valoro que existan medidas y que se ofrezca atención psicológica inmediata, porque eso habla de cuidado. Pero también creo que la protección debe considerar el tipo de violencia: a veces no es solo un hecho, es un entorno hostil que se repite. Entonces, si el sistema solo reacciona a lo "denunciable", deja fuera lo cotidiano que construye miedo. La protección real debería incluir acciones sobre el aula: mediación, corrección, sanción a burlas y a retaliación.	La jerarquía agrava todo. Si quien hostiga tiene poder, el estudiante siente que su identidad lo vuelve más vulnerable, porque teme que lo invaliden. Y en instituciones grandes, la persona piensa que "nadie me va a escuchar". Por eso es importante que la universidad no solo tenga órganos, sino que genere confianza con respuestas consistentes. Si el sistema actúa solo cuando hay escándalo, se refuerza la idea de que el derecho depende de la visibilidad, no de la justicia.	La lógica de "favores" también puede aparecer con sesgos: a algunas personas se les exige "agradecimiento" por inclusión o por trato "especial", como si el respeto fuera un premio. Y cuando un docente o autoridad cruza límites, lo hace desde la idea de que puede moldearte, y también invadirte. Eso es lo que hay que cortar. Educación debería enseñar límites éticos, pero si la facultad tolera cruces, el mensaje formativo se rompe y se normaliza la desigualdad.	La prevención debe ser más pedagógica y más constante. Está bien que existan campañas y difusión; eso crea lenguaje, y el lenguaje ayuda a nombrar. Pero también se necesita formación profunda: hablar de poder, de consentimiento, de respeto a identidades, de comunicación docente-estudiante. Además, la capacitación especializada para quienes investigan y sancionan es clave, porque el trato a la víctima puede reparar o dañar.	En cumplimiento, reconozco estructura: acciones preventivas, capacitación, medidas. Pero siento brecha entre norma y cultura. La cultura se ve en cómo la comunidad reacciona: si apoya, si minimiza, si culpabiliza. Y ahí hay trabajo pendiente. La norma puede ser sólida, pero si el aula sigue permitiendo chistes sexistas o comentarios discriminatorios, el cumplimiento es incompleto. El objetivo debería ser que el respeto sea la regla, no la excepción.	Las barreras son miedo, estigma y desconfianza. En identidades disidentes, se suma una barrera extra: el temor a que te cuestionen por "quién eres" en lugar de escuchar el hecho. También hay barrera de agotamiento: tener que justificar tu vivencia como si fuera debate. Por eso, la universidad debe garantizar un trato digno y sin prejuicios desde el primer contacto, y debe comunicar claramente que el sistema protege a toda persona.	Cambios urgentes: incorporar enfoque inclusivo en prevención y atención; fortalecer el diagnóstico anual por facultad para detectar climas hostiles; protocolos claros para comunicación docente-estudiante; y sanción efectiva a retaliación. Además, me parece vital que se formen "puntos de apoyo" estudiantil con tutoría y bienestar, para que la persona tenga acompañamiento y no enfrente sola el proceso. La protección debe sentirse en el día a día, no solo en el expediente.
------------------------------	--	---	---	---	--	---	---	--	---	---



UNIVERSIDAD
RICARDO PALMA

**VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN**

ANÁLISIS GENERAL EMPIRICO DE ENTREVISTAS

Categoría 1. Prevalencia y consecuencias del hostigamiento sexual en la educación superior

La prevalencia del hostigamiento sexual no se expresa como un conteo confiable de casos, sino como un “clima” sostenido por relatos repetidos, normalización y subregistro, lo cual limita la efectividad de la Ley N.º 27942 desde su primer eslabón: reconocer el problema para intervenirlo. En la UNMSM, la percepción se activa cuando “aparece por momentos y se comenta en voz baja” (UNMSM-E1: “aparece por momentos y se comenta en voz baja”).

En la URP, la recurrencia se describe como situaciones que “si nadie las nombra, se vuelven paisaje” (URP-E1: “si nadie las nombra, se vuelven paisaje”).

En ambos contextos, los testimonios identifican conductas de baja visibilidad formal que sostienen la incidencia real: comentarios sexistas, insinuaciones, mensajes fuera de lugar y presiones sutiles, lo que dificulta tipificar, probar y reportar oportunamente. En la UNMSM, se asocia el inicio con “bromas con doble sentido” y “mensajes fuera de horario” (UNMSM-E1: “bromas con doble sentido... mensajes fuera de horario”).

En la URP, el repertorio aparece como “chistes... insinuaciones” y “frases con carga sexual” (URP-E2: “chistes... frases con carga sexual, insinuaciones”).

Los factores institucionales y de gestión que amplifican esa prevalencia percibida se vinculan con la impunidad cotidiana, la detección tardía y la circulación informal de alertas, lo que traslada la prevención desde la institución hacia estrategias de evitación entre pares. En la UNMSM se advierte que “falla... la capacidad de detectar temprano” lo que “todos ‘saben’” (UNMSM-E2: “falla... detectar temprano lo que todos ‘saben’”).

En la URP, el fenómeno se organiza como “rumor estructurado” más que como denuncia, lo cual preserva el subregistro (URP-E2: “rumor estructurado”).

Las consecuencias individuales muestran un patrón convergente: deterioro emocional, ansiedad anticipatoria, retraimiento y pérdida de agencia académica, lo que revela que el daño supera el “incidente” y compromete trayectorias formativas. En la UNMSM, el impacto se nombra como “ansiedad anticipatoria” y evita la participación o la asistencia (UNMSM-E3: “ansiedad anticipatoria”).

En la URP, el efecto inmediato se expresa como pérdida de libertad para “hablar con libertad” y necesidad de “medir” conductas y espacios (URP-E1: “deja de hablar con libertad, empieza a medir”).

Las consecuencias académicas se vuelven un indicador indirecto de prevalencia: cuando la comunidad ajusta horarios, cursos y asesorías por temor o incomodidad, la institución enfrenta un costo formativo que debería gatillar intervención preventiva y correctiva. En la UNMSM, se reporta selección de cursos “por supervivencia” y ausentismo para evitar cruces (UNMSM-E1: “cursos ‘por supervivencia’”).

En la URP, se observa adaptación acelerada y pérdida de redes en un entorno donde esas redes sostienen el aprendizaje (URP-E4: “te adaptas muy rápido... pierde redes”).

A nivel colectivo, el hostigamiento opera como fractura comunitaria y desgaste institucional, porque instala disputas morales, relativizaciones y silencios que obstaculizan la aplicación efectiva de la norma, aun cuando exista protocolo formal. En la UNMSM, se describe polarización del grupo y desgaste de la vida universitaria (UNMSM-E2: “se parte el grupo... y eso desgasta”).

En la URP, el daño se fija como “desconfianza en el mérito” y estado de alerta que divide a la comunidad (URP-E2: “desconfianza en el mérito... divide”).

El análisis comparativo también evidencia un componente de vulnerabilidad diferencial que, sin una gestión institucional explícita, incrementa el riesgo y profundiza efectos, con impacto directo en la efectividad de la Ley 27942 desde un enfoque de derechos. En la UNMSM, se reportan agresiones normalizadas hacia identidades o expresiones de género, que se camuflan como “broma” pero desgastan de modo persistente (UNMSM-E8: “parecen ‘broma’, pero... es violencia”).

En la URP, desde bienestar se identifica que el caso llega como duda y miedo, lo que prolonga el daño antes de activar rutas formales (URP-E5: “me da miedo decirlo”).

En síntesis para esta primera categoría, la efectividad de la Ley N.º 27942 queda condicionada por factores institucionales y de gestión que determinan si la prevalencia emerge como evidencia accionable o queda confinada a rumores, evitaciones y normalización, con consecuencias emocionales y académicas que reconfiguran la experiencia universitaria. En la UNMSM, la problemática se asocia con estructuras complejas y detección tardía (UNMSM-E2: “detectar temprano”).

En la URP, la formalidad percibida no elimina la convivencia con episodios repetidos ni la duda interpretativa, que “ya es una señal” de falla institucional (URP-E1: “esa duda ya es una señal”).

Categoría 2. Consecuencias del hostigamiento sexual en la trayectoria estudiantil

En la UNMSM, el testimonio perfila consecuencias que combinan afectación emocional y reordenamiento académico, porque el hostigamiento altera la participación, la asistencia y la elección de cursos según criterios de evitación, hasta convertir la rutina universitaria en una estrategia de supervivencia: “se eligen cursos ‘por supervivencia’ y no por interés” (E1).

Esa afectación se amplía hacia el plano colectivo cuando el caso circula en la comunidad, ya que el entorno discute la credibilidad de la víctima y divide al grupo, con desgaste de la vida universitaria y pérdida de confianza en el intercambio académico: “se parte el grupo entre

quienes apoyan y quienes minimizan” (E2).

En la UNMSM también aparece una consecuencia anticipatoria que opera antes del hecho visible, porque la persona entra al aula con expectativa de repetición y reduce su energía cognitiva para aprender; en esa línea, se observa una vivencia de vigilancia y tensión: “ir a clase pensando ‘ojalá hoy no toque ese comentario’” (E3).

Cuando el hostigamiento se vuelve “ambiente” y no solo episodio, la consecuencia dominante adopta forma de aislamiento y autocensura, dado que la víctima reduce su exposición social para protegerse, con pérdida de redes que en Educación sostienen el aprendizaje colaborativo: “la persona se retira, se protege sola, y pierde redes de apoyo” (E4).

En esa misma universidad, el efecto subjetivo se describe como pérdida de libertad formativa y daño a la salud mental, porque la persona regula su conducta bajo miedo y culpa, en contradicción con el discurso de formación humana: “Se pierde libertad: libertad de estudiar tranquila” (E5).

El contraste con la URP muestra una consecuencia más vinculada a la confianza en el mérito y a la participación, ya que el hostigamiento restringe el desempeño en una facultad donde el debate y la exposición sostienen el rendimiento; por eso, se describe un retraimiento que reduce oportunidades de aprendizaje: “Derecho es debate, exposición, argumentación; si alguien se retrae... pierde terreno” (URP-E1).

En la URP, además, el efecto comunitario se expresa como fractura del grupo y normalización de alerta, porque los relatos repetidos crean bandos y habilitan juicios que deslegitiman experiencias, con impacto en bienestar y convivencia académica: “un grupo cree, otro minimiza, otro prefiere no meterse” (URP-E2).

Una diferencia relevante entre universidades emerge en el modo de nombrar la contradicción institucional: en la UNMSM se enfatiza el costo formativo y ético en la experiencia cotidiana, mientras en la URP se subraya la incoherencia entre formación en derechos y vivencias internas; así, se afirma: “La consecuencia más dura es sentir que lo que estudias no se practica” (URP-E3).

En estudiantes ingresantes, ambos contextos convergen en una consecuencia temprana: aprender autocuidado antes que hábitos de estudio, lo cual desplaza la energía hacia lectura de riesgos; en la UNMSM se resume como “aprende a cuidarse antes de aprender a estudiar” (E7), y en la URP se observa adaptación acelerada a dinámicas sociales: “te adaptas muy rápido... te concentras en entender la dinámica social” (URP-E4).

Por último, la comparación por categoría sugiere que la UNMSM enfatiza consecuencias asociadas a miedo, autocensura y debilitamiento de libertad universitaria, mientras la URP enfatiza efectos sobre mérito, participación y cohesión; aun así, ambos relatos convergen en un núcleo común: ansiedad, rendimiento y vínculos se deterioran, tal como se describe desde bienestar: “ansiedad... baja rendimiento... te alejas del grupo” (URP-E5).

Categoría 3: Cultura institucional, jerarquía de poder y estructuras organizacionales

En la UNMSM–Educación, la cultura institucional que rodea el hostigamiento se organiza alrededor de la asimetría docente–estudiante, debido a que la evaluación, la reputación académica y el acceso a oportunidades convierten el aula en un espacio donde el poder opera como advertencia, más que como norma explícita. Esa experiencia aparece cuando se reconoce que “no es lo mismo denunciar a un compañero que a un docente con años, redes internas y autoridad simbólica” y, por ello, “el poder se siente como una advertencia silenciosa” (E1–UNMSM).

La misma lectura se refuerza cuando se afirma que el docente “no solo pone notas, también pone reputación”, por lo cual el hostigamiento “funciona como sistema de poder” y no como episodio aislado (E2–UNMSM).

Esa jerarquía se vuelve más compleja por el modo en que la organización universitaria y la vida colectiva producen tolerancias informales, ya que el prestigio docente, las redes internas y la burocracia percibida alimentan la idea de que denunciar implica “pelear contra un muro” o quedar “marcada”, incluso antes de iniciar un trámite. Esa dinámica se expresa cuando se señala que el poder “se presenta como guía, mentor, ‘figura de apoyo’, y desde ahí cruza límites”, mientras el entorno justifica conductas por “carácter” o por “bromista” (E3–UNMSM).

Se añade, además, que el silencio no siempre se impone con prohibiciones, sino con frases que inducen a desistir y con la expectativa de reacción institucional solo cuando el caso llega a mirada pública (E6–UNMSM).

Como parte de esa cultura, aparece una práctica particularmente limitante para la efectividad de la Ley N.º 27942: la ambigüedad de los “favores” y del trato preferente, que se camufla como apoyo académico y luego se transforma en presión, control o castigo sutil, lo cual altera la libertad del estudiante y deforma el criterio de mérito. La experiencia se describe cuando se advierte que se disfraza como “te ayudo con tu nota” o “conversemos aparte” (E1–UNMSM).

El patrón se profundiza cuando se sostiene que decir “no” tiene costo y que el castigo se expresa como “indiferencia, rigor extremo, descalificación” (E5–UNMSM).

Esta lectura se alinea con el marco normativo de la UNMSM, que reconoce relaciones de autoridad, jerarquía y sujeción, además de la “situación ventajosa” como fuente de poder de influencia, lo cual confirma que el problema no se limita a cargos formales, sino a dependencias reales dentro de la comunidad.

UNMSMReglamento-de-Prevención-y...

En la URP–Derecho y Ciencia Política, la jerarquía aparece con un matiz propio de su cultura académica: el poder no se asocia solo a la nota, sino al capital simbólico y a la promesa de redes, recomendaciones y prácticas, lo cual puede transformar la mentoría en dependencia y, con ello, elevar el costo subjetivo de denunciar. Esta lógica se sintetiza al afirmar que “el poder no es solo jerarquía; también es capital simbólico” y que el hostigamiento se vuelve difícil de denunciar cuando llega “disfrazado de ‘mentoría’” (URP-E2).

A ello se suma una cultura de autopreservación profesional, descrita como “no quemar a nadie” por temor a perder oportunidades, lo cual opera como regla informal que limita la acción colectiva y refuerza el silencio (URP-E7).

Aunque ambas universidades exhiben jerarquías que condicionan la denuncia, la comparación sugiere diferencias en la forma de la presión y en el tipo de estructura que la sostiene: en la UNMSM predomina la percepción de redes internas, prestigio y reacción intermitente asociada a exposición pública, mientras en la URP pesa más la dependencia profesional y el cálculo de trayectoria dentro de un campo altamente competitivo. En términos de gestión institucional, ello demanda intervenciones diferenciadas: en la UNMSM, el foco recae en controlar el abuso de poder docente y desactivar la cultura de rumor que erosiona la protección; en la URP, el foco recae en regular asesorías, comunicaciones y espacios de mentoría para que el “margen para decir ‘no’” no se reduzca cuando la evaluación depende de la misma persona (URP-E1).

A la vez, ambos contextos se comprenden mejor porque la normativa tipifica el aprovechamiento de autoridad o jerarquía como elemento constitutivo del hostigamiento, lo cual refuerza que la efectividad legal depende de transformar prácticas organizacionales y no solo de sostener procedimientos.