



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral ”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADA**

AUTORA:

Obregón Ricappa, Helen Nathaly.

ASESOR:

Mg. José Roberto Barrionuevo Fernández

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERU

2018

| | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 09 |
| | | Fecha : 23-03-2018 |
| | | Página : 1 de 1 |

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a).....Obregon Ricappa Hellen Nathaly.....
 cuyo título es:.....
 ..La protección de los Trabajadores ante el acoso moral.....
 ..en la selección laboral.....

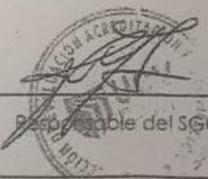
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.6...(número)
 ..Distintivo.....(letras).

Trujillo (o Filial) ..S.J.L. 12...de..07...del 20..18

.....
 PRESIDENTE
Quilcañi Víctor Florin

.....
 SECRETARIO
Jose Roberto Ramirez

.....
 VOCAL
Luzaida Palomina Gonzales

| | | | | | |
|---|-------------------------------|--------|---|---|---|
|  | Dirección de Investigación | Revisó |  Responsable del SGC |  | Aprobó Vicerectorado de Investigación |
| | | | | | |

DEDICATORIA

A Dios por ser el Creador de todas las cosas bellas del mundo además de ser el que me da la fortaleza espiritual para continuar y seguir adelante con los objetivos propuestos y no desistir ante cualquier obstáculo que se presente en el camino.

De igual manera dedico a mis padres RAFAEL OBREGÓN GARAY y HAYDEÉ ESPERANZA RICAPPA INDARUCA, supieron formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, que me sirvieron para seguir adelante

AGRADECIMIENTO

A mis compañeros de estudios por compartir experiencias y enseñanzas dentro de la vida universitaria.

Al Dr. José Roberto Barrionuevo Fernández, Dr. Walter Peralta Cabrera, Dr. Jorge Luis Mayor Sánchez y a los psicólogos Cesar Ramirez Espinoza, Karen Llacho Inca por sus asesorías, ideas y recomendaciones respecto a esta presente investigación.

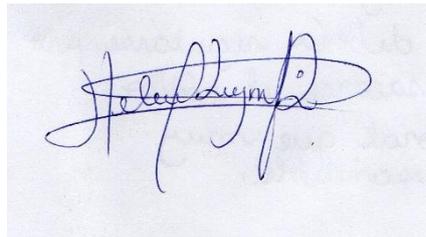
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Helen Nathaly Obregón Ricappa con DNI N° 75182801, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 12 de julio del 2018



Helen Nathaly Obregón Ricappa

Presentación

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral”, cuyo objetivo es demostrar que no se brinda una debida protección a los trabajadores para garantizar la defensa de los derechos de laborales ante el Acoso Moral por lo que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de nombre del título profesional.

La investigación consta con aportes teóricos los cuales nos ayudaran a definir aquellas modalidades del acoso moral y como se llegan a desarrollar dentro de la sociedad peruana puesto que al carecer de una norma específica que regule estos tipos de actos hostiles que denigran la dignidad de la persona humana causando daños psicológicos en el centro laboral.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Acta de Aprobación de Tesis | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1. Aproximación temática | 12 |
| 1.2. Marco teórico | 15 |
| 1.3. Formulación del problema | 24 |
| 1.4. Justificación del estudio | 25 |
| 1.5. Supuestos u objetivos de trabajo | 26 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1. Diseño de investigación | 28 |
| 2.2. Métodos de muestreo | 29 |
| 2.3. Rigor científico | 30 |
| 2.4. Análisis cualitativos de datos | 31 |
| III. RESULTADOS | 34 |
| IV. DISCUSIÓN | 43 |
| V. CONCLUSIONES | 48 |
| VI. RECOMENDACIONES | 50 |
| VII. REFERENCIAS | 51 |
| VIII. ANEXOS | 54 |
| ANEXO 1. Matriz de Consistencia | 55 |
| ANEXO 2. Transcripción de Entrevistas | 57 |
| ANEXO 3. Validación de Instrumento | 72 |

| | |
|---|----|
| ANEXO 4. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis | 75 |
| ANEXO 5. Resultados del Turniti | 76 |
| ANEXO 6. Autorización de publicación de Tesis | 77 |

Resumen

El objetivo de la investigación es demostrar que la legislación peruana no es eficaz para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores ante el acoso moral y establecer pautas para una futura reforma de la materia.

Asimismo la tesis tiene un enfoque cualitativo el cual nos permitirá crear nuevas teorías sobre el fenómeno mobbing o acoso moral y psicológico desde una perspectiva social además se aplicara el muestreo dirigido porque la selección de los individuos que serán parte del estudio va a ser elegidos por selección, pues las personas que formarán parte del estudio poseen determinadas cualidades o características que son necesarias para el desarrollo de la investigación de los resultados, de las conclusiones y de las recomendaciones para futuras investigaciones.

Palabras clave: Acoso, Moral, Mobbing.

Abstract

The objective of the investigation is to demonstrate that the Peruvian legislation is not effective to guarantee the defense of the rights of the workers before the moral harassment and to establish guidelines for a future reform of the matter.

Likewise, the thesis has a qualitative approach which will allow us to create new theories about the mobbing phenomenon or moral and psychological harassment from a social perspective, in addition to the directed sampling because the selection of the individuals that will be part of the study will be chosen by selection. , because the people who will be part of the study possess certain qualities or characteristics that are necessary for the development of the investigation of the results, the conclusions and the recommendations for future research.

Keywords: Harassment, Morality, Mobbing.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Aproximación temática

El último estudio realizado en Europa sobre el tema acoso laboral o Mobbing, sitúa un 15% frente a un 11%, realizado hace más de diez años, donde las causas y manifestaciones de este fenómeno se ven reflejados en el aumento de empleos, relacionados con los servicios. (Bernardo, 2015, párr.1).

Pero desde luego el Perú, no le es indiferente a esta problemática de índole moral, ya que en nuestra Constitución tenemos como derecho fundamental “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado” (Constitución Política Del Perú, Artículo N°1,1993), preestablecida como destino de gobernación, ya que se le otorga al ser humano facultades, como consecuencia de su integridad y dignidad.

Sin embargo la regulación de este fenómeno en nuestra legislación es muy insuficiente e ineficaz, ya que al ser visto de una manera superficial no se toma en cuenta lo que sucede en la realidad, como aquellos actos de burlas, actitudes negativas hacia la labor del trabajador y un aislamiento del grupo de trabajo.

El Mobbing en el Perú, no es de desconocimiento alguno, ya que tenemos a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la que establece: Que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato, encontrarse en representación de los trabajadores, quejarse del empleador ante las autoridades competentes, la discriminación y el embarazo. (D.S N° 003-97-TR, Artículo 29°,1997)

Así mismo describe a los actos de hostilidad equiparables a un despido, tales como: La falta de pago de la remuneración, la reducción inmotivada de la misma, traslados de del trabajador, actos de violencia o faltamiento grave de la palabra, así como los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos ellos que afecten su dignidad del trabajador. (D.S N° 003-97-TR, Artículo 30°,1997)

Si bien es cierto La Legislación Peruana en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en sus Artículos 29° y 30°, nos insinúa sobre aquellas conductas hostiles que pueden considerarse de manera discriminatoria, pero no abarca o no va más allá sobre aquellas consecuencia que podría sufrir una persona víctima del acoso moral, puesto que la normativa no es aplicable en la totalidad de las formas del Mobbing, puesto que se da en la relación trabajador – empleador, donde pueden manifestarse de muchas formas dentro del ambiente

de trabajo muy distintas a la función del rango profesional del trabajador o de la víctima es decir donde se distingue entre el Mobbing Horizontal, Vertical Ascendente o Descendente .

Pero es tan difícil de creer que personas plenamente conscientes de las situaciones que se viven a diario, dentro la relación laboral, hagan caso omiso a las diferentes formas en las que se presenta un clima de violencia psicológica o de forma agravada (Física) con ofensas brutales, malos tratos o acoso moral ejercidos contra ciertas categorías de los trabajadores, trayendo así la capacidad de influenciar sobre los puestos de trabajo.

Asimismo este tipo de acoso se da de manera muy silenciosa ya que las conductas ejecutadas por el agresor son repetitivas – frecuentes donde consiste en destruir las redes de comunicación de la víctima a fin de aislarlo laboralmente destruyendo su reputación y perturbando el ejercicio de su trabajo.

1.1.1. Antecedentes Internacionales:

Mesguer (s.f) desarrollo la tesis: El Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing) y su Relación con los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa Hortofrutícola. Trabajo de investigación para optar el Grado de Doctor en Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia España. Su investigación buscó arrojar a la luz al fenómeno Mobbing desde el punto de vista psicológico dentro del trabajo y las Organizaciones ya que enmarcan un proceso de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Asimismo utilizó instrumentos cuantitativos y cualitativos, con la pretensión de cuantificar las diversas cuestiones relacionadas al mobbing y conocer sus aspectos más útiles. Tesis que concluye, no se tiene una importancia clara y real de la existencia del acoso laboral dentro del trabajo y por ende es necesario prestarle una atención especial para obtener resultados favorables al momento de combatirlos. (Mesguer.sf).

Jiménez (2014) en la tesis titulada: El Acoso Laboral o Mobbing en el área comercial de las Empresas. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado. Quito, Universidad Central del Ecuador. Donde el presente trabajo investigativo hace un análisis sobre el acoso laboral dentro de colaboradores del área comercial de las empresas, en la ciudad de Quito. Asimismo este trabajo de investigación concluye que; si existe la práctica del Acoso Laboral en buena parte de las relaciones laborales, ya que se dan entre empleadores y vendedores de empresas afincadas en Quito así mismo las

afecciones que traen consigo esta problema tales como: el estrés, insomnio, depresión o afecciones físicas referidas a la migraña, úlceras y gastritis ya que las exigencias por parte de los empleadores es que se venda más y así aumentar el objetivo de ventas sin importar las condiciones en que se desarrolla el trabajo así es que enfermedades profesionales pueden llevar a la muerte. (Jiménez, 2014).

1.1.2. Antecedentes Nacionales:

Casahuillca (2016) desarrolló la tesis: Mobbing y desempeño Laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Donde el objetivo de su presente investigación fue determinar ¿Cuál es la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud de chilca-2015? Tesis que concluye que: La relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, donde a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia es menor el desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral asimismo que la forma más común del mobbing en su estudio es la horizontal ya que el hostigamiento se da entre colegas, seguido del ascendente caracterizado por un hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones. (Casahuillca,2016)

Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega. (2012), desarrollaron la tesis titulada: Mobbing: alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones. Trabajo de investigación para optar el título de Máster en Dirección Estratégica del Factor Humano, Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Lima - Perú. Donde se trata al fenómeno Mobbing como un comportamiento destinado a atormentar o aterrorizar psicológicamente a un miembro de la organización, ocasionándole un desgaste moral, psíquico y físico para forzarlo a dejar el trabajo. Llegando a la conclusión que es un fenómeno de incidencia importante en nuestro país ya que usaron la Escala de Calificación de Cisneros donde, el 74% de la población evaluada sufre o sufrió en su ambiente laboral un acoso moral. Así mismo la gran mayoría de las empresas no cuenta

con una política Anti-Mobbing o protocolos de acción para afrontarlos o siquiera una clara definición. (Garriques, Mujica, Morán, Quispe y Vega, 2012).

1.2. Marco Teórico:

1.2.1. El Acoso Moral o Mobbing:

Cuando se estudia este fenómeno, se identifica la falta de concepción a nivel nacional e internacional, ya que existe una gran gama de terminaciones para definir este problema social y psicológico, pero es el término Mobbing el más aceptado dentro del ámbito laboral, el cual desde la perspectiva de cada persona se entiende de manera distinta.

Para empezar a desarrollar este fenómeno se tiene que precisar que es lo que quiere decir “mobbing”.

Etimológicamente el término Mobbing proviene de la palabra “mob” que significa “turba, pandilla, muchedumbre”. Por otro lado, la palabra “to mob” se refiere al hecho de “acosar, atacar a alguien, atropellar”, varios son los términos que se están utilizando para hacer referencia a estas situaciones. (Vidal, s.f, Párr. 3).

Asimismo se puede mencionar algunos términos que han sido usado como sinónimo o equivalentes a este problema: Acoso Moral o Psicológico, Acoso Medioambiental, Acoso Psicosocial, Psicoterror Laboral, Hostigamiento Moral, Síndrome Del Rechazo Al Cuerpo Extraño, Presión Laboral Tendiosa.

El acoso moral es aquel comportamiento hostil que se realiza reiteradas veces a corto o largo plazo, dependiendo de las circunstancias, del grado de intensidad que sea la conducta y el efecto de la lesión de la integridad moral de la persona. También como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que se da de un trabajador a otro, obteniendo la salida de su organización. Asimismo se caracteriza por la conducta repetitiva y recurrente que consiste en destruir las redes de comunicación de la víctima a fin de procurar su aislamiento. (Blancas, 2013, Pág.694).

Es aquella acción de un hostigador conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectándolo psicológicamente de manera injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro del trabajo.(Racchumi, 2012, pág.29).

El Mobbing es aquella presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador de la empresa, donde hacen a un lado a la víctima mediante risas, darse la vuelta, miradas, así es que el grupo acosador o individuo sabe que la víctima no soportará el daño psicológico y se marchará de la empresa. (Peña y colaboradores, 2013, pág.38)

Mientras que para la Psiquiatra Hirigoyen el acoso moral es toda conducta abusiva que nace de cualquiera de las partes en la relación laboral la cual atenta contra la dignidad de la persona humana ya sea psíquica o física poniendo en peligro su empleo y así afectando el campo laboral. (Peña et al, 2013,pág.40).

El acoso moral es aquella conducta denigrante, ofensiva y humillante que atenta contra la dignidad e integridad física, psíquica y moral del trabajador, degradando su ambiente de trabajo y poniendo en peligro su empleo”. (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, “El acoso moral en el trabajo del hogar”).

Es entonces que de los conceptos obtenidos por diferentes conocedores de este fenómeno laboral y social puedo decir que el Mobbing es aquel acto negativo cometido hacia el trabajador mediante burlas, desprecio, conductas vulnerantes, actitudes hostiles y humillantes que atentan contra la dignidad humana, generando en la persona un deterioro físico y psicológico, el cual se ve reflejado en sus actividades laborales teniendo como consecuencia la separación o aislamiento de la organización dentro del ambiente laboral.

Aparte este acoso es un conflicto donde la parte acosadora tiene el poder de silenciar a la víctima con amenazas verbales creándole una soledad. Es así que a consecuencia de este problema se pueden identificar diferentes tipos de acoso, ya que no solo se trata de un fenómeno direccionado de empleador a empleador.

1.2.2. Bienes Jurídicos Lesionados por el Acoso Moral:

1.2.2.1. La Dignidad:

La dignidad es aquella base de todos los derechos humanos, los cuales se versan, en que toda persona digna debe ser tratada con un mismo fin lo cual lo hace libre. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013, pág.14).

Es así como nuestra Constitución del Estado hace referencia:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del estado”. (Constitución Política del Perú , Artículo N°1, 1993).

Por tal motivo la persona humana es colocada como el máximo valor y se encuentra sobre cualquier bien jurídico.

1.2.2.2. Derecho Al Honor:

El honor es inherente a la persona humana, ya que afecta a su reputación en la forma que los demás observen, basándose a su propia autoconsideración así como el menoscabo que se obtiene cuando es insultado. (Peña et al, 2013,pág.317).

En nuestra Constitución se protege el honor haciendo mención:

"Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias." (Constitución Política del Perú, artículo 2º inciso 7,1993)

Es así que el honor puede verse afectado por el acoso moral a través de distintas manifestaciones falsas sobre su vida íntima o trabajo.

La conducta del empleador puede afectar al trabajador puesto que si es deshonesto o escandaloso dentro de actividad laboral con el desconocimiento y actuación de buena fe de estos pues recaería en el supuesto contra la dignidad y buena reputación. (Blancas,2013,pág.693).

1.2.2.3.Derecho a la Intimidad:

El resguardo de la intimidad dentro de una protección jurídica es personalísima e individual donde se busca el espacio propio, privado y de una observación al interior,

así mismo las formas de afectar este derecho son: la defensa del abuso y la soledad de la víctima, la divulgación de hechos privados y el hacer público actos falsos en contra la persona. (Ganoza, 2012, párr.5)

Así mismo la protección sobre la intimidad del trabajador impide al empleador divulgar datos que conoce sobre éste, ya que puedan afectar su Intimidad personal o familiar. (Blancas,2013,pág.691)

A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar. (Constitución Política del Perú, artículo 2º inciso 6,1993)

1.2.3. Modalidades del mobbing:

El acoso moral puede ser a su vez vertical u horizontal, donde el primero se refiere al acoso que nace desde el empleador o superior jerárquico caso contrario al último donde solo se refiere a un acto de hostilidad proveniente de sus compañeros de trabajo. (Díaz, 2011, pág. 48).

Si bien es cierto en el Perú, el mobbing no se encuentra regulado por ninguna norma, pero considero que el acoso moral se propaga por dos tipos a) el Vertical; el cual se basa en el acoso de manera jerárquica, es decir que se encontrará dentro del supuesto de hostilidad en el artículo 30º inciso g de la LPCL que a la vez se divide en: ascendentes y descendentes. Por otro lado tenemos al acoso de manera horizontal

1.2.3.1. Acoso vertical:

Desde diferentes posiciones jerárquicas ya sea: Empleador – Trabajador o Trabajador- Empleador. Entre estas tenemos:

El acoso vertical descendente identificado por la palabra en Ingles “bossing” la cual deriva del sustantivo “Boss”, que significa jefe. Donde este tipo de acoso se da por el superior jerárquico es así que acto de hostigamiento se versa sistemáticamente es decir se enfrenta a actividades rutinarias sobre el trabajador.

Así mismo a este tipo de acoso se le puede desglosar dos vertientes donde el primero va a nacer a raíz de abuso de poder por parte del superior ya que este puede sentir un miedo al hecho de perder el control de una determinada situación por la cual este decide volverse dominante. Por otro lado se desglosa la necesidad de tratar a la víctima de manera perversa donde la personalidad del empleador es aplastar al trabajador y robustecer su imagen. (Estela y Bonetto., 2012).

Si bien es cierto, este tipo de acoso, es el más común en la relación laboral, ya que el sujeto activo u acosador viene a ser el superior o jefe de la víctima, el cual hace prevalecer manera desmesurada o incontrolable y quizás abusiva su poder utilizando amenazas, insultos con el fin de aislar a la víctima.

Por otro lado, el acoso vertical descendente donde el abuso va dirigido hacia el superior o jefe de la relación laboral, mientras quien acosa es el subordinado. Generalmente este tipo de acoso se da de manera grupal manifestándose a través de la REBELDÍA.

Claro ejemplo tenemos cuando se dan elecciones para nombrar a un nuevo jefe de área, donde para los trabajadores debe prevalecer la antigüedad y formación profesional. Cuando este no sea aceptado por sus demás compañeros de trabajo, se manifiesta a través de un rechazo, ya que este ante los ojos de sus compañeros nos es el indicado para ocupar dicho puesto, es así que se le empieza a hacer un carga-montón al nuevo jefe o víctima, donde los acosadores no aceptan las ideas brindadas por este, puesto que al ser nuevo no conoce la mecánica con la que se practicaba anteriormente en el ambiente de trabajo. (Estela y Bonetto., 2012).

Este tipo de acoso a diferencia del Vertical Descendente, no es muy común ya que dentro del ambiente laboral debe predominar la subordinación dentro de la relación laboral.

1.2.3.2. Acoso horizontal:

Este tipo de acoso se da entre persona de un mismo nivel jerárquico dentro de la organización laboral. Asimismo también es llamado la “Guerra de Funcionarios”, es decir; donde cada trabajador ve al otro como un rival, donde los errores cometidos por cualquiera de los compañeros serán vistos como una oportunidad de ascenso.

Por otro lado en el campo Social a este tipo de acoso se le denomina el “Síndrome del Cuerpo Extraño”, el cual refiere a la expulsión o rechazo de un cuerpo nuevo u emergente distinto a lo ya perteneciente dentro de un círculo biológico, por tal motivo que reacciona pretendiendo aislarlo y tiene la finalidad de eliminación del mismo. (Estela y Bonetto., 2012).

1.2.4. Elementos Constitutivos del mobbing:

Las formas de causar una denigración moral ante las víctimas dentro de una relación laboral son muchas, pero nos limitaremos a las importantes, entres estas tenemos:

El sujeto paciente donde acto hostil usualmente está dirigido hacia una persona puntual y concreta, motivo por el cual es raro que se vea afectado un grupo o varias personas de manera colectiva.

Por otro lado, el sujeto paciente en la relación laboral, suele ser el trabajador ya que este se encuentra sujeto a la subordinación del superior jerárquico, pero como en tipo de acoso vertical ascendente no tan solo los trabajadores sufren de acoso sino también los jefes.

Las conductas dañinas van dirigidas a aspectos distintos de la persona tales como su dignidad, capacidad profesional, vida privada hasta incluso cualidades físicas o morales.

Asimismo la continuidad, refiere a que el daño no sucede una sola vez sino que es de manera continua. Para Vidal respecto a los elementos del Mobbing ella manifiesta que se suele hablar de este tema cuando el hecho sobrepasa o es igual a los seis meses. (pág. 32)

Donde la finalidad que posee el sujeto activo del daño o la conducta dañina, es el de aniquilar emocionalmente a la víctima para así excluirlo de la organización logrando su salida o renuncia del puesto de trabajo.

Es así como los agresores perturban o complican el espacio laboral delimitándolos de su capacidad a la víctima dentro de su trabajo asignándoles tareas rutinarias sin interés o incluso ningún trabajo a realizar logrando así que se aburran y renuncien de manera voluntaria.

1.2.5. Clima laboral:

Para entender el tema del acoso moral o psicológico debemos situarlo específicamente en la organización o cuerpo de trabajo donde se ven relacionados los temas de clima y ambiente del laboral, siendo así que el fenómeno psicológico-laboral se ve inmerso en las relaciones de dependencia de trabajo.

Según Carnegie (2015) nos menciona que el clima se diferencia del ambiente, respecto al desarrollo de trabajo puesto que el primero está relacionado de manera directa con el cuerpo humano laboral mientras que el segundo es un aspecto formal de la empresa ya que se da de acuerdo al entorno ya sea luz, espacios y medios de desarrollo. (Pág. 39).

Es así que en una empresa la comunicación humana es prescindible para establecer un clima laboral bueno a través de las interacciones de los trabajadores y poder observar cómo se generan los tipos de climas si son defensivos y conflictivos o estimulantes y beneficiosos ya que el clima es un factor esencial para la rentabilidad de la empresa, pero no tan solo en el sentido económico sino también en la misión organizacional sobre los objetivos planteados a corto o largo plazo.

Asimismo la responsabilidad de la empresa recae en sus jefes direccionales ya que se presenta una cierta influencia en los aspectos de formalidad de las mismas ya que si la organización cae bajo el precepto de informalidad se ven ciertos tales

como; la motivación del trabajador a modo individual es mala, se ve afectada la actividad de la empresa y la poca estabilidad de las políticas internas de la empresa.

Según Carnegie (2015) señala que no en toda empresa se produce la llamada “presión psicológica” dirigida a la víctima de manera mal intencionada e inmoral que logra en el sujeto paciente síntomas psicósomáticos tales como el cansancio, irritabilidad, tristeza entre otros. Estos síntomas pueden asociarse al estrés laboral al exceso de carga laboral asimismo este tipo de presiones puede desarrollarse. Dentro de la organización a través del maltrato verbal de la comunicación como vehículo destructor de otro. (Pág. 24).

1.2.6. Medidas de protección:

Las medidas que deberían adoptarse dentro de la relación laboral para proteger a los trabajadores dentro de su ambiente de trabajo, deberían adherirse a la actualidad puesto que nos encontramos en una sociedad no amable del todo asimismo solo es cuestión de técnica ni menos beneficio económico sino que busca el bienestar del trabajador a través de políticas internas y estrategias de desarrollo personal.

Según Carnegie (2015) menciona que el clima adecuado para el trabajo es donde todos respondan “estamos bien”, donde la amabilidad sea la primordial base de la organización para así lograr objetivos claros en conjunto, promoviendo el conocido “marketing total”, donde la obsesión por la satisfacción sea hacia los empleados a través de un marketing interno que permita a los trabajadores participar en la toma de decisiones y prevenir el bloqueo de motivación. (Pág. 47).

Asimismo dentro de la relación laboral los trabajadores pueden confundir los maltratos bajo el supuesto de autoridad, donde el jefe o superior jerárquico busca o responde a través de estas actitudes por el miedo que desenfrena la pérdida de autoridad.

Las formas de prevención según Martín et al (2010) señala que dentro de las organizaciones existen muchas formas de prevenir este tipo de acoso psicológico dentro del cuerpo del trabajo son las siguientes: promover y permitir la participación de los trabajadores, articular mecanismos justos y transparentes para la selección del personal, identificar las formas de trabajo, incentivar la motivación en los trabajadores en su zona de confort. (pág.12).

1.2.7. Regulación legal del acoso moral:

Si bien es cierto existe una regulación en el marco normativo peruano, pero al ser escaso no facilita una aplicación eficiente hacia la protección de los derechos de los trabajadores. En nuestra legislación peruana carecemos de una regulación básica sobre este fenómeno o problema dentro de un ambiente laboral.

Por otro lado el país pionero en implementar al “Mobbing” dentro de su marco normativo fue Suecia, con la Ley Básica De Prevención De Riesgos en el año 1993, en el cual este tema es el más tratado, ya que adopta medidas ante el acoso psicológico al igual que sus medidas de prevención. Sin embargo países como Australia y Nueva zelanda no han adoptado una legislación específica ya que estos mencionan que existe una suficiente regulación del Bullying, caso parecido el de España con la única diferencia que la doctrina y jurisprudencia ha considerado que la figura del Mobbing puede ser abordada desde los puntos de vista constitucionales. (Blancas, 2013, pág.696).

Por tal motivo en el Perú no existe una regulación específica, ante los casos de hostilidad moral dentro de la relación laboral, es así como: “En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales [...] d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia” (Ley N°29497, Artículo 2. Inciso d,2009).

Dicho vacío, por no contar con una ley específica que perfectamente puede ser cubierta, con el derecho de toda persona a “[...] su integridad moral, psíquica y

física [...]” (Constitución Política Del Perú, Artículo 2 Inciso 1, 1993). Por lo cual siendo el acoso moral una conducta lesiva para invocar una tutela judicial.

1.3. Formulación del problema:

1.3.1. Problema general:

1. ¿Es eficaz la protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral?

1.3.2. Problema Específico:

1. ¿Cuáles son los derechos constitucionales que se encuentran vulnerados por el acoso moral?
2. ¿Cuáles son aquellos elementos que constituyen una figura de acoso moral?
3. ¿Cuáles son aquellas modalidades que se desarrollan dentro del ámbito laboral como consecuencia del acoso moral?
4. ¿Cuáles son aquellas pautas para una futura legislación laboral sobre la materia del acoso laboral?
5. ¿Cuál es aquella forma adecuada del clima laboral para garantizar la debida protección de los trabajadores ante el acoso moral?
6. ¿Cuáles son las medidas que deberían tomarse en cuenta para prevenir los casos de acoso moral en la relación laboral?

1.4. Justificación del estudio:

La presente investigación, sirve para determinar aquellos alcances del acoso moral o mobbing observándolo desde el punto de vista laboral puesto que este se desarrolla dentro de un campo organizacional. Así mismo vivimos en un mundo donde el fin primordial del Derecho y El Estado, gira entorno a la protección individual, integra y precautoria de la persona humana, puesto que es el centro de imposición jurídica, desde todos los aspectos, ya sea de manera profesional, donde su función sea brindar un servicio a la sociedad como trabajadores, clientes o empleadores donde se les otorga la calidad de seres libres y dignos de tal fundamento de un Estado Moderno y Democrático donde se tiene que lidiar con los cambios económicos de la denominada mundialización en el cual vuelve al ser o individuo más vulnerable ante el poder de la economía.

Como justificación teórica, el acoso moral es aquel comportamiento hostil que se realiza reiteradas veces a corto o largo plazo, dependiendo de las circunstancias, del grado de intensidad que sea la conducta y el efecto de la lesión de la integridad moral de la persona. (Blancas, 2013, Pág.694).

La justificación metodológica de la presente investigación tiene como finalidad proponer una mejora en la recolección de información a partir de la teoría y de acuerdo a entrevistas, con el método de análisis de la teoría fundamentada (Maleta, 2009, p. 155).

En cuanto a la justificación práctica, considero importante dar a conocer las teorías de este fenómeno social puesto que se ve reflejado en nuestra vida cotidiana , y de esta manera realizar el aporte frente a la ponderación de estos dos derechos que existe en el Perú, pudiendo ser utilizada por los diferentes operadores del derecho, como legisladores y jueces. (689).

Entonces lo que se busca con a presente investigación es demostrar que en la actualidad existe una normativa ineficaz y aportar pautas que sirvan de medio hacia una futura reforma de materia.

Asimismo esta investigación se llevara a cabo con el fin de implementar las teorías sobre el Acoso moral, tomando como guía los preestablecidos por diferentes autores y estudiosos en la materia.

1.5. Supuestos u objetivos de trabajo

1.5.1. Objetivo General:

1. Demostrar que no es eficaz la protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral.

1.5.2. Objetivo Especifico

1. Identificar cuáles son aquellos bienes constitucionalmente lesionado por la práctica del fenómeno mobbing dentro de la relación laboral.
2. Precisar aquellos elementos que constituyen un acoso moral en la relación laboral.
3. Identificar cuáles son las modalidades de acoso moral en la relación laboral.
4. Identificar cuáles son las futuras pautas para establecer una legislación laboral sobre el tema acoso moral
5. Identificar cual es el adecuado clima laboral en el trabajo para garantizar la debida protección de los trabajadores ante el acoso moral.
6. Precisar cuáles son las medidas de protección adecuadas para prevenir el acoso moral en la relación laboral.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación:

El diseño de la presente investigación lo he iniciado desde un enfoque cualitativo.

Para Hernandez, Fernandez y Baptista (2010) indica que el enfoque cualitativo busca comprender las perspectivas desde un punto de vista de opiniones, significados y experiencias de los participantes así mismo de profundizar sobre los fenómenos de la materia de estudio. (pág. 364).

En este trabajo se utilizara el enfoque cualitativo ya que se busca obtener conocimientos y analizar las diferentes concepciones que se le puede otorgar al acoso moral dentro de la relación laboral, ya que sus consecuencias no se encuentran estipuladas dentro de una legislación especial para tratar este fenómeno.

El método de investigación es inductivo, ya que la presente investigación parte desde un punto específico a uno general.

En el presente trabajo de investigación se usará el tipo básico pues necesitamos establecer conocimientos, factores y consecuencias del acoso moral o mobbing dentro de la relación laboral para que los trabajadores pueden estar protegidos y verse vulnerados sus derechos constitucionales.

El diseño utilizado en la investigación es la fenomenológica; Para Hernandez, et al. (2010) nos menciona que la investigación fenomenológica es la descripción de los significados vividos, existenciales que procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. (pág. 492)

En el presente trabajo se utilizara el diseño fenomenológico para poder describir y poder entender las diferentes concepciones que tienen los participantes sobre las experiencias vividas tras haber sido agredidos de manera psicológica o moral dentro de su ambiente de trabajo asimismo de los conocimientos de nuestros entrevistados.

2.2. Métodos de muestreo:

Debido a que la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, no es necesario delimitar una población ya que la naturaleza del fenómeno es aplicado de la misma forma y proporción en todo el país.

El muestreo dirigido o no probabilístico son de tipo flexibles puesto que es el investigador que a propio criterio elige la unidad de análisis para elaborar el trabajo de campo. (Hernandez, et al, 2010, p. 401)

Se aplicara el muestreo dirigido porque la selección de los individuos que serán parte del estudio va a ser elegidos por selección, pues las personas que formarán parte del estudio poseen determinadas cualidades o características que son necesarias para el desarrollo de la investigación.

Para Hernandez et al (2010) señala que en los estudios de enfoque cualitativo es necesaria la opinión de expertos en el tema para generar hipótesis más precisas, Además, esta muestra puede ser elegida a conveniencia, ya que en este caso no es necesario un análisis estadístico (pág.397)

Se utilizará la muestra de expertos porque es necesario conocer las opiniones de especialistas en temas laborales y sociales quienes podrán brindarnos perspectivas acerca del tema de estudio.

| Criterio/ Cualidad | Edad | Localización | Profesión | Experiencia Profesional |
|---|------------------|--------------|---------------------------|--------------------------------|
| Bienes Constitucionalmente lesionados | 30 años o más | Lima Perú | Abogado/ psicólogo | 5 años o más de experiencia |
| Elementos constitutivos | 30 años o más | Lima Perú | Abogado / psicólogo | 5 años o más de experiencia |
| Regulación legal | 30 años o más | Lima Perú | Abogado/ psicólogo | 5 años o más de experiencia |

2.3. Rigor Científico:

Para Hernandez, et al. (2010) señala que la entrevista desde el enfoque cualitativo es muy íntimo y flexible puesto que es intercambiar opiniones entre el entrevistador y el entrevistado a fin de poder armar o construir significados sobre el tema estudiado. (pág.418)

El instrumento a usar para recolección de los datos será la entrevista, puesto que es necesario conocer la opinión de las personas que se encuentran empapadas más en el tema de manera teórica y práctica.

Según Hernandez, et al. (2010) en el enfoque cualitativo, el rigor científico se cumple de acuerdo a la calidad metodológica subrogando la validez y confiabilidad adoptadas desde el punto de vista de la investigación cuantitativa. Asimismo las palabras claves para saber si nuestra investigación esta cumpliendo con el rigor de la metodología. (Pág. 471.)

- a. La dependencia; es una especie de confiabilidad cualitativa, la cual es denominada consistencia lógica o estabilidad ya que el investigador se encarga de recoger datos similares del campo y así generar resultados equivalentes. (Pág. 473)
- b. La credibilidad; tiene que ver con la capacidad del investigador para comunicar los pensamientos, emociones y puntos de vista de los participantes, pero a la vez tiene un grado de amenaza puesto que el investigador no puede distorsionar ninguna información otorgada por el experto. (Pág. 475)
- c. La transferencia (aplicabilidad de resultados); es aquella que realiza el usuario de la investigación para determinar el grado de similitud entre los contextos del estudio y otros.
- d. La confirmación o confirmabilidad; la cual refiere al hecho de demostrar que nuestra investigación a sido realizada a base de fuentes y explicaciones lógicas.

2.4. Análisis cualitativos de datos

Para Hernandez et al (2010) señala que en el análisis de datos cualitativos los investigadores se pueden apoyar en programas asistidos por computadora tales como el ATLAS.ti ; este programa ha sido desarrollado en la Universidad Técnica de Berlin por Thomas Muhr con la finalidad de codificar datos y construir categorías asistido a través de computadora, en el cual se agrega datos o documentos primarios, los cuales son analizados mediante conteos de frases o citas buscando la relación entre categorías y la creación de nuevos conceptos. (pág. 470)

En esta etapa de la investigación nos apoyaremos en el autor Valles (1999), quien señala que obtención de la información que requerimos para nuestro método de investigación se basa en la recolección de datos a través de las entrevistas proceso se plantea una categorización abierta es decir manual y provisional la cual nos permitirá guiarnos como el centro de estudio y es a raíz de la recolección de datos que podremos verificar si las categorías planteadas al inicio de la investigación son descartas, emergente o ratificadas (Valles, 1999, p.343)

| Conceptos | Categorías | Sub - Categorías |
|----------------|---|------------------|
| Acoso Moral | Bienes Constitucionalmente lesionados | Dignidad |
| | | Honor |
| | | Intimidad |
| | Elementos constitutivos | Sujeto paciente |
| | | Conducta dañina |
| | | Continuidad |
| | | Finalidad |
| | Modalidades | Vertical |
| | | Horizontal |
| | Regulación legal | Ausencia legal |

2.5. Aspectos éticos

Este estudio ha sido elaborado de acuerdo a una realidad problemática actual, teniendo como fundamentación el recojo de información actualizada obteniéndose de libros físico, virtuales y diferentes materiales recopilado de internet, como lo son tesis, revistas, etc. Así mismo se utilizó jurisprudencia relevante al tema y normas actualizadas por ser fuentes del Derecho y ser necesaria su inclusión en este proyecto de investigación. Además se ha realizado las citas correspondientes, por lo tanto la investigación cumple con todos los protocolos de ética y se ha respetado los lineamientos científicos.

III.- RESULTADOS

3.1. Resultados de las entrevistas:

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron en las entrevistas a expertos. Estos resultados están categorizados a través del programa Atlas. Ti. Asimismo se detallara el primer cuadro realizado de Categorización manual inicial y la segunda del mapa semántico final.

| Conceptos | Categorías | Sub - Categorías |
|----------------|---|------------------|
| Acoso Moral | Bienes Constitucionalmente lesionados | Dignidad |
| | | Honor |
| | | Intimidad |
| | Elementos constitutivos | Sujeto paciente |
| | | Conducta dañina |
| | | Continuidad |
| | | Finalidad |
| | Modalidades | Vertical |
| | | Horizontal |
| | Regulación legal | Ausencia legal |

3.1. Bienes constitucionalmente lesionados

La primera categoría de este trabajo de investigación son los bienes constitucionalmente lesionados, la cual se refiere al daño existente de los derechos inherentes de la persona humana a raíz de la práctica del acoso moral en la relación laboral, asu vez de esta categoría se desprenden 3 subcategorías, que dentro del desarrollo del capítulo de marco teórico que se ha construido gracias a la búsqueda y análisis de texto, estas subcategorías son el derecho a la dignidad, honor e intimidad entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

En cuanto a esta primera categoría, el Psicólogo Cesar Augusto Ramirez Espinoza en la entrevista N°1 indica que; si bien el acoso moral produce una alteración emocional en el sujeto paciente se ven lesionados bienes totalmente personalísimos a la persona humana tales

como la dignidad que busca su menoscabo a través de alguna crítica además se vulnera el derecho al honor e imagen.

Por su parte el Abogado Walter Cecilio Peralta Cabrera en la entrevista N° 2 nos menciona que el acoso moral dirigido por parte de los de superior jerarquía es decir los empleadores los cuales tratan de una mala manera humillando a los trabajadores esto se configura otorgándoles muchos calificativos denigrantes como seres humanos además de ello manchan su honor y buena imagen asimismo su intimidad en algunos casos divulgando información brindada por el trabajador y eso no debe hacerse, es por eso que el Ministerio de Trabajo realiza campañas para tratar de sensibilizar a los empleadores.

El Abogado Jorge Luis Mayor Sánchez, en la entrevista N°3 nos indica que si bien es cierto el acoso laboral surge por un agente externo causando denigración en aspectos sociológicos, el daño a su imagen propia y honor las cuales se manifiestan en las relaciones laborales.

En conclusión los expertos coinciden que en los casos de acoso moral se ven afectados bienes constitucionalmente vulnerados tales como la dignidad, el honor, la intimidad e imagen las cuales son de gran importancia para cada ser humano.

La categoría de bienes constitucionalmente lesionados ha sido comprobada ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda comprobada pasando a ubicarse como categoría ratificada en la categorización final.

3.2. Elementos constitutivos

La segunda categoría de este trabajo de investigación son los elementos constitutivos, el cual va a identificar aquellas situaciones que son imprescindibles para la configuración del acoso moral en la relación laboral, a su vez de esta categoría se desprenden 4 subcategorías, que dentro del desarrollo del capítulo de marco teórico que se ha construido gracias a la búsqueda y análisis de texto, estas subcategorías son el sujeto paciente, conducta dañina, continuidad y finalidad entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

El Psicólogo Cesar Augusto Ramirez Espinoza en la entrevista N°1 nos indica que para la configuración del acoso moral en la relación laboral se debe tener en cuenta al sujeto paciente

que a través de una conducta dañina se ven alteradas sus emociones de manera continua ya que esta es su principal característica buscando el sujeto activo o acosador la víctima se retire de su centro laboral.

El Abogado Jorge Luis Mayor Sánchez, en la entrevista N°3 nos indica que el acoso moral se configuran a través de las molestias y presiones que pueda hacer una persona o sujeto paciente por parte del sujeto activo dentro del ambiente de trabajo con relación a otra persona con la cual puede interactuar dentro del ambiente del trabajo de manera continua que puede ser un compañero o también una persona que ocupa un nivel superior en la relación del trabajo como puede ser un supervisor, el propietario del centro del trabajo.

En conclusión los expertos coinciden que en los casos de acoso moral se ven sumergidos ciertos puntos claves para su configuración tales como el sujeto paciente, la conducta dañina, continuidad y la finalidad.

La categoría de elementos constitutivos ha sido comprobada ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda comprobada pasando a ubicarse como categoría ratificada en la categorización final.

3.3. Modalidades

La tercera categoría de este trabajo de investigación son las modalidades, la cual se va identificar de acuerdo a las situaciones de dependencia laboral y la de relación de trabajo, asu vez de esta categoría se desprenden 2 subcategorías, que dentro del desarrollo del capítulo de marco teórico que se ha construido gracias a la búsqueda y análisis de texto, estas subcategorías son el sujeto paciente, conducta dañina, continuidad y finalidad entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

El Psicólogo Cesar Augusto Ramirez Espinoza en la entrevista N°1 nos indica que de las modalidades de acoso o las incidencias de problemas psicológicos a nivel laboral, son casos donde el jefe inmediato encuentra alguna forma de incitar o molestar a algún trabajador puede ser con un fin indirecto de que este renuncie siendo su objetivo principal y en otros casos es el mismo trato que tiene el jefe hacia los trabajadores desmereciendo el trabajo de la persona centrándose en las actividades negativas este tipo de acoso es de tipo Vertical

asimismo existe otro tipo de acoso entre compañeros u operarios llamado Horizontal ya que en este ambiente hay colaboradores que de un modo o trato tosco.

Por otro lado el abogado Walter Cecilio Peralta Cabrera, en la entrevista N° 2 nos menciona que el acoso laboral tiene muchas formas de manifestación tales como el acoso sexual; en pocas palabras que si tu no sales conmigo no te voy a contratar depende esto te incremento el sueldo al fin y al cabo hay muchas formas de hostilización laboral, pero las más frecuentes son las realizadas por parte del jefe es decir nos encontramos en el caso de un acoso Vertical. Peor las más comunes son las sexuales y psicológicas. Por otro lado en el ministerio de trabajo existe un grupo de profesionales que ayudan a los trabajadores que han sufrido de acoso laboral no solo de sus mismos empleadores sino también el de sus compañeros el famoso acoso Horizontal siendo estas las formas en las que se llega.

El abogado Jorge Luis Mayor Sánchez, en la entrevista N°3 nos indica que el acoso moral más allá de una relación de dependencia o correlación y la de un trabajador que se encuentra subordinado ósea recibe directrices de una persona que guía justamente la relación laboral como puede ser un superior, supervisor, director o el propietario mismo para quien se encuentra laborando sino que en las relaciones laborales también el acoso laboral se puede realizar a nivel de equiparidad, es decir puede ser producto justamente no de una persona que tiene subordinación sobre otra sino entre los mismos compañeros.

Asimismo la psicóloga Karen LLacho Inca, en la entrevista N°4 nos indica que el acoso moral más frecuente que se puede percibir son los de clase horizontal, entre compañeras, pero también existe el acoso vertical, el cual es realizado de cada extremo de organización hay que tener en claro que en casos de acoso laboral significa más la frecuencia que el hecho.

En conclusión los expertos coinciden que el acoso moral puede ser de dos modalidades ya sea la de clase horizontal la que es realizada en mismo nivel organizacional o la vertical de cada extremo organizacional.

La categoría modalidades ha sido comprobada ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda comprobada pasando a ubicarse como categoría ratificada en la categorización final

3.4. Regulación Legal

La cuarta categoría de este trabajo de investigación es la regulación legal, la cual se va identificar de acuerdo a las situaciones actuales en la relación de trabajo, entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

Para el abogado Walter Cecilio Peralta Cabrera, en la entrevista N° 2 nos menciona que la regulación legal del acoso moral no es imprescindible puesto que hay leyes la cuestión es darle una interpretación necesaria, en todo caso lo que debemos proponer o ver o exigir es que salga el Código Laboral porque ahí está establecido, en la cual son años de que no se puede sacar porque hay intereses de por medio y ahí están las grandes empresas pertenecientes a los congresistas y lógicamente que no se va querer que se saque una ley que vaya en contra de ellos mismos porque lo que prefieren ellos es seguir maltratando al personal ya que tratar de poner orden en su casa resulta peligroso

El abogado Jorge Luis Mayor Sánchez, en la entrevista N°3 nos indica que el tratamiento legal para el acoso psicológico o moral no es factible ya que desde su punto de vista existe una regulación para prevenir el acoso sexual el cual es un gran problema que podemos tener en nuestro país es que nos vamos a pasar todo el tiempo queriendo regular cada cosa específicamente a través de un articulado o ley especial. Pero lo que si se debe hacer es crear una ley general de trabajo donde se llegue a desarrollar y articular este tipo de situaciones sería lo más loable, mientras no tengamos este tipo de situaciones como una ley general de trabajo o en su momento un ambicioso código de trabajo que no existe en nuestro país

Asimismo la psicóloga Karen LLacho Inca, en la entrevista N°4 nos indica que si bien es cierto no existe una regulación específica para el tratamiento legal del acoso moral se manifiesta de manera indirecta ya que por un lado está el tema de la Ley de seguridad y salud en el trabajo que de manera indirecta aborda más al estrés laboral.

En conclusión los expertos coinciden que el tratamiento legal de acoso moral no es prescindible para nuestra sociedad pese a que no esté regulado dentro de la ley peruana pero si exigen un código laboral que pueda tomar en cuenta este problema psicológico. La categoría de regulación legal ha sido descartada ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda descartada para la

categorización final.

Asimismo luego de haber realizado la codificación a través del programa de análisis cualitativos Atlas.ti., se descubrieron nuevas categorías emergentes las cuales fueron extraídas a raíz de las entrevistas realizadas hacia expertos.

3.5. Clima Laboral

La quinta categoría de este trabajo de investigación es el clima laboral, , entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

Para el psicólogo Cesar Augusto Espinoza Ramirez, en la entrevista N° 1, señala que desde un punto de vista psicológico pues todo tipo de acoso laboral tiene cierta influencia tanto en el clima laboral , autoestima de la persona, su nivel de productividad , satisfacción, en sus aptitudes con respecto a la otra persona y al conjunto de personas con que pueda socializar dentro de la organización definitivamente también hay un impacto en la productividad por lo general tienden a disminuir en la misma y aumenta el ausentismo laboral.

Según abogado Walter Cecilio Peralta Cabrera, en la entrevista N° 2 nos menciona que el Ministerio de Trabajo realiza campañas para tratar de sensibilizar a los empleadores, donde se les explica que no deben maltratar psicológicamente a los trabajadores, porque llevando un clima laboral pues la producción también será buena, pero hay otros empleadores que consideran que con el grito se puede manejar al trabajador o con el insulto y es más si hay necesidad donde hay mano de obra barata.

Asimismo la psicóloga Karen LLacho Inca, en la entrevista N°4 nos indica que un buen clima laboral debe promover que el trabajador sepa que su labor tiene sentido para la organización pero también para su vida y que eso contribuya a la sociedad asimismo como el bienestar personal e interpersonal en la empresa, promover las relaciones de comunicaciones saludables entre las personas del mismo entorno ya que las personas no trabajan solas sino en equipos

En conclusión los expertos coinciden que el clima laboral es esencial para el crecimiento organizacional de la empresa. La categoría de clima laboral ha sido emergente ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda incluida dentro de la categorización final.

3.6. Medidas de Protección

La sexta categoría de este trabajo de investigación es las medidas de protección ante el acoso moral, entonces siguiendo el curso del análisis de la búsqueda inicial de textos ahora se debe comparar al análisis de discursos emitidos por los entrevistados.

Para el psicólogo Cesar Augusto Espinoza Ramirez, en la entrevista N° 1, señala que si existen políticas internas de protección a los trabajadores, pero hay muy pocas empresas que establecen una protección a este tipo de acoso siempre por lo general se les brindan inducciones acerca de la Empresa, les explican, ¿Cómo funciona la Empresa?, ¿Cuál es la dinámica de trabajo?, el tema de acoso laboral de parte del jefe o de algún compañero y una forma de protegerlo es a través de establecer políticas internas en cada empresa pero siempre y cuando se respeten y apliquen

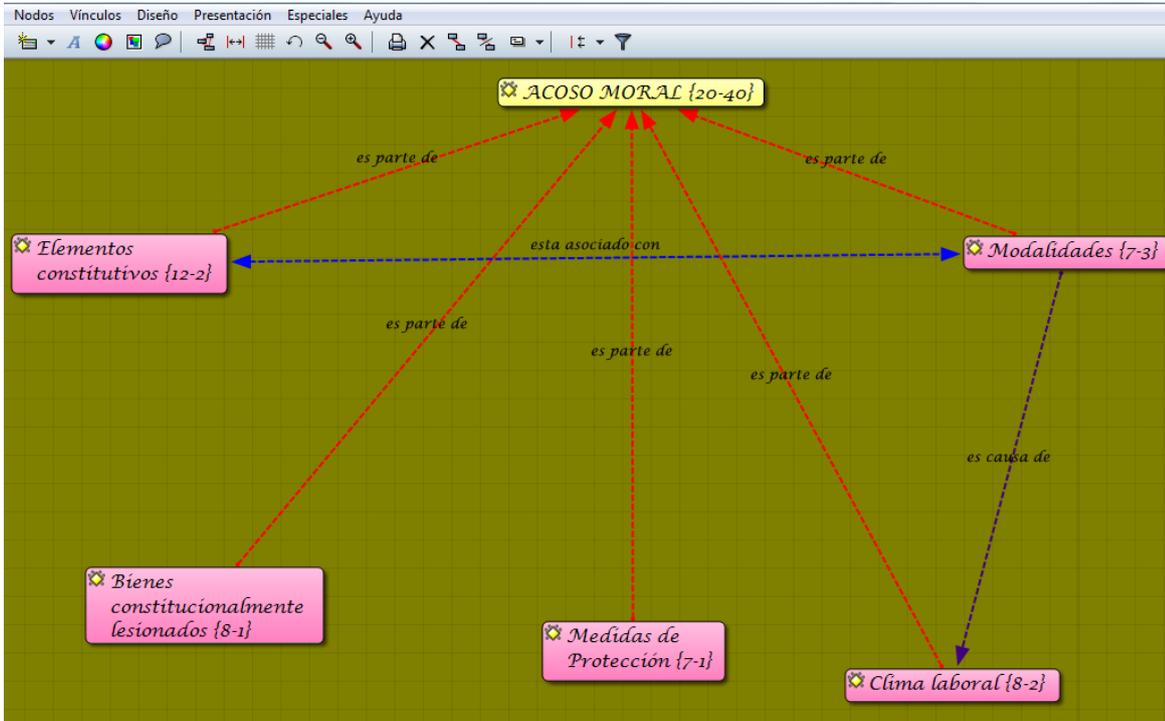
Según abogado Walter Cecilio Peralta Cabrera, en la entrevista N° 2 nos menciona que respecto al tema de medidas de protección es obligación del empleador capacitar a los trabajadores en estos aspectos y temas además ver los canales del proceso o procedimiento de las personas que se van a encargar de recibir este tipo de denuncias dentro de la empresa, en todo caso casi siempre va ser el Áreas de Recursos Humanos o si tienen algún personal de servicio social, pero lamentablemente no se podría dar en una empresa donde los propios jefes son los que están en la hostilización y sobre todo disculpen la expresión me refiero a los que se encuentran en la repartija.

Asimismo la psicóloga Karen LLacho Inca, en la entrevista N°4 nos indica que las medidas de protección hacia los trabajadores ante los casos de acoso moral aun es un tema trillado ya que al jefe o gerente de la empresa se le hace difícil aceptar que dentro de una organización pueda existir este tipo de problemas ya que para ellos solo significa un conflicto de intereses o solo es una discusión entre compañeros, etc. Recalcar que este fenómeno aun es tomado como un tabú, por otro lado hay actividades o acciones que se normalizan

En conclusión los expertos coinciden que las medidas de protección hacia los trabajadores son muy importantes dentro de la organización laboral, pero sigue aun siendo un tema trillado o difícil de aceptar dentro del cuerpo de trabajo y más aun en empresas donde los que hostilizan son los jefes de dirección que no permiten establecer políticas internas de protección Anti-Mobbing.

La categoría de clima laboral ha sido emergente ya que los expertos mediante las entrevistas han interpretado la categoría de manera similar, es así como queda incluida dentro de la categorización final.

Resultado final de categorización:



| Conceptos | Categorías | Sub - Categorías | Resultados |
|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Acoso Moral | Bienes Constitucionalmente lesionados | Dignidad | Categoría ratificada. |
| | | Honor | Categoría ratificada. |
| | | Intimidad | Categoría ratificada. |
| | Elementos constitutivos | Sujeto paciente | Categoría ratificada. |
| | | Conducta dañina | Categoría ratificada. |
| | | Continuidad | Categoría ratificada. |
| | | Finalidad | Categoría ratificada. |
| | Modalidades | Vertical | Categoría ratificada. |
| | | Horizontal | Categoría ratificada. |
| | Regulación legal | Ausencia legal | Categoría descartada. |
| Clima Laboral | | Categoría emergente. | |
| Medidas de Protección | | Categoría emergente | |

IV. DISCUSIÓN

En este punto se presentan las discusiones de los resultados obtenidos en las entrevistas a personas clave. Los datos están agrupados en 6 bloques: Bienes constitucionalmente lesionados, elementos constitutivos, modalidades, regulación legal, Clima laboral y las medidas de protección.

4.1. Bienes constitucionalmente lesionados

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas, los bienes vulnerados por la práctica del acoso moral o psicológico dentro del trabajo se ven vulnerados aquellos derechos tales como la dignidad, el honor, la intimidad e imagen las cuales son de gran importancia para cada ser humano, lo cual es respaldado por nuestra Constitución política del Perú (1993), esto debido a que detalla todos los derechos fundamentales de los seres humanos teniendo como base la dignidad de la persona humana, tomada como mayor valor y sobre todos los derechos que deriven de él. Asimismo como la vulneración del derecho al honor y buena imagen como lo señala Blancas en su libro titulado el “El despido en derecho laboral peruano” (2013), en cual detalla que cualquier conducta deshonestas por parte del empleador puede afectar de manera indirecta la imagen del trabajador, ya que si bien es cierto la actitud del trabajador siempre es honesta y proporciona información eficaz hacia el empleador y este hace mal uso de la información proporcionada puede afectar la imagen propia del trabajador en su entorno laboral poniendo en riesgo a un aislamiento del cuerpo humano de trabajo.

Respondiendo al problema específico, el cual es ¿Cuáles son los derechos constitucionales que se encuentran vulnerados por el acoso moral?, los derechos constitucionalmente protegidos en nuestra legislación peruana los cuales se ven vulnerados a través de la práctica del acoso psicológico o moral dentro de la relación laboral son como fin supremo de la sociedad y el estado y sobre cualquier otro derecho la dignidad de la persona humana así como el honor, la imagen y la intimidad.

En conclusión los derechos fundamentales protegidos por nuestra legislación Peruana tales como la dignidad, la imagen, el honor y la intimidad son la base de cualquier derecho que nazca de ellos asimismo se ven vulnerados por el acoso moral en el trabajo puesto que al recibir un maltrato psicológico se denigra a la persona humana y matan las emocionalmente causando una inestabilidad en su entorno laboral creando redes de aislamiento

4.2 Elementos constitutivos

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas, los elementos constitutivos que configuran el acoso moral se ven sumergidos ciertos puntos claves tales como el sujeto paciente, la conducta dañina, continuidad y la finalidad.

En cuanto a la identificación de los elementos necesarios para constituir un caso de acoso moral en el trabajo y respondiendo al segundo problema específico planteado ¿Cuáles son aquellos elementos que constituyen una figura de acoso moral? se constituye partiendo de una víctima o sujeto paciente que sufre el menoscabo de sus derechos fundamentales dentro de su ambiente de trabajo afectándolo psicológicamente de manera continua y deliberada con el único fin de querer retirarlo o sacarlo de la organización en otros termino un despido indirecto. Así como lo respalda Racchumi en su libro titulado “Crónicas de una realidad“(2012), en cual menciona que el mobbing o acoso psicológico es realizado por el hostigador hacia su sujeto paciente produciéndole un miedo, terror y desánimo con la finalidad de destruir sus redes de comunicación

En conclusión con respecto a los elementos claves que constituyen el acoso moral se detallan los más importantes tales como el sujeto paciente de la relación laboral, el cual es la víctima y sufre todo el menosprecio del hostigador causándole daños emocionales y laborales, la conducta dañina es aquella acción que va cometer cualquiera de las partes de la relación laboral con el fin de dañar las redes de comunicación de la víctima, la continuidad si bien es cierto no se tiene establecido cual es el tiempo prudente que debe pasar para saber si alguna persona sufre o es víctima de este tipo de acoso se menciona que debe ser continua y por último la finalidad en este punto existen muchas controversias puesto que no se sabe con exactitud cuál es el fin del hostigador ya que puede actuar por actitud prepotente al no querer perder el poder sobre sus trabajadores o si lo realiza con el fin de despedirlo y cansarlo indirectamente.

4.3 Modalidades

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas el acoso moral puede ser de dos modalidades ya sea la de clase horizontal la que es realizada en mismo nivel organizacional o la vertical de cada extremo organizacional, así como lo señala Díaz en su libro “Actos de hostigamiento de la relación laboral”, (2011), el cual nos indica que el acoso moral puede

ser vertical u horizontal donde el primero se refiere al acoso que nace desde el empleador o superior jerárquico caso contrario al horizontal ya que este es realizado por los mismos compañeros de igual jerarquía en la relación laboral.

Asimismo el acoso de modalidad vertical no solo puede ser dirigido del jefe o superior de la relación laboral en este caso específico a lo que refiero es que el jefe es el sujeto activo el cual realiza los actos hostiles que es llamado el acoso vertical descendentes pero a su vez también existe el acoso ascendente donde la acción dañina es conducida del trabajador al empleador buscando también su retiro de la empresa ya se por la poca afinidad que posea con el grupo d trabajo. Por otro lado el acoso en la modalidad de horizontal es aquella dirigida entre compañeros de un mismo nivel, sin embargo si hablamos que existe este tipo de acoso dentro de los superiores jerárquicos nos encontramos en el supuesto de guerra de funcionarios donde uno de los compañeros espera que el otro falle para que este pueda sobresalir sobre su puesto de trabajo.

En conclusión con respecto a las modalidades del acoso moral y respondiendo al problema específico de la presente investigación sobre ¿Cuáles son aquellas modalidades que se desarrollan dentro del ámbito laboral como consecuencia del acoso moral?, las modalidades del acoso moral no se definen de acuerdo a la posición de la relación laboral tal como se demuestra con el acoso vertical ascendente, el cual va dirigido hacia el jefe o superior jerárquico desde cada posición que pueda optar el trabajador, así mismo tenemos al acoso vertical descendente; el más común y practicado a nivel organizacional donde el jefe realiza las conductas hostiles hacia los trabajadores con el fin de que estos se retiren por voluntad propia. Y por último al acoso horizontal el cual devienen de la actitud de los compañeros de trabajo hacia ellos mismo denigrándolo moralmente.

4.4 Regulación legal

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas que el tratamiento legal de acoso moral no es prescindible para nuestra sociedad pese a que no esté regulado dentro de la ley peruana pero si exigen un código laboral que pueda tomar en cuenta este problema psicológico

Me encuentro en total desacuerdo con los resultados obtenidos ya que la legislación laboral y la sociedad debería dejar de ver a esta problemática de manera muy superficial , puesto

que este fenómeno es de gran importancia al igual que el acoso sexual, porque regular este último y no el mobbing o acoso moral si de igual manera existe un daño psicológico en la persona además de ellas también puede cobrar victimas mortales tal como fue en Chile donde un trabajador cansado de sufrir la denigración por parte de su empleador termino ahorcando en su mismo centro laboral.

Asimismo mencionar que si ya existe una regulación básica y digo básica porque tan solo es mencionado en nuestra norma, como la Ley de productividad y competitividad laboral en su artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR (1197) donde menciona al acoso moral como un acto de hostilidad equiparable a un despido, porque no explyarse e identificar cuáles son los sujetos vulnerables en la relación laboral y como se desarrolla este fenómeno, si de igual forma la ley suprema nuestra constitución Política del estado (1993) protege nuestros derechos fundamentales que se ven dañados por esta práctica tales según su Artículo N° 1 nuestra dignidad como fin supremo del estado.

En conclusión con respecto a la regulación legal de este fenómeno psicológico - laboral y respondiendo al problema específico de la presente investigación sobre ¿Cuáles son aquellas pautas para una futura legislación laboral sobre la materia del acoso moral?, es prescindible la regulación legal y especifica ya que estaríamos atentando contra los derechos fundamentales de la persona humana por la práctica de este acoso y siendo también participes de su promulgación ya que se toman vidas a raíz de este fenómeno y considero que el Estado peruano debería brindarle una debida protección a los trabajadores creando una ley específica de Antimobbing.

4.5 Clima laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas el clima laboral es esencial para el crecimiento organizacional de la empresa y motivación de los trabajadores asi como lo detalla Jimenez en su tesis titulada “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas” (2014) el cual manifiesta que el clima es de igual importancia que las enfermedades profesionales puesto que a mayor producción de ventas se sobreentiende que el clima laboral es bueno.

Asimismo el clima laboral es muy importante dentro de la organización ya que tiene influencia en el trabajo y desempeño laboral de cada trabajador ya que si se tiene unexcelente

clima laboral dentro de la empresa mejor la satisfacción personal del trabajador así como su productividad dentro de la organización.

Así como señala Carnegie, en su libro “Moobing, acoso psicológico en el trabajo” (2015), el cual menciona que no en toda empresa se produce la llamada “presión psicológica” dirigida a la víctima de manera mal intencionada e inmoral que logra en el sujeto paciente tenga síntomas psicósomáticos tales como el cansancio y enfermedades profesionales.

En conclusión con respecto al clima laboral dentro del trabajo debe ser adecuado puesto que no solo aumenta la calidad a nivel personal y económico sino también el crecimiento organizacional de la empresa y es establecimiento de nuevos proyectos y crecimiento laboral

4.6 Medidas de protección

De acuerdo a los resultados obtenidos por las entrevistas, las medidas de protección hacia los trabajadores son muy importantes dentro de la organización laboral, pero sigue aun siendo un tema trillado o difícil de aceptar dentro del cuerpo de trabajo y más aun en empresas donde los que hostilizan son los jefes de dirección que no permiten establecer políticas internas de protección Anti-Mobbing.

Asimismo con menciona Martín et al (2010) quien menciona que dentro de las organizaciones existen muchas formas de prevenir este tipo de acoso psicológico dentro del cuerpo del trabajo son las siguientes: promover y permitir la participación de los trabajadores, articular mecanismos justos y transparentes para la selección del personal, identificar las formas de trabajo, incentivar la motivación en los trabajadores en su zona de confort.

Por otro lado a la ausencia legal de un marco normativo que regule el acoso moral en la relación laboral también en algunas empresas no existen medidas de protección para garantizar el libre desempeño del trabajador en su ambiente laboral.

En conclusión con respecto a las medidas de protección dentro del trabajo que debería adoptar cada empresa en su organización debería crear políticas de prevención y resolver estos tipos de caso dentro su propio ambiente laboral ya que al encontrarse desamparados como una ley específica deberían ellos tomar conciencia y reconocer la presencia de este fenómeno en su organización.

V.CONCLUSIONES

En conclusión los derechos fundamentales protegidos por nuestra legislación Peruana tales como la dignidad, la imagen, el honor y la intimidad son la base de cualquier derecho que nazca de ellos asimismo se ven vulnerados por el acoso moral en el trabajo puesto que al recibir un maltrato psicológico se denigra a la persona humana y matan las emocionalmente causando una inestabilidad en su entorno laboral creando redes de aislamiento.

Asimismo con respecto a los elementos claves que constituyen el acoso moral se detallan los más importantes tales como el sujeto paciente de la relación laboral, el cual es la víctima y sufre todo el menosprecio del hostigador causándole daños emocionales y laborales, la conducta dañina es aquella acción que va cometer cualquiera de las partes de la relación laboral con el fin de dañar las redes de comunicación de la víctima, la continuidad si bien es cierto no se tiene establecido cual es el tiempo prudente que debe pasar para saber si alguna persona sufre o es víctima de este tipo de acoso se menciona que debe ser continua y por último la finalidad en este punto existen muchas controversias puesto que no se sabe con exactitud cuál es el fin del hostigador ya que puede actuar por actitud prepotente al no querer perder el poder sobre sus trabajadores o si lo realiza con el fin de despedirlo y cansarlo indirectamente.

Por otro lado, las modalidades del acoso moral no se definen de acuerdo a la posición de la relación laboral tal como se demuestra con el acoso vertical ascendente, el cual va dirigido hacia el jefe o superior jerárquico desde cada posición que pueda optar el trabajador, así mismo tenemos al acoso vertical descendente; el más común y practicado a nivel organizacional donde el jefe realiza las conductas hostiles hacia los trabajadores con el fin de que estos se retiren por voluntad propia. Y por último al acoso horizontal el cual devienen de la actitud de los compañeros de trabajo hacia ellos mismo denigrándolo moralmente.

La regulación legal de este fenómeno psicológico - laboral ,es prescindible la regulación legal y específica ya que estaríamos atentando contra los derechos fundamentales de la persona humana por la práctica de este acoso y siendo también participes de su promulgación ya que se toman vidas a raíz de este fenómeno y considero que el Estado peruano debería brindarle una debida protección a los trabajadores creando una ley específica de Antimobbing.

Asimismo al clima laboral dentro del trabajo debe ser adecuado puesto que no solo aumenta la calidad a nivel personal y económico sino también el crecimiento organizacional de la empresa y es establecimiento de nuevos proyectos y crecimiento laboral

Por último las medidas de protección dentro del trabajo que debería adoptar cada empresa en su organización debería crear políticas de prevención y resolver estos tipos de caso dentro su propio ambiente laboral ya que al encontrarse desamparados los trabajadores por una ley específica que sancione esta práctica en el entorno laboral deberían ellos tomar conciencia y reconocer la presencia de este fenómeno en su organización.

VI RECOMENDACIONES

Se recomienda al estado peruano tener en cuenta derechos fundamentales ya que son la base de cualquier otro derecho que nazca de ellos, sino hacemos respetar los derechos inherentes de la persona humana no podremos tener una debida calidad de vida e integridad emocional ya que en este caso específico se vulnera muchos derechos constitucionales inherentes a la persona humana.

También se recomienda a los sectores privados ponerle más atención a las actitudes de los trabajadores dentro del centro laboral y que no traten de normalizar las algunas actitudes malas o los malos hábitos de gritar en vez de hablar.

Por otro lado se recomienda realizar con más ímpetu la labor de charlas sobre los derechos de los trabajadores bajo el precepto que conozcan las modalidades de acoso o si son víctimas de esta práctica habitual.

Por último se recomienda que la sociedad deje de tomar a este fenómeno de manera superficial puesto que es tan gravísimo como cualquier otro delito ya que se exponen muchas vidas de los trabajadores a través de la normalización de esta práctica social y laboral donde cualquier persona perteneciente a la relación laboral sin importar su condición puede verse afectada emocionalmente, denigrando su dignidad y competitividad dentro del trabajo y ayudemos a promover las políticas internas dentro de las organizaciones empresariales ya que no contamos con una legislación especial y con rango que ley que proteja a las personas de este fenómeno.

VII Referencias Bibliográficas:

- Bernardo., R. (2015). *El Acoso laboral repunta en Europa*. Recuperado de http://cadenaser.com/ser/2015/04/03/economia/1428049289_948959.html
- Blancas B., C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. (3.^a ed.). Lima: Perú. Jurista Editores E.I.R.L.
- Carnegie, D. (2015). *Moobing: acoso psicológico en el trabajo*. España: Barcelona. Ediciones Obelisco, S. L.
- Constitución Política del Perú. (1993). Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Díaz Q., R. (2011). *Actos de hostigamiento en la relación laboral*. Lima: Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- D.S. N° 003-97-TR. (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. Leg.728. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Estela P., P. (2012). *XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Chile 2012: Mobbing, Acoso Moral y Acoso Psicológico*. Recuperado de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-PinaRizzi.pdf>
- Ganoza, D. (19 de marzo de 2012). Derecho: "Intimidad" en la doctrina peruana. [Blog post]. Recuperado de <https://diegoganoza.wordpress.com/2012/03/19/derecho-intimidad-en-la-doctrina-peruana/>
- Garriques, K. *et al.* (2012). *Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones*. (Tesis de postgrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/EOI., Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/606878/11/Garriques_KS.pdf

Gómez ., M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2ª ed.). Córdoba – Argentina: Editorial Brujas.

Hernández,S. R, Fernández, C., C y Baptista, L. M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (5ª ed.). México D.F. México: Editorial Mcgraw Hill.

Jiménez B., Z. (2014).*El Acoso Laboral o Mobbing en el área comercial de las Empresas*. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf

Martín,G.I, Carrascal, J.M, Aliaño, C., M. (2010). *Acciones preventivas al respecto del mobbing – preventive action of mobbing*. Recuperado de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5467/Acciones_preventivas_al_respecto_del_mobbing.pdf?sequence=2

Meseguer de Pedro., M. (sf). *El acoso psicologico en el trabajo (mobbing) y su relacion con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia, España. Recuperado de <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf?>

Ministerio de justicia y derechos humanos. (2013). *Los derechos humanos en el Perú: nociones básicas*. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *El Acoso Moral en el Trabajo del Hogar*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/acoso/_poliptico_acoso.pdf

Peña P., R. y colaboradores. (2013). *El Acoso Laboral*. Bogotá: Colombia. Ediciones de la U.

Racchumi T., A. (2012). *Crónicas de una realidad*. Lima: Perú. Editorial Nissi S.A.

Valles ., M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social reflexión metodológica y práctica profesional*. España: Editorial Síntesis S.A.

Vidal C., C. (sf). *El Mobbing en el Trabajo y su Problemática*. Recuperado de http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

VIII. ANEXOS

ANEXO 1:

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | |
|--|--|--|
| TITULO: "LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE EL ACOSO MORAL EN LA RELACIÓN LABORAL " | | |
| AUTOR: HELEN NATHALY OBREGÓN RICAPPA. | | |
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | CONCEPTO Y CATEGORÍAS |
| <p>Problema general: ¿Es eficaz la protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral?</p> <p>Problema Especifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son los derechos constitucionales que se encuentran vulnerados por el acoso moral? 2. ¿Cuáles son aquellos elementos que constituyen una figura de acoso moral? 3. ¿Cuáles son aquellas modalidades que se desarrollan dentro del ámbito laboral como consecuencia del acoso moral? 4. ¿Cuáles son aquellas pautas para una futura legislación laboral sobre la materia del acoso laboral? 5. ¿Cuál es aquella forma adecuada del clima laboral para garantizar la debida protección de los trabajadores ante el acoso moral? 6. ¿Cuáles son las medidas que deberían tomarse en cuenta para prevenir los casos de acoso moral en la relación laboral? | <p>Objetivo General: Demostrar que no es eficaz la protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar cuáles son aquellos bienes constitucionalmente lesionado por la práctica del fenómeno mobbing dentro de la relación laboral. 2. Precisar aquellos elementos que constituyen un acoso moral en la relación laboral. 3. Identificar cuáles son las modalidades de acoso moral en la relación laboral. 4. Identificar cuáles son las futuras pautas para establecer una legislación laboral sobre el tema acoso moral 5. Identificar cual es el adecuado clima laboral en el trabajo para garantizar la debida protección de los trabajadores ante el acoso moral. 6. Precisar cuáles son las medidas de protección adecuadas para prevenir el acoso moral en la relación laboral. | <p style="text-align: center;">CONCEPTO: EL ACOSO MORAL</p> <p>CATEGORÍA 1: BIENES CONSTITUCIONALMENTE LESIONADOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dignidad 2. Honor 3. Intimidad <p>CATEGORÍA 2: ELEMENTOS CONSTITUTIVOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sujeto paciente 2. Conducta dañina 3. Continuidad 4. Finalidad <p>CATEGORÍA 3: MODALIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vertical 2. Horizontal <p>CATEGORÍA 4: CLIMA LABORAL</p> <hr/> <p>CATEGORÍA 5 MEDIDAS DE PROTECCIÓN</p> |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | MUESTRAS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ENTREVISTAS A UTILIZA |
|--|--|---|--|
| <p>DISEÑO: Fenomenológico</p> <p>TIPO: Inductivo</p> | <p>TIPO DE MUESTRAS: No Probabilísticas.</p> <p>POBLACIÓN: Informantes claves.</p> | <p>CONCEPTO: El Acoso Moral</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS: Entrevistas</p> | <p>TIPO DE ENTREVISTAS: Entrevista Abierta</p> <p>FORMA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Selección de informante clave</p> |

ANEXO 2: TRANSCRIPCION DE ENTREVISTAS:

ENTREVISTA CUALITATIVA N°1

1. Nombre del entrevistado: Cesar Augusto Ramírez Espinoza.

2. Profesión: Psicólogo, especialista en Psicología Organizacional.

3. Experiencia Profesional:

- Siete años de experiencia en el Área de Recursos Humanos – Selección, Capacitación y desarrollo.
- Especialista en selección de personal en Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS
- Docente de la Universidad Cesar Vallejo (UCV)

3. Experiencia Académica:

- Psicólogo titulado en la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM)
- Maestría en Dirección de personas en las organizaciones. (Universidad de Navarra – España).
- Especialista en Psicología Organizacional
- Diplomados en Recursos Humanos.
- Diplomado en Derecho Laboral
- Diplomado en seguridad basada en el comportamiento.

¿Qué es el acoso laboral y cómo influye en los trabajadores?

El acoso laboral es un comportamiento hostil, repetitivo - sistemático de una persona a otra definido desde varias formas a través de las molestias, temas de vestimenta, trabajo o frente a algún defecto que pudiera tener la persona acosada y desde un punto de vista psicológico pues todo tipo de acoso laboral tiene cierta influencia tanto en el clima laboral , autoestima de la persona, su nivel de productividad , satisfacción, en sus aptitudes con respecto a la otra persona y al conjunto de personas con que pueda socializar dentro de la organización definitivamente también hay un impacto en la productividad por lo general tienden a disminuir en la misma y aumenta el ausentismo laboral, relacionado con los factores de

productividad, insatisfacción, mal clima laboral incluso en el autoestima puede generar algún tipo de depresión en la persona que sufre este tipo de acoso psicológico constante.

¿Ha tenido casos de acoso laboral trabajando en el Área de Recursos Humanos?

Si, definitivamente todo esto tiene mucha influencia en empresas relativamente grande, donde el mayor número de incidencias de ese tipo de problemas psicológicos a nivel laboral, son casos donde el jefe inmediato encuentra alguna forma de incitar o molestar a algún trabajador puede ser con un fin indirecto de que este renuncie siendo su objetivo principal y en otros casos es el mismo trato que tiene el jefe hacia los trabajadores desmereciendo el trabajo de la persona centrándose en las actividades negativas asimismo existe el acoso entre compañeros u operarios ya que en este ambiente hay colaboradores que de un modo o trato tosco.

¿Cuáles son las medidas de protección utilizadas por la empresa frente al acoso moral?

Existen políticas, pero hay muy pocas empresas que establecen una protección a este tipo de acoso siempre por lo general se les brindan inducciones acerca de la Empresa, les explican, ¿Cómo funciona la Empresa?, ¿Cuál es la dinámica de trabajo?, el tema de acoso laboral de parte del jefe o de algún compañero y una forma de protegerlo es a través de establecer políticas internas en cada empresa pero siempre y cuando se respeten y apliquen.

¿Cuáles son los tipos de sanciones que considere usted sean más efectivas para culminar con los casos de acoso?

Desde el punto de vista empresarial se puede optar por una Conciliación, suspensiones diarias luego de ocurrido el hecho materia de controversia y si a pesar de ello el hostigador sigue cometiendo las mismas infracciones debería ser separado definitivamente de la empresa.

¿Conoce de algún caso donde por motivo del acoso laboral algún trabajador se haya suicidado o atentado contra su vida?

He escuchado noticias de este tipo de casos que si llegan a ese extremo, pero eso es precisamente porque dentro de la empresa la persona que está sufriendo este tipo de hostigamiento no ha sabido conducir sus reclamos o la empresa no ha establecido políticas de protección a los trabajadores asimismo la empresa no ha sido consciente de que existen estos tipos de casos.

ENTREVISTA CUALITATIVA N°2

1. Nombre del entrevistado: Walter Cecilio Peralta Cabrera

2. Profesión: Abogado, especialista en Derecho Laboral.

3. Experiencia Profesional:

- Abogado Consultor en la Cámara De Comercio De Lima (2001)
- Coordinador del Área de Consultas al trabajador, empleador y a organizaciones sindicales en el Ministerio de trabajo y Promoción del empleo.
- Docente de la Universidad Cesar Vallejo (UCV)
- Docente en la universidad Alas Peruanas (UAP)

4. Experiencia Académica:

- Egresado de la Universidad San Martin de Porres (USMP) de la carrera de Derecho.
- Maestría en Derecho Empresarial en la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Diplomado en el Derecho Laboral
- Curso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas de Lima Metropolitana. – MTPE – mayo a junio de 2016.
- Curso taller de formación docente continua 2015 II: “Estrategias y herramientas digitales en la enseñanza-aprendizaje e investigación en el marco del enfoque por competencias” – UCV – noviembre de 2015.
- Estudios de Conciliador Extrajudicial
- Congreso Internacional de Ciencias Forenses, Criminalística y Proceso Penal” – FDYCP-UAP-2014.

¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral tenemos que tomarlo con pinzas puesto que todos los trabajadores que a veces la empresa les dice que es lo que tienen que hacer o como hacer su trabajo piensan que es un acoso laboral, pero esto no es así, el acoso laboral va más allá de un simple mandato es decir va a fastidiar al trabajador , hacerle sentir incomodo en su centro de labores

Y, ¿por qué hago este distingo? Porque si nos vamos a hacer una investigación del Artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de simplificación laboral, determina los actos de hostilidad y dentro de ello no hay nada con respecto a las órdenes que imparta el empleador para realizar su trabajo.

¿Qué es el acoso moral y como se configura?

El acoso es moral es aquel acto que va en contra de la persona, es decir hacer sentir mal al trabajador por decir existen algunos empleadores que tienen cargos de jefes, supervisores en la cual trata de humillar a la persona diciéndoles “eres una inútil”, “no sirves para nada” y muchos calificativos que realmente denigran a la persona y eso no debe hacerse, es por eso que el Ministerio de Trabajo realiza campañas para tratar de sensibilizar a los empleadores, donde se les explica que no deben maltratar psicológicamente a los trabajadores, porque llevando un clima laboral pues la producción también será buena, pero hay otros empleadores que consideran que con el grito se puede manejar al trabajador o con el insulto y es más si hay necesidad donde hay mano de obra barata y existe una competitividad barata porque existe la gran masa trabajadora extranjera refiriéndome en estos tiempos a las personas venezolanas que vienen a tratar de emplearse de forma inadecuada (menos del sueldo mínimo) y esto genera un gran problema para los trabajadores nacionales Peruanos.

¿Cuáles son los tipos de acoso que existen dentro de la relación laboral?

Existen muchos tipos de acosos entre los cuales tenemos que mencionar a la sobrecarga laboral, acoso sexual en pocas palabras que si tu no sales conmigo no te voy a contratar depende esto te incremento el sueldo al fin y al cabo hay muchas formas de hostilización laboral. Peor las más comunes son las sexuales y psicológicas.

Por otro lado en el ministerio de trabajo existe un grupo de profesionales que ayudan a los trabajadores que han sufrido de acoso laboral no solo de sus mismo empleadores sino

también el de sus compañeros siendo estas las formas en las que se llega a concretar el acoso si es de manera directa del empleador o quizás roce entre compañeros.

¿Usted considera que la Ley de productividad y competitividad laboral es eficaz para la garantizar la protección de los trabajadores ante los casos de acoso moral?

La ley de productividad y competitividad laboral como he mencionado se hace para cumplir guste o no les guste, la ley está bien establecida lo malo es que no se aplica, desgraciadamente en nuestro país nos encontramos con el problema que el empleador trata de abusar y explotar del trabajador además de no cumplirle con sus derechos entonces la ley está bien dada lo malo es que son los propios trabajadores quienes no toman interés reintero el Ministerio de trabajado a través de sus diferentes áreas brinda charlas informativas a las empresas inclusive los inspectores antes de colocar una multa al empleadores, primero los instruyen para que puedan regularizarse si pasado el determinado tiempo no llegan a regularizarse la inspectoría recién procede a multarlos. Con respecto al acoso moral dentro de la Ley de productividad y competitividad laboral si bien es cierto esta detallado como un inciso y no se llega a explayar en el tema es porque todo es interpretativo, si bien es cierto en su Artículo 30° nos presenta una serie de literales sobre los actos de hostilidad no solo se debe ver ese artículo sino también el Artículo 35° de la misma ley la cual menciona que cualquier trabajador que sufra de actos de hostilización ya sea sexualmente o laboralmente tiene que denunciar primero a su empleador solicitando el cese del acto de hostilidad en este caso si es eficaz, pero lamentablemente como lo mencione no lo hacen por la sencilla razón que si yo denuncio a mi jefe que me está acosando voy a perder mi trabajo y como no quiero me quedo callado, ese es el problema que no denunciamos a su debido momento o cuando pretendemos denunciar ya es muy tarde porque el plazo para interponer ya venció ya que solo hay 30 dias para denunciar

¿Desde su punto vista Cuáles son las medidas de protección que deberían adoptar las empresas frente a un caso de acoso?

Es obligación del empleador capacitar a los trabajadores en estos aspectos y temas además ver los canales del proceso o procedimiento de las personas que se van a encargar de recibir este tipo de denuncias dentro de la empresa, en todo caso casi siempre va ser el Áreas de Recursos Humanos o si tienen algún personal de servicio social, pero lamentablemente no se podría dar en una empresa donde los propios jefes son los que están en la hostilización y

sobre todo disculpen la expresión me refiero a los que se encuentran en la repartija es decir; esto te toca a ti, esto me toca a mí y así sucesivamente entonces todos se tapan, pero eso se hace sin conocimiento del Gerente general, como ministerio de trabajo hemos tenido casos de esta índole donde los empleadores eran los hostigadores dentro de la relación laboral.

¿Usted cree que debería crearse una ley especial de protección al trabajador frente al mobbing o acoso laboral?

Hay leyes la cuestión es darle una interpretación necesaria, en todo caso lo que debemos proponer o ver o exigir es que salga el Código Laboral porque ahí está establecido, en la cual son años de que no se puede sacar porque hay intereses de por medio y ahí están las grandes empresas pertenecientes a los congresistas y lógicamente que no se va querer que se saque una ley que vaya en contra de ellos mismos porque lo que prefieren ellos es seguir maltratando al personal ya que tratar de poner orden en su casa resulta peligroso para ellos ya que se verían obligados a cumplir el pago de las 8 horas y la explotación vendría en el hecho que tienes que trabajar más de lo que la ley menciona dándole una apariencia como los mismos empleadores mencionan tienes que colaborar con la empresa, si tú no te quedas a trabajar horas extras te despido.

Con respecto al Decreto N° 728 está bien establecida solo es cuestión de aplicabilidad, interpretación y difusión de la presente norma.

ENTREVISTA CUALITATIVA N°3

1. Nombre del entrevistado: Jorge Luis Mayor Sanchez

2. Profesión: Abogado, especialista en Derecho Laboral.

3. Experiencia Profesional:

- Investigador en derecho y contribuyente en investigaciones jurídicas en temas relacionados en Derecho Laboral en la Editorial Gaceta Jurídica.
- Investigador y colaborador en la revista Soluciones laborales
- Docente de la Universidad Alas Peruanas (UAP)
- Docente en la Universidad de las Américas (UA))

4. Experiencia Académica:

- Egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) de la carrera de Derecho.
- Maestría en Derecho en Convención de Política Jurisdiccional en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- Maestría en Propiedad intelectual y Competencia en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- Maestría en Derecho procesal en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)
- Doctorado en Derecho al Trabajo en la Universidad de Salamanca – España

¿Qué es el acoso laboral?

El acoso laboral es la situación en la cual una persona, un trabajador o trabajadora sufre justamente de parte de un agente externo o de una persona dentro del ambiente laboral la denigración por aspectos sociológicos, el daño a su imagen propia y honor las cual se manifiestan en las relaciones laborales al interior de un centro de trabajo, ya que al ser una situación agravante donde esta persona siente impertinencias, molestias de otra persona que es continuamente quien la viene importunando dentro del horario y jornada del trabajo es decir no la deja trabajar de manera continua, espontánea porque esa persona

siente que otra persona la limita, le perturba el clima laboral y no deja que esta persona justamente este consagrada para sus actividades laborales en la que se desempeña dentro del trabajo.

¿Qué es el acoso moral y como se configura?

Podríamos decir en cierta medida que el acoso moral estaría inmerso, inherentemente e integrado dentro del acoso laboral, sería en cierta forma o variante dentro de una serie de manifestación justamente de la plasmación de este tipo y se configuran a través de las molestias y presiones que pueda hacer una persona dentro del ambiente de trabajo con relación a otra persona con la cual puede interactuar dentro del ambiente del trabajo que puede ser un compañero o también una persona que ocupa un nivel superior en la relación del trabajo como puede ser un supervisor, el propietario del centro del trabajo (empleador), gerente, un director justamente quienes tienen un poder inmediato sobre la otra persona afectada, pero este acoso moral puede tener una cierta carga muy fuerte de subjetividad porque habría que determinar en el contexto que lamentablemente para unas personas es acoso moral y para otras no, porque no tiene ese aspecto y esa carga, por tanto no tendríamos esa connotación, varia en el aspecto de carácter cultural y como se manifiestan las relaciones laboral al interior de un centro de trabajo

¿Cuáles son los tipos de acoso que existen dentro de la relación laboral?

Existen ciertas formas que pueden optar la configuración más allá de una relación de dependencia o correlación y la de un trabajador que se encuentra subordinado ósea recibe directrices de una persona que guía justamente la relación laboral como puede ser un superior, supervisor, director o el propietario mismo para quien se encuentra laborando sino que en las relaciones laborales también el acoso laboral se puede realizar a nivel de equiparidad, es decir puede ser producto justamente no de una persona que tiene subordinación sobre otra sino entre los mismos compañeros o trabajadores del mismo nivel de carácter funcional dentro del centro de trabajo de la misma unidad.

¿Usted considera que la Ley de productividad y competitividad laboral es eficaz para la garantizar la protección de los trabajadores ante los casos de acoso moral?

Bueno el decreto legislativo N°728, que es el texto único ordenado que regula el régimen laboral de la actividad privada determinada en el decreto supremo N°003-97-TR, no tiene desarrollado de forma expresa y precisa como preveer o como plasmar justamente este tipo de acoso que se denomina actualmente como “Mobbing” dentro del centro de trabajo, tanto es así que han tenido que regular una norma externa, fuera de esta ley de carácter laboral que pueda justa o Sexual en la relación al trabajo para poder sanar y zanzar este tipo de situaciones mente acoger este tipo de situaciones como lo es la Ley contra el Hostigamient agravantes que se dan justamente en el centro de trabajo específicamente en la mujeres quienes sufren de estas presiones en la gestión del trabajo, si bien es cierto la Ley trata de copar los vacíos legales laborales pero el decreto 003-97-TR de la Ley de productividad y competitividad laboral no llega a desarrollar expresamente enunciados específicos que nos ayude a prevenir o sancionar en su debido momento este tipo de prácticas dolosas causando daño psicológico en las personas afectadas.

¿Desde su punto vista Cuáles son las medidas de protección que deberían adoptar las empresas frente a un caso de acoso?

Se pueden crear una serie de políticas privadas dentro del centro de trabajo, justamente es la persona que sufre de acoso laboral o “mobbing”, quien debería denunciar inmediatamente a la autoridad pertinente en sede administrativa ya sea el área de recursos humanos que está siendo objeto de la práctica de acoso laboral en cualquiera de sus formas es decir si es parte de su jefe o de algún compañero de trabajo de tal manera que la empresa pueda tomar unos lineamientos como por ejemplo variar de área de trabajo y conversar con la persona que está ocasionando o suscitando esta situación justamente criticable, y pedir que rectifique sus acciones y si no lo hiciera ver las posibilidades de cambiar de lugar de trabajo a algunos de estos trabajadores ya sea el afectado o el agresor de tal manera apartarlos físicamente. Tenemos que tener en cuenta que la empresa está en todas las facultades de hacer todos los tipos e llamada de atención, amonestación de carácter verbal, cursar una amonestación por escrito y/o suspensión.

¿Usted cree que debería crearse una ley especial de protección al trabajador frente al mobbing o acoso laboral?

Mira si ahora tenemos una ley que trata de prevenir el acoso sexual, el gran problema que podemos tener en nuestro país es que nos vamos a pasar todo el tiempo queriendo regular cada cosa específicamente a través de un articulado o ley especial.

Pero lo que si se debe hacer es crear una ley general de trabajo donde se llegue a desarrollar y articular este tipo de situaciones sería lo más loable, mientras no tengamos este tipo de situaciones como una ley general de trabajo o en su momento un ambicioso código de trabajo que no existe en nuestro país, podríamos justamente optar de manera momentánea y proceder con el legislador peruano con una promulgación de prevención, características, configuración y sanción a raíz de este fenómeno social – laboral

ENTREVISTA CUALITATIVA N°4

1. Nombre del entrevistado: Psicóloga Karen LLacho Inca
2. Profesión: Psicóloga especialista en Psicología Organizacional
3. Experiencia Profesional:
 - Área de Recursos Humanos en temas de capacitación
 - Área de Desarrollo Personal en nivel empresarial.
 - Área de Gestión de Recursos Humanos. (Cadena de Bellezas)
 - Docente en la Universidad Cesar Vallejo (UCV)
 - Docente del área de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) en la escuela de psicología.
- 4 . Experiencia Académica:
 - Psicóloga titulada en la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM).
 - Maestría en Psicología organizacional en la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM).
 - Especialista en Gestión del Capital Humana en la Universidad San Ignacio de la Loyola (USIL).
 - Especialista en Consultoría y coaching en la Universidad Ricardo Palma
 - Estancia de investigación en Psicología del Trabajo y Organizaciones saludables en la Universidad Jaume I de España.
 - Doctorado en Psicología en la Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM).

¿Qué es el acoso laboral desde el punto de vista psicológico?

En el ámbito organizacional también llamado “mobbing”, es cuando en el entorno laboral un trabajador que puede ser del mismo nivel o jerarquía diferente molesta, incomoda o agrede porque es por niveles a otro trabajador o trabajadora generalmente se da por niveles de poder que es lo más usual, valiéndose de la autoridad que tiene la persona ya que puede tender a molestar y perjudicar, obstaculizar de muchas formas mas el trabajo de otra

persona de tal manera que lo afecta a muchos niveles ya sea en su rendimiento a nivel psicológico, estrés y otra afectación personal.

¿Entonces al hablar del estrés nos estamos refiriendo a casos de enfermedades profesionales provenientes del trabajo?

Si, si claro, el estrés o “burnout” o síndrome del desgaste profesional, pero el mobbing es realmente la constancia en acosar, molestar agredir a una persona genera o influye mucho el alza del estrés laboral definitivamente.

¿Cuál es el clima laboral adecuado para que los trabajadores no sufran de este tipo de enfermedades?

Lo ideal es que como siempre hablamos de organizaciones que tienen un beneficio mutuo, una persona actualmente lo que busca es un equilibrio en su vida personal y vida profesional por ende van de la mano, no son mundos separados ósea, yo necesito sentirme bien con lo que estoy haciendo en mi vida profesional concerniente a mi trabajo y desarrollarme con normalidad sabiendo que lo estoy haciendo bien; un buen clima laboral busca eso, promover que el trabajador sepa que su labor tiene sentido para la organización pero también para su vida y que eso contribuya a la sociedad asimismo como el bienestar personal e interpersonal en la empresa, promover las relaciones de comunicaciones saludables entre las personas del mismo entorno ya que las personas no trabajan solas sino en equipos es ahí donde encontramos a los microclimas los cuales ven en el desarrollo del líder, quien trabaja con los compañeros a cargo, viendo su control educado con el equipo y los conflictos, entendiendo que no solo lo que un trabajador realiza en su centro laboral es malo solo para él sin para todos en conjunto. Asimismo existen muchas políticas dentro de la empresa para el bienestar del trabajador, promoción de objetivos que son buenos para un buen clima saludable.

¿Usted como antigua trabajadora del área de recursos humanos que medidas adoptaban para la protección de los trabajadores ante los casos de acoso moral?

Bueno mi trabajo era muy curioso ya que como prestaba servicios a la cadena de bellezas que en su mayoría son mujeres ocurría algo muy peculiar ya sea la mucha sensibilidad y roce de las informaciones que pasan “como teléfono malgrado”, las miraditas, el tono de

voz eso ocurre mucho en mujeres, dentro del área lo afrontábamos mediante estrategias de clima laboral en organizaciones hallando la dificultad en la comunicación y gestión de conflictos, pero igual habían casos que se escapaban o iban a más se salían de control tales como: chicas que ya no querían trabajar en pocas palabras renunciar por motivos que compañeras no le hablaba, le miraran feo, le quitaba clientes, sus materiales ¿Cómo un rechazo? Claro, como un rechazo que hacia insostenible la relación laboral, pero claro nuestro trabajo y todo lo que promovíamos estaba respaldado por la Ley General de Trabajo, la Nueva Ley de Prevención de Riesgos psicosociales en el trabajo aparte de ver el riesgo ocupacional, se evalúa de acuerdo a la salud pre y post.

¿Dra. Como me mencionaba anteriormente de los casos de acoso laboral en su ex centro laboral, cuáles eran los más frecuentes?

Bueno el más frecuente que pude percibir fueron los de clase horizontal, entre compañeras, hubieron casos de un tipo de acoso vertical pero uno o dos quizás por parte de las compañeras, hay que tener en claro que en casos de acoso laboral significa más la frecuencia que el hecho.

¿Usted donde trabajaba las empresas tenían políticas privadas para la protección de este fenómeno?

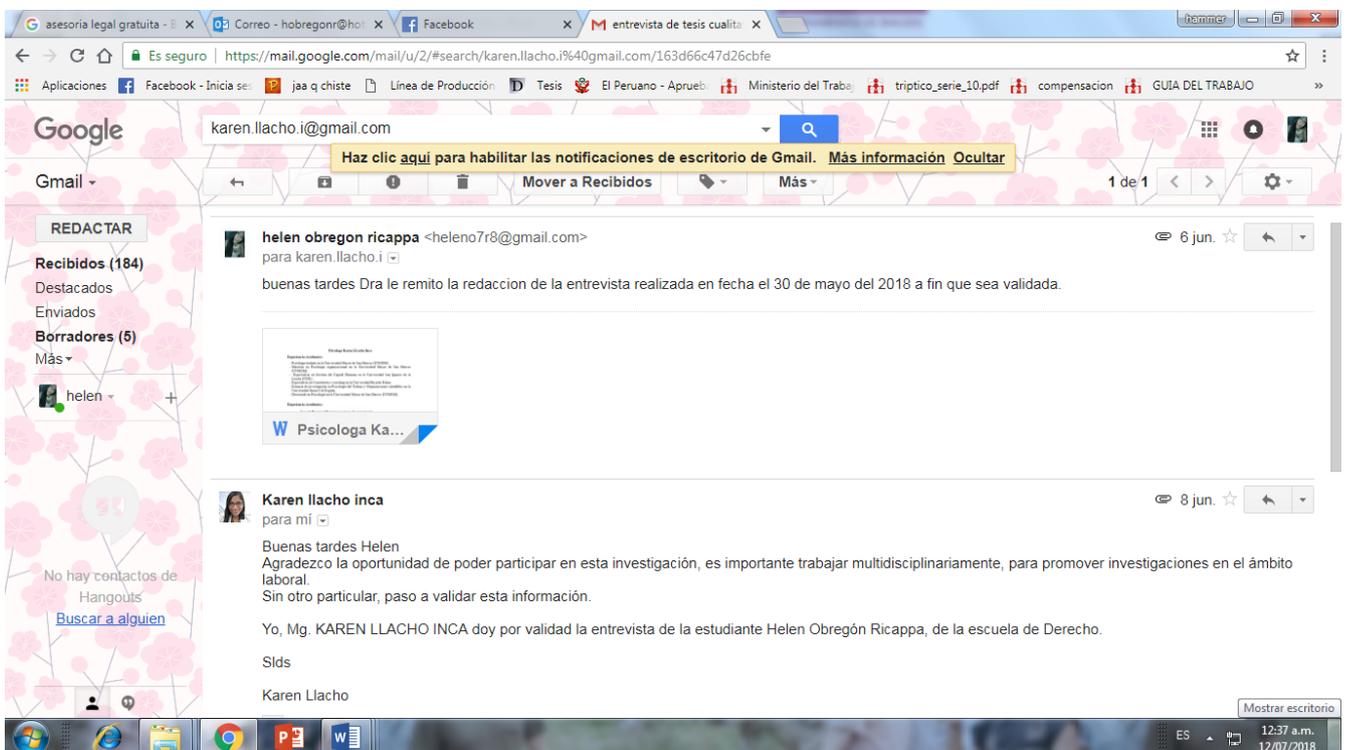
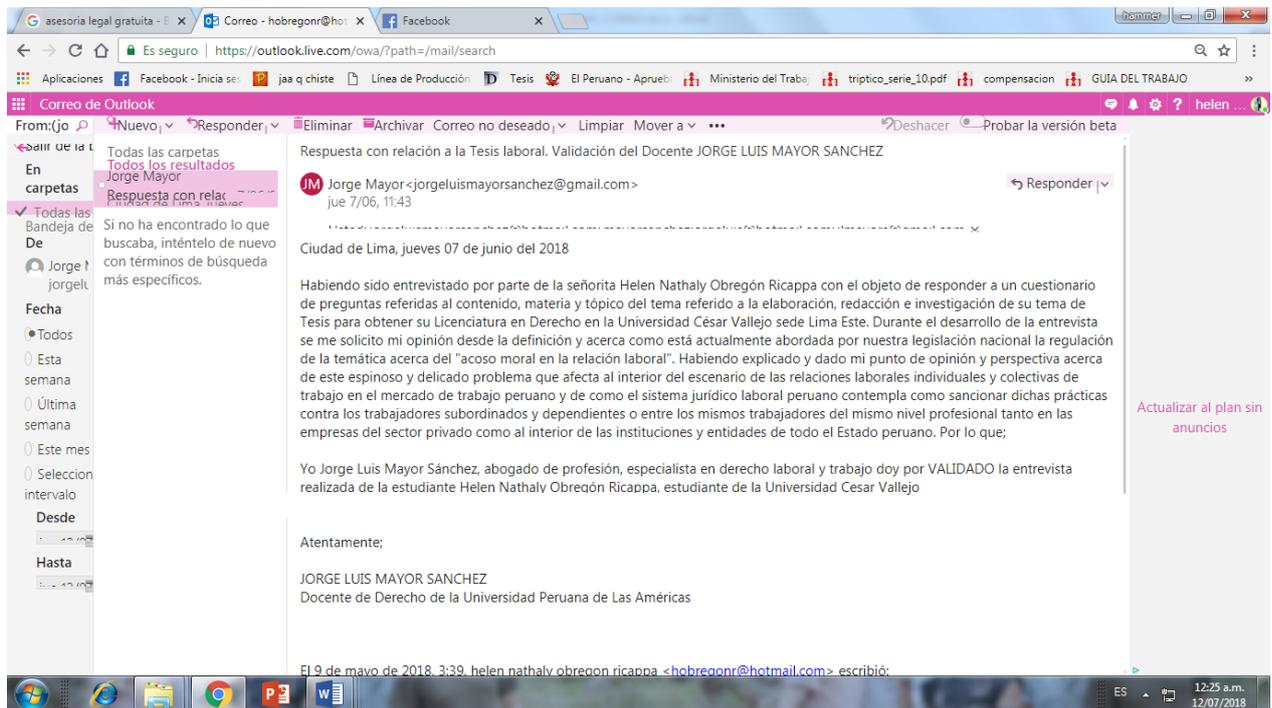
No, a veces no es un tema aun trillado ya que al jefe o gerente de la empresa se le hace difícil aceptar que dentro de una organización pueda existir este tipo de problemas ya que para ellos solo significa un conflicto de intereses o solo es una discusión entre compañeros, etc. Recalcar que este fenómeno aun es tomado como un tabú, por otro lado hay actividades o acciones que se normalizan dentro de la organización como el tema del llamado de atención por parte de tu jefe o que me cambie de horario jornal sin justificación alguna, volviéndose rutinario en la relación laboral a pesar que algunos trabajadores se sientan humillados y desgastados psicológicamente.

¿Entonces Dra, concerniente a nuestra legislación no regula la prevención del acoso laboral?

Yo creo que es indirecto, por un lado está el tema de la Ley de seguridad y salud en el trabajo que de manera indirecta aborda más el tema del estrés básicamente y de ahí

podríamos conectarlo al acoso como causa por otro lado tenemos la ley de la no violencia, la protección de los derechos de no lastimar a otras personas pero no existe nada referente a los daños psicológicos a nivel laboral.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



asesoria legal gratuita - B x Correo - hobregonr@hoi x Facebook x entrevista de tesis cualita x

Es seguro | https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search

Aplicaciones Facebook - Inicia ses jaa q chiste Linea de Producción Tesis El Peruano - Aprueb Ministerio del Trabajo triptico_serie_10.pdf compensacion GUIA DEL TRABAJO

Correo de Outlook helen nathaly ...

césar agosto i Nuevo | Responder | Eliminar | Archivar | ... | Deshacer | Probar la versión beta

Salir de la búsqueda

En carpetas

- Todas las carpetas
- Bandeja de entrada

Fecha

- Todos
- Esta semana
- Última semana
- Este mes
- Seleccionar interv...

Desde

lue 12/07/2018

Hasta

lue 12/07/2018

Todas las carpetas

Resultados relevantes

Microsoft Outlook

No se puede entreg. 21/06/2018
HE1EUR02FT008.mail.protecti...

César Ramirez

Re: TESIS DE DERECH... 8/06/2018
Descuide. Fue un gusto. Espe...

helen nathaly obre... 7/06/2018
profesor disculpe por respon...

Todos los resultados

Microsoft Outlook

No se puede entreg. 21/06/2018
HE1EUR02FT008.mail.protecti...

helen nathaly obre... 21/06/2018
tesis
(Sin texto de mensaje)

hammer_u@hotm... 21/06/2018
tesis final
(Sin texto de mensaje)

César Ramirez

Descuide. Fue un gusto. Espero que le vaya super bien en su trabajo.

Saludos.
César Ramirez.

El 7 de junio de 2018, 11:13, helen nathaly obregon ricappa <hobregonr@hotmail.com> escribió:
profesor disculpe por responderle ahora sino que ando tmb bien ocupada en el tema de la sustentacion de tesis
agradecerle una vez mas por su tiempo brindado

De: César Ramirez <gramirez0608@gmail.com>
Enviado: viernes, 18 de mayo de 2018 18:33
Para: helen nathaly obregon ricappa
Asunto: Re: TESIS DE DERECHO LABORAL

Buenas tardes Srta. Helen.

Perdone la demora en responder. He estado algo ocupado con actividades sobre la acreditación. Respondiendo a su pregunta, he trabajado en Cesel Ingenieros, Suiza Lab, Unicon, Serpetbol, Programa Juntos, entre otras.

Por último, Yo César Augusto Ramirez Espinoza, Psicólogo de profesión, con experiencia en el área de recursos humanos doy por VALIDADO la entrevista de la SEÑORITA Helen Nathaly Obregon Ricappa.

Saludos cordiales.
César Ramirez.

El 4 de mayo de 2018, 0:56, helen nathaly obregon ricappa <hobregonr@hotmail.com> escribió:

1 de 6

Ramirez

ES 12:46 a.m. 12/07/2018

LATAM AIRLINES

¡Tu mejor oportunidad, compra en LATAM.com!

CYBER LATAM

Destinos Internacionales

DESDE US\$ 190

6 S / 623

Para más información Ingreso a latam.com

ENTREVISTA N° 2

| | |
|------------------------|--|
| Personaje Entrevistado | Walter Peralta Cabrera |
| Validación (Firma) |  |

| N° | Preguntas |
|----|---|
| 1. | ¿Qué es el acoso laboral? |
| 2. | ¿Qué es el acoso moral y como se configura?? |
| 3. | ¿Cuáles son los tipos de acoso que existen dentro de la relación laboral? |
| 4. | ¿Usted considera que la Ley de productividad y competitividad laboral es eficaz para la garantizar la protección de los trabajadores ante los casos de acoso moral? |
| 5. | ¿Desde su punto vista Cuáles son las medidas de protección que deberían adoptar las empresas frente a un caso de acoso? |
| 6. | ¿Usted cree que debería crearse una ley especial de protección al trabajador frente al mobbing o acoso laboral? |

| N° | Respuesta | Observación |
|----|--|-----------------|
| 1. | <p>Mano de obra barata debido a la llegada de extranjeros.</p> <p>6. No debería regularse, pero si sacarse el código laboral que muy prescindible.</p> | Muy concentrado |
| N° | Respuesta | Observación |

ANEXO 4: . ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

| | | |
|--|--|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 09 |
| | | Fecha : 23-03-2018 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo, Jose Roberto Barbonuevo Fernandez
 docente de la Facultad Derecho
 y Escuela Profesional Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Este
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" La protección de los Trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral.

.....",
 del (de la) estudiante Obregon Rucappa Helen Nothaly
 constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.1% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

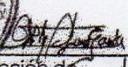
El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha S.S.L | 05 de Julio del 2018

.....
 Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 07640667

| | | | |
|--|---|--|---|
|  DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN PERÚ |  |  VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN CÉSAR VALLEJO |  |
| | | | |

ANEXO 5: RESULTADO DE TURNITIN

La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 2 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante | <1% |
| 7 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |



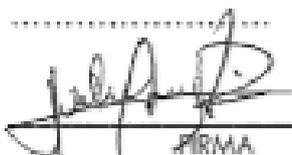
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-FR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Olivero Ricardo Hugo Nishiky identificado con DNI N° 75182801, egresado de la Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La protección de los Trabajadores en el caso moral en la relación laboral....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


ARMA

DNI 75182801

FECHA: 16 de Junio del 2018




Dirección de Investigación

Revisó

Revisó


Repositorio de UCV




Dirección de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Luzaida Polomina Gonzales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Helen Nathaly Obregón Ricappa.

INFORME TITULADO:

"La Protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 12/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Luzaida Polomina
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN