



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto
legislativo N° 728**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Mamani Apaza, Angela (orcid.org/0000-0002-0101-4389)

Silva Parra, Estefania Kathrin Claudia (orcid.org/0000-0002-8771-4377)

ASESOR:

Dr. Mucha Paitan, Angel Javier (orcid.org/0000-0003-1411-8096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Nuestra tesis va dedicada especialmente a nuestros padres ya que fueron ellos quienes nos apoyaron tanto en la parte psicológica, moral y económica para poder llegar a ser los profesionales que somos hoy en día.

A todas las personas que nos brindaron su apoyo incondicional en el transcurso de la carrera universitaria, impulsándonos a seguir con perseverancia y entusiasmo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por guiar nuestros pasos para lograr todos nuestros objetivos en la vida.

A nuestros padres por apoyarnos incondicionalmente impulsándonos a seguir adelante, por estar ahí cuando más los necesitamos y por brindarnos sus consejos para ser mejores cada día.

A nuestros maestros por sus enseñanzas para poder desarrollarnos profesionalmente, por habernos brindado sus conocimientos para desempeñarnos como buenos profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico.....	16
3.8. Método de análisis de la información.....	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	45

RESUMEN

El presente trabajo de estudio tiene como objetivo general, determinar la necesidad de regular el hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral, teniendo como finalidad, garantizar y proteger los derechos del trabajador ante una posible vulneración de ellos.

Del mismo modo nuestra investigación es de tipo básica poseyendo un diseño jurídico propositivo. Teniendo como metodología mixta (cualitativa - cuantitativa), ya que se analizó de manera profunda usando la guía de entrevista y el cuestionario, con la finalidad de obtener información para explicar la problemática que acarrea el acoso, hostigamiento o mobbing laboral, afectando uno de los derechos fundamentales, que es el de gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de nuestras vidas.

Asimismo concluimos que se necesita modificar el artículo 30 del decreto legislativo N° 728 “Ley de productividad y competitividad laboral”, a fin de contrarrestar el maltrato en contra del trabajador, tanto física, psicológica, social y familiar, los mismos que afecta la salud emocional y por ende la productividad en la institución o empresa en la que labora. Es por ello que vemos la necesidad de la regulación adecuada del hostigamiento laboral en todas sus formas.

Palabras Clave: Hostigamiento, hostigamiento laboral, acoso, mobbing.

ABSTRACT

The present study work has as a general objective, to determine the need to regulate labor harassment in the law of productivity and labor competitiveness, with the purpose of guaranteeing and protecting the rights of the worker in the event of a possible violation of them.

In the same way, it shows research of a basic type, possessing a propositional legal design. Having as a mixed methodology (qualitative - quantitative), since it was analyzed in depth using the interview guide and the questionnaire, in order to obtain information to explain the problem that bullying, harassment or labor mobbing entails, affecting one of the fundamental rights, which is to enjoy a balanced and adequate environment for the development of our lives.

We also conclude that it is necessary to modify article 30 of legislative decree No. 728 "Law of productivity and labor competitiveness", in order to counteract abuse against the worker, both physical, psychological, social and family, which affects health emotional and therefore the productivity in the institution or company in which he works. That is why we see the need for adequate regulation of workplace harassment in all its forms.

Keywords: Harassment, workplace harassment, harassment, mobbing.

I. INTRODUCCIÓN

En estos años ha cobrado con más fuerza el nombre de hostigamiento o acoso laboral, habiendo un crecimiento importante en tiempo de pandemia, debido a que diversas empresas cerraron y así muchas de las personas que tenían un trabajo estable se quedaron sin él, y era complicado conseguir un nuevo trabajo, es ahí que muchos de los empleadores se aprovechaban de la necesidad de los empleados, en algunas ocasiones estos, para poder mantener su trabajo, aguantan el acoso u hostigamiento repetitivo.

El hostigamiento laboral, puede ser producido por uno o un grupo de personas hacia una o más víctimas, las cuales reciben algún tipo de violencia injustificada, como violencia psicológica o física o en su efecto ambos, ello sin ningún tipo de razón, haciendo que en su centro de labores no haya un ambiente tranquilo para poder laborar, en muchas ocasiones esta violencia que es ejercida por el agresor se traslada fuera del centro de trabajo, con la única intención de someter a la víctima a los deseos del agresor. En ciertas oportunidades estas personas deciden no compartir su adversidad con otras, por miedo a ser evidenciadas y así llegar a perder su trabajo. Estos actos de agresión pueden ser cometidos por el empleador o por sus propios compañeros de trabajo, procurando doblegar la resistencia del empleado.

Para tomar el nombre de hostigamiento laboral, tiene que ser producida en el interior de su centro de labores, donde se ocasionen diferentes tipos de agresión, de igual manera tiene que ser probada, aunque sabemos que el tipo de agresión psicológica, en muchas situaciones es difícil de comprobar, ya que no se ve reflejado en huellas externas, porque en su mayoría hablamos de agresión verbal.

En cuanto al desempeño o rendimiento laboral que pueda ejercer la víctima es notable, ya que en el cumplimiento de sus labores podría estar disminuyendo su eficacia, cometiendo errores consecutivamente o incluso olvidándose de sus responsabilidades, causando así un perjuicio a la institución donde presta sus servicios, así mismo es necesario regular una norma que pueda proteger a los trabajadores, que estuvieran pasando por este tipo de casos.

La carencia de regulación del hostigamiento laboral en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concibe que el hostigador u hostigadores actúen de manera continua y reiterada, sin que haya una sanción por dicho acto que se comete contra el trabajador, afectando la salud emocional del empleado y así mismo el rendimiento laboral que debe de tener en su centro de trabajo, llegando al extremo de causar enfermedades por el estrés ocasionado, logrando que el empleado renuncie por el trato hostil que recibió durante un tiempo. Entonces los puntos antes mencionados son parte de esta investigación.

En nuestra carta magna en su articulado 2 incisos 22 señala que: Todo individuo tiene derecho a gozar de su tiempo libre de un ambiente de paz y tranquilidad, así mismo también, de disfrutar de su descanso en un contexto equilibrado y apropiado para el desarrollo de su coexistencia laboral.

Teniendo en cuenta esta premisa en nuestra carta magna, delimitaremos el lugar, en el Departamento de Arequipa, donde se ha observado una gran actuación de trabajo, en el cual también existe acoso laboral hacia los trabajadores. Como se ha mencionado esta modalidad afecta no solo la salud emocional del empleado, sino también el rendimiento laboral que correspondería tener en su centro de trabajo, así mismo también llegar a tener estrés a tal punto de enfermarse, y por último renunciar a su centro de trabajo o en casos más extremos, llegar al suicidio.

Como problema general tendremos, de la misma forma tenemos las siguientes interrogantes: ¿Por qué es necesaria la propuesta de regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral?

¿Afecta la falta de regulación del acoso laboral frente al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía? ¿Cómo sería una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al Decreto Legislativo N° 728?

Del mismo modo esta investigación es justificable ya que en el ámbito teórico es de suma importancia, debido a que se analizará el cuerpo normativo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, lo que corresponde, los conceptos de hostigamiento o acoso laboral como categorías y desarrollaremos teorías sobre estos tipos de maltrato que sufren las víctimas, que por miedo a ser despedidas o a sufrir futuras humillaciones se quedan calladas y prefieren continuar con estas agresiones.

En el ámbito práctico, es de suma importancia ya que la utilidad de este trabajo permitirá que la tipificación sobre el hostigamiento, acoso laboral o mobbing, permita que los abogados especialistas en derecho laboral, asimismo los propios empleados víctimas de ello, tengan una herramienta legal para poder proteger y defender el derecho a tener un trabajo donde el ambiente sea equilibrado sin sufrir ningún tipo de humillaciones. Asimismo, aportar nuevos conocimientos en el campo del derecho laboral.

La actual investigación se justifica en el ámbito metodológico, debido a que se elaboraron instrumentos para el recojo de información, que vienen hacer, la guía de entrevista y el cuestionario, las mismas que están relacionadas con la categoría de estudio.

Esta investigación es justificable en el ámbito legal, porque si se logra la incorporación del acoso laboral o mobbing adicionando al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permitirá la disminución del acoso laboral en los centros de labores, permitiendo que el empleado pueda realizar sus obligaciones con total normalidad garantizando el derecho a trabajar en un ambiente equilibrado.

Como objetivo general tenemos; Determinar la necesidad de la regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral. Del tal modo, los objetivos específicos son: Identificar como afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, y plantear una

propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728.

De la misma forma como supuesto general tenemos: El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre en el decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral que afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes a nivel nacional, tenemos la tesis de Casahuillca (2016), titulada: Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Chilca- 2015; aborda citando a Farías (2006), menciona que si en algún momento existiera hostigamiento dentro del ámbito laboral, tendrían que tomarse en cuenta, dando el valor que corresponde ya que es de interés de todos, asimismo señala que muchas veces el Mobbing pasa de manera inadvertida con hechos pequeños que a la larga se pueden convertir hasta en agresiones causando un clima tenso dentro del ambiente laboral. Dicho autor utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo en la cual busca entender la reciprocidad que existe entre el hostigamiento laboral con el desempeño laboral de cada una de estas personas.

De igual manera tenemos la tesis de, Enciso y Pérez (2018), titulada: El acoso laboral y la vulneración a los Derechos Fundamentales del trabajador en el Supermercado Metro de los Olivos – Lima – 2017; en el que se hace mención al acoso laboral, el cual nos indica que, es una experiencia continua y repetitiva, el cual se da tanto en el sector público como en el sector privado, muchas veces persiguen el despido de la víctima o víctimas. Asimismo nos hace mención a los tipos de acoso laboral como; acoso vertical la cual se presenta de manera jerárquica de un superior y el subordinado, de igual manera tenemos al acoso horizontal, en este aspecto se realiza entre trabajadores de mismo rango laboral, se puede efectuar de uno o más compañeros de trabajo los cuales pretenden subordinar a la víctima, dando cuenta también que los empleadores prefieren no intervenir dejando pasar estos tipos de abusos, vulnerando así los derechos fundamentales de cada uno, asimismo el autor se basa en el enfoque cuantitativo descriptivo, la cual va dirigida a detallar el hostigamiento laboral, la cual facilitara identificar factores que conllevan a estos hechos.

Asimismo tenemos a Sánchez (2020), en su tesis titulada: El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes - 2020; trabajo realizado para obtener el grado de doctor en Derecho, menciona que el hostigamiento laboral

es tan antiguo como la labor misma, que se ha ido incrementando al pasar de los años, del mismo modo cita a García (2003), quien señala, que es incuestionable no hablar de acoso laboral ya que en los centros de trabajo es un tema más psicológico que físico de la misma forma nos hace mención a que es muy evidente el maltrato pero aun así es importante tocar el tema ya que afecta la salud mental del que labora perjudicando su labor dentro de la empresa o institución.

De igual forma tenemos ha Nuñez (2019), respecto de su tema de tesis: El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los trabajadores del sector público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018; se hace mención a la preocupación que existe, debido a que en las instituciones o empresas donde se labora debería de existir un clima laboral tranquilo donde los trabajadores puedan desarrollarse plenamente sin que haya ningún tipo de hostigamiento o mobbing, definiéndose como un maltrato hacia una o más víctimas con la única intención de someterlas, bajo su yugo, sabiéndose que puede existir de dos maneras, la primera vendría hacer directamente por parte de su jefe o de la misma manera podría ser de su superior encargado, la segunda modalidad será por parte de sus compañeros de trabajo de manera continua y repetitiva con la intención de perjudicar en su centro de labores, asimismo resalta que es un inconveniente en relación con el clima laboral porque estos tipos de agresiones se dan de poco en poco hasta rebasar los límites perjudicando no solo a la víctima si no a la empresa o institución donde labora. Asimismo el autor utilizó el método descriptivo simple para su investigación.

Con respecto a los antecedentes a nivel internacional tenemos la tesis de Morales (2015), Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico: el cual hace mención, a las acciones frecuentes que realiza el agresor, como; dejar tareas a destiempo y más de lo que le corresponde, refutar todo lo que haga o realice, interrumpir su intervención o en algunos casos callarlos, avergonzarlos ante su jefe o frente a sus compañeros, resaltar continuamente sus tareas mal ejecutadas, etc. Asimismo hace mención, a la existencia de cuatro elementos para calcular el

nivel de hostigamiento, los cuales son: acoso laboral, acoso exclusivo, acoso en conjunto de varios agresores y realizando violencia e intimidación hacia la víctima(s), con el único fin de que se les llame la atención reiteradas veces hasta lograr el abandono o despido de la víctima.

De igual forma tenemos la tesis de, Dujo (2021), para obtener el grado de doctor en Derecho, la cual es denominada: Las variables modulares del acoso psicológico en el trabajo: un enfoque victimológico y forense; se hace mención a la inestabilidad de poder que existe entre ambas partes, por un lado la víctima no quiere darse cuenta de que está recibiendo algún tipo de violencia, justificando de alguna manera el actuar de su acosador u hostigador, pudiendo ser su jefe o compañeros de trabajo, asimismo tenemos la otra parte que vendría ser el agresor, quien se encargará de buscar la ocasión u oportunidad, para lograr su propósito, siendo el objetivo el despido o sometimiento (a) de la víctima.

Del mismo modo tenemos a los autores, Campos, Abarca y Prado (2005), en su artículo titulado: acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, quienes indican que es un problema que viene hace años atrás que se da en distintas civilizaciones, haciendo mención al psicólogo Heinz Leymann, quien nos señala, que es una conducta hostil, que con el transcurso del tiempo se agrava, siendo así que en la década de los sesenta, se presenta un escenario donde un conjunto de niños causan daño a uno que quiere pertenecer al grupo, excluyéndolo de las actividades recreativas dentro de la institución

De la misma forma tenemos a Fondevila (2008), en su artículo titulado: El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción; el cual tiene como objetivo investigar los diferentes modelos de acoso laboral llamado congelamiento de empleados, indica que hay varias maniobras para tratar el acoso dentro de ellas tenemos a terapias psicológicas, terapias médicas, jurídicas el cual de alguna manera forzara a la administración de justicia a contribuir con jurisprudencia correspondiente, estrategias sindicales la cual buscara colaborar con la víctima o víctimas y por ultimo habla de la estrategia empresarial la cual está

enfocada a la elaboración de códigos de conducta precisamente para no ocasionar una devaluación en la productividad laboral. Asimismo menciona la evolución del término mobbing, esta conducta fue descrita por Konrad Lorenz en 1963 quien señala, que en un grupo de animales ingresa uno nuevo, la manada empiezan a robar sus alimentos e incluso lo atacan para que huya del lugar, ya en 1972 Peter Paul Heinemann lo describe en conducta de algunos niños con respecto a otros, ya en 1998 Marie – France Hirigoyen utilizó el término acoso moral para referirse a los acometimientos hostiles las cuales son difíciles de probar. Ya en los últimos años, se ha prestado mayor atención al tema.

Asimismo, Pinzón y Betania (2010) mencionan a Rodríguez, quien señala que el mobbing laboral, es aquel atropello contra una o varias víctimas, ejerciendo maltrato psicológico dentro de las instalaciones del trabajo. Del mismo modo hacen mención a Heinz Leymann, quien hace alusión, a que la finalidad es arruinar la reputación de la víctima o ejercer maltrato psicológico en su dignidad de la persona, siendo en reiteradas ocasiones estas conductas hostiles, provocando así la renuncia de la misma. De la misma forma Pinzón y Betania, nos mencionan tres tipos de mobbing; mobbing ascendente, la cual es ejercida por uno o varios subordinados hacia su superior, de igual forma se hace mención al mobbing horizontal, la cual se establece cuando existe acoso de un sujeto a otro dentro del mismo rango laboral, de la misma forma tenemos al mobbing descendente, donde la víctima será el trabajador, quien está a cargo de su jefe inmediato.

Para García (2003), el hostigamiento sexual es ejercida, por un superior hacia su subordinada (o), y usualmente es del sexo masculino, que se presenta una serie de insinuaciones de actividad sexual, siendo amenazas, chantajes, etc., pretendiendo que la víctima se someta a los deseos del mismo, en ciertas ocasiones, ocurre con el fin de recibir ciertos beneficios laborales, como recibir mejor trato, asumir un cargo superior al que ostenta la víctima, mantener su trabajo o cualquier otro beneficio favorable a él o ella, asimismo se pretende que la víctima consienta los deseos sexuales de su superior (a), causando un ambiente laboral tenso porque la víctima no desea acceder a las exigencias de su empleador. Las consecuencias que causa

este tipo de situaciones, afectan la estabilidad emocional del trabajador, asimismo trascienden hacia sus labores cotidianas dentro de su centro de trabajo, teniendo desánimo de cumplir con sus tareas encomendadas, en ocasiones dejar de lado las órdenes de las mismas y por último obtener el despido por falta de productividad en la institución que labora.

De la misma manera tenemos a los autores, Acevedo, Biaggil y Borges (2009); hacen mención a diversas concepciones las cuales nos ayudará a precisar algunas circunstancias de violencia laboral, dentro de ellas tenemos a: bullying, es la afectación negativa que se le causa a la víctima afectando el desempeño laboral, asimismo tiene que ser causada de manera reiterada para ser considerada bullying; mobbing, vienen hacer conductas hostiles hacia un determinado (a) individuo, excluyéndolos de alguna actividad; hostigamiento moral, son conductas las cuales están enfocadas a la, intimidación, agresiones o cualquier otro comportamiento que cause daño físico o psicológico de la persona, ya sea dentro o fuera de su ambiente de trabajo; hostigamiento laboral, la cual se producirá netamente dentro del ámbito laboral, causando dolor físico o mental; abuso de poder, esta figura se da cuando su superior hace uso de su poder para afectar negativamente a la persona; violencia de género en el trabajo, referido a cualquier tipo de agresión, sea verbal, física, psicológica, gestual y sexual, la cual es exteriorizada, afectando la integridad de la víctima.

Tenemos a los autores, Santos y Ducatti (2014), que hacen mención a Barreto, quien señala que el acoso moral: es la humillación que sufren tanto los trabajadores como las trabajadoras, siendo condiciones vergonzosas las cuales pueden ser repetitivas por un tiempo largo, asimismo el acoso moral implica que haya una relación de poder, normalmente aborda el estado emocional de la víctima, con actos vergonzoso y deshonorosos, pudiendo ser por algunas condiciones físicas, por su raza o tal vez por su orientación sexual, entre otros, sintiéndose superiores a él o ella.

Asimismo para Kahala (2007), acoso moral es un conjunto de agentes que provocan violencia que pueden incluir, lesiones a personas, difundir terror, de igual forma, es

toda aquella conducta abusiva que se realiza en contra de la víctima, poniendo en riesgo su integridad física o psicológica, haciendo que el clima laboral sea tenso e imposible de poder desenvolverse con normalidad.

De igual forma tenemos a Frías (2011), en su artículo: Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México, quien nos indica tres teorías; a) Teoría socioestructurales: feminismo y patriarcado, surge cuando el sexo masculino, sigue ciertos patrones de violencia sobre las mujeres con la intención de dominar la relación laboral. b) Teorías organizacionales, se concentra el predominio de la institución donde el empleado, sufren algún tipo de violencia, siendo que en muchas ocasiones las mujeres en gestación sufran algún tipo de violencia, ya que para el agresor no cumplen o no rinden de igual manera que una persona que no está en estado de embarazo. c) Teorías individuales, está concentrada en que el agresor investiga a la víctima (s), siendo que las mujeres solteras sean más asediadas, que una mujer casada.

Asimismo tenemos a Velázquez y Díaz (2020), quien menciona que la violencia laboral es la presencia de actitudes abusivas, usando la fuerza o la autoridad, ya sea chantaje o sea efectiva la violencia, contra una o varias personas, causando lesiones o daños psicológicos.

De igual manera tenemos a Camacho, Morales y Güiza (2014), quien señala que el acceso a la justicia en las empresas o instituciones donde se labora es muy poco efectivo ya que en la práctica se presenta muchas limitaciones, haciendo que la (s) víctima (s) desista de denunciar el acto.

Del mismo modo para Martínez (2000), señala que el hostigamiento psicológico se trata de un estrés causado hacia la víctima, entendiéndose como un fenómeno social, ello debido a la relación que lleva la persona con los miembros de la organización, institución o empresa donde labora. Asimismo el hostigamiento psicológico se manifiesta de diferentes formas, pudiendo ser comportamientos, conductas, circunstancias que estrechan la posibilidad de tener contacto social.

De la misma forma tenemos a Cardona y Ballesteros (2005), quienes indican que el acoso psicológico afecta no solo a persona (s) que la padecen, sino que también a la organización en la que labora, así mismo señala las consecuencias que acarrea, siendo la disminución de la eficacia en su trabajo, dificultad para socializar en su entorno laboral, no poder reintegrarse en el trabajo que desempeñaba, etc.

Del mismo modo tenemos la tesis de Domínguez (2010), titulada, estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el auto concepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud: hace mención a el estrés laboral, que en muchas ocasiones causa ansiedad por la presión que sufre en su trabajo, desánimo en las tareas encomendadas, etc. siendo que afecte su salud emocional y física de la víctima, produciendo así la renuncia de la misma.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque o paradigma mixto, en la cual partiremos diciendo que es un proceso en que los datos están vinculados al enfoque cualitativo y cuantitativo en un mismo estudio.

Haciendo referencia a, Hernández S. (2003), señala que el enfoque mixto, es la composición del método cuantitativo y cualitativo, para obtener una investigación más completa, siendo que cada enfoque conserve su propia estructura. Asimismo representan dos realidades distintas, tanto objetiva como subjetiva para el tema de estudio, implicando la recolección de datos y analizando la información obtenida, la misma que aumenta la posibilidad de entendimiento del problema de estudio logrando una perspectiva más profunda.

Asimismo haciendo referencia a los autores, Sánchez y Murillo (2021), en su artículo; Enfoque Metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa; señalan que el enfoque cualitativo, le interesa examinar la realidad social para ser estudiada, donde exista relación entre el sujeto de estudio y el objeto de conocimiento. Mediante este método se podrá desarrollar el conocimiento de la investigación llegando al objetivo. Del mismo modo el enfoque cuantitativo es el estudio de los acontecimientos o hechos de la sociedad actual.

De igual manera para el autor Medina (2000), señala que el paradigma cuantitativo y cualitativo está orientado a desarrollar el estudio de problemas importantes en la sociedad, donde se constituyen criterios distintos para cada enfoque, del mismo modo cada una de ellas proporciona información valiosa para el estudio, haciendo que la investigación sea más completa y los resultados sean más precisos.

Del mismo modo para los autores Inche, et al., (2003), señalan que el paradigma cuantitativo, es el estudio que posee una concepción positivista, objetiva, siendo que el conocimiento está basado en observar hechos reales, sensibles que pasarán a la formación de teorías, la misma que está orientada obtener resultados a través del análisis de la recolección de datos.

Haciendo referencia a la autora Grubits (2004), quien señala que el enfoque cualitativo está orientada debido a las necesidades del investigador, quien propone el estudio de un tema en particular, para obtener conocimientos, utilizando la recolección de datos, los mismos que serán analizados para certificar la investigación, preponderando la entrevista, de la misma que se obtendrá información respecto al tema que se está trabajando,

La presente investigación, ejecutó el diseño jurídico propositivo. Para Bustos (2017), señala que esta teoría está orientada al análisis del objeto de estudio, la cual nos permite elegir los sujetos de quienes se obtiene la información requerida, siendo que existen fases para este proceso: primero se selecciona la información del tema, asimismo se identifica a quienes va dirigido el tema de estudio.

Para el autor Rodríguez (2014), en su artículo: La investigación jurídica básica y la investigación aplicada; señala, que la investigación básica es también conocida como abstracta o teórica, aquella que pretende obtener resultados a partir de la investigación, asimismo hace mención, de que proviene de las preocupaciones del ser humano, siendo que a lo largo del tiempo se ha construido extraordinarias narraciones, brindando soluciones, independientemente de la práctica.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Nuestro presente trabajo de investigación, de enfoque mixto, tiene una categoría, de la misma que se obtuvo las siguientes subcategorías, las que nos sirvieron de apoyo, al momento de la elaboración de la guía de entrevistas correspondientes.

Categoría	Definición	Subcategoría
Hostigamiento laboral	Las autoras, De la Iglesia y Rojas (2014), hostigamiento laboral es un proceso negativo que se da tanto en instituciones públicas o privadas, sea entre compañero de trabajo, o de su superior.	Derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía.
		La afectación de la víctima.
		La causa del agresor.

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio del presente trabajo de investigación, estuvo delimitado dentro del Estado Peruano, siendo el departamento de Arequipa en el distrito de Paucarpata, donde se recolectó los datos, ya que los participantes a quienes va dirigido el presente trabajo de estudio, de hostigamiento o acoso laboral, se encuentran dentro de esta delimitación espacial.

3.4. Participantes

Los participantes para este tema de estudio son, especialistas que tienen conocimiento en el tema, siendo 5 abogados en la rama laboral, 2 fiscales y 1 juez. Asimismo las personas que de alguna manera u otra han sufrido algún tipo de hostigamiento o acoso laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en el presente trabajo de investigación, es la entrevista y el cuestionario, las mismas que tiene como finalidad obtener información desarrollada con respecto al tema de estudio.

Los autores Orellana y Sánchez (2006), señalan que requiere una búsqueda de información, la misma que será interpretada con el tema de estudio, usando técnicas e instrumentos para obtener información.

Del mismo modo para los autores, Cisneros, Guevara, Urdánigo y Garcés (2022), señala que en la actualidad, para la recolección de datos podemos usar distintas herramientas, pudiendo ser de manera física o virtual, ya que en la búsqueda de la calidad de información encuentra diferentes instrumentos de investigación para nuestro estudio.

La entrevista para, Troncoso y Amaya (2017), es una herramienta que nos ayuda a reunir datos para obtener información sobre un tema de investigación, la cual permite que la persona encargada de entrevistar use un diálogo usual para que los sujetos de estudio nos brinden la información adecuada.

De la misma forma, Villamil (2003), señala que, la entrevista nos permite entender el problema de estudio, clasificándose en; a) estructuradas, aquella que se encargará del total de objetivos a estudiar, ya que se usará constantemente frases iguales en diferentes preguntas, la cual permitirá llevar el registro de los datos, b) las entrevistas semi-estructuradas, son aquellas preguntas que son abiertas y cerradas, y las c) entrevistas no estructuradas son aquellas preguntas que se formularán de acuerdo al criterio del entrevistador.

El cuestionario, para García, Alfaro, Hernández y Molina (2006), indican que es la recolección de datos a través de una orden de preguntas, para ellos hacen mención a cuatro tipos de cuestionario: cuestionario personal, que realizará el entrevistador al entrevistado en un mismo espacio y tiempo, cuestionario

mediante el medio telefónico, la cual se realizará siempre en cuando la persona a quien se realizará las preguntas no desee responder de manera presencial, ya sea por diversos motivos, cuestionario enviados por correo y cuestionario a un grupo con presencia del entrevistador.

3.6. Procedimientos

Para la recolección de datos de nuestro presente trabajo de investigación, se elaboró una entrevista, con respecto a nuestro tema: de hostigamiento laboral, empleando la categoría y sub categorías correspondientes, asimismo se consignó 10 preguntas, obteniendo el consentimiento previo de los participantes y las entidades involucradas para el presente estudio. Con relación al cuestionario, se realizaron 10 preguntas, las cuales fueron elaboradas acorde a los objetivos de nuestra investigación.

3.7. Rigor científico

Para que el trabajo de investigación tenga validez y objetividad, se realizó una guía de entrevista, la misma que fue validada por especialistas, los mismos que comprenden el tema, en este caso en concreto, especialistas en materia laboral, los mismos que le dieron el peso y valor al presente estudio. Asimismo la finalidad fue recoger información cumpliendo las pautas pertinentes, como la auditabilidad, la cual está basada en otorgar datos y resultados precisos los cuales se encargaron de darle veracidad al estudio.

Para los autores, Castillo y Vásquez (2003), señalan que, la auditabilidad es un aspecto de parte de la investigación cualitativa, ya que nos brinda confiabilidad y validez a nuestro trabajo de estudio, del mismo modo indican que, el investigador debe usar estrategias de investigación, para verificar durante todo el proceso que se cumpla con el criterio.

3.8. Método de análisis de la información

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método descriptivo, ya que nos permitió analizar los resultados obtenidos, las mismas que son los testimonios o afirmaciones del público a quien va dirigido el trabajo, llegando así a las conclusiones respectivas.

Para Arráes, Calles y Moreno (2006), el método hermenéutico es una actividad que tiene el individuo para investigar e interpretar un tema en particular, siendo que el ser humano trata de entender la realidad de un determinado tiempo y espacio, siendo que el individuo concreta y maneja sus conocimientos de acuerdo a la realidad, asimismo provee una determinada solución a un problema en particular.

Asimismo para, Beuchot (2009), señala que la hermenéutica es el método que interpreta los textos, para determinar el significado de las palabras mediante las cuales se expresa un pensamiento.

3.9. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de investigación, se realizó un trabajo de calidad, para lo cual se ha respetado las normas APA, la misma que ha sido facilitada por la Universidad César Vallejo, es por ello que, de ninguna manera, se tiene la intención de plagiar, ningún tipo de documento, asimismo se utilizó el empleo del turnitin la cual nos muestra el porcentaje de un posible plagio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Descripción de resultados de la técnica de la entrevista

En el presente trabajo de investigación se desarrolló la técnica de la entrevista y el cuestionario, dirigida a diferentes abogados especialistas en el tema, lo que nos permitió desarrollar con satisfacción las interrogantes, tanto como el objetivo general, del mismo modo los objetivos específicos y el supuesto general, siendo los instrumentos adecuados para el desarrollo del tema.

Con respecto a la guía de entrevista, se realizó diez preguntas, las cuales están constituidas por el objetivo general que consta de dos preguntas, de igual manera el objetivo específico 1 que consta de dos preguntas, del mismo modo el objetivo específico 2 que consta de dos preguntas y el supuesto general que consta de dos preguntas.

Para el objetivo general que es, Determinar la necesidad de la regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral, se realizó las siguientes preguntas: 1. ¿Considera usted que, es necesario determinar la regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?, 2. ¿Considera usted que, se carece de alguna norma general que regule el hostigamiento laboral o acoso laboral en las entidades públicas o privadas? Si o No ¿Por qué?

- Con respecto a la primera interrogante, los entrevistados Alvarez, Huaman, Huamani, Manrique, Reyes, y Zuñiga (2022) señalan que, si es necesario regular de manera independiente debido a que en la actualidad algunos trabajadores presentan conductas negativas hacia sus compañeros o también se da entre el empleador hacia su subordinado (a), específicamente con el tema de mobbing. Por otro lado, Dueñas (2022), menciona que no es

prioritario debido a que existe una ley que regula el acoso laboral y sexual en el trabajo.

- Con relación a la segunda interrogante, los entrevistados Huaman, et al., (2022), señalan que, se carece de normas específicas y normas internas en las entidades, siendo que en el Perú no está definido el acoso psicológico, que también es llamado mobbing, ya que en el derecho comparado es definido como acoso laboral. Por otro lado, Dueñas (2022), indica que por el momento el tema tiene una definición y por lo mismo está regulado.

Con respecto a las siguientes interrogantes que corresponden al objetivo específico 1: Identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, se consideró dos preguntas. 3 ¿Considera usted que, es necesario identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento o acoso laboral? Si o No ¿Por qué?, 4 ¿Cree usted que, es necesario introducir el hostigamiento laboral, al cuerpo normativo, ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?

- Con respecto a la tercera interrogante, los entrevistados, Manrique, et al., (2022), señalan que, si es necesario identificar la deficiente regulación que existe al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, afectando el desempeño laboral del trabajador, de manera psicológica, bajando su autoestima y por consiguiente afectando su productividad.
- Con relación a la cuarta interrogante, los entrevistados Reyes, et al., (2022), señalan que, si es necesario regular normas más específicas debido a que existe muchas formas de hostigamiento laboral, siendo una de ellas el hostigamiento psicológico, pudiéndose dar entre compañeros de trabajo, dejando así desprotegidos a las víctimas. Por otro lado, Dueñas (2022), indica que es necesaria la promulgación de una ley general de trabajo que regule normas de hostigamiento laboral.

Del mismo modo para el objetivo específico 2: Analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar

en un ambiente de paz y armonía, se consideró las siguientes interrogantes. 5 ¿Considera usted que, es necesario analizar el inciso g, del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, para incorporar el hostigamiento laboral? Si o No ¿Por qué?, 6 ¿Cree usted que, el hostigamiento laboral afecta al individuo en su normal desempeño de labores, por sufrir una afectación psicológica? Si o No ¿Por qué?

- Con respecto a la quinta interrogante, los entrevistados Álvarez, et al., (2022), señalan que, si es necesario revisar el artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, debido a que la norma es muy genérica, y que en la actualidad existe algunos vacíos debido a las nuevas relaciones que existe dentro del ámbito laboral, recomendando una modificación en la norma donde precise términos que acarreen el hostigamiento laboral.
- Con relación a la sexta interrogante, los entrevistados Dueñas, et al., (2022), mencionan que, si afecta es estado emocional del individuo ya que se ve reflejado en el desempeño habitual de sus labores, no tiene la misma predisposición para el trabajo, ocasionando en muchos casos la renuncia voluntaria de la víctima, perturbando su vida laboral y trascendiendo a lo familiar.

Asimismo, las siguientes interrogantes para el objetivo específico 3: Plantear una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728, se consideraron las siguientes. 7 ¿Cree usted que se debe regular el hostigamiento laboral en relación al decreto legislativo N° 728? Si o No ¿Por qué?, 8 ¿Considera usted, que es necesario proponer un proyecto de ley para su incorporación y regulación adecuada del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?

- Con respecto a la séptima interrogante, los entrevistados Álvarez, et al., (2022), señalan que, si se debe de regular porque en la actualidad existen muchas modalidades de hostigamiento laboral, las mismas que deberían de

estar contempladas en la norma, asimismo difundir la información adecuada en las instituciones tanto públicas como privadas para que reduzca estos hechos que afecta el estado emocional del trabajador. Por otro lado, Dueñas (2022), indica que por el momento no sería prioritario la regulación del hostigamiento laboral, pero sí se debería de la norma.

- En relación a la octava interrogante, los entrevistados Manrique, et al., (2022), señalan que, si es necesario regular, en una ley general del trabajo donde se menciona los casos de hostigamiento laboral ya que existen muchas formas y maneras de causar daño al empleado. Por otro lado, Huaman (2022) menciona que es conveniente regular de manera específica el mobbing, ya que se debe tener en cuenta las consecuencias que causa este fenómeno, debiendo considerar la responsabilidad solidaria entre el empleador y compañeros de trabajo.

Finalmente, para el supuesto general: El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre el decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, se consideró las siguientes interrogantes. 9 ¿Cree usted que, a raíz del hostigamiento sexual en nuestro país, se ha generado el aumento de acoso u hostigamiento laboral y en consecuencia ha aumentado la afectación del derecho a trabajar en un ambiente equilibrado dentro de su centro de labores? Si o No ¿Por qué?, 10 ¿Cree usted que, mediante la regulación de normas internas de las entidades públicas o privadas no son eficientes para contrarrestar el hostigamiento o acoso laboral, y en consecuencia, generan las ventajas de abusar de uno o varias víctimas porque la ley solo regula hostigamiento sexual? Si o No ¿Por qué?

- Con respecto a la novena interrogante, los entrevistados Alvarez, et al., (2022), señalan que, en los últimos años el hostigamiento laboral ha ido en aumento, llegando al despido, renuncia o abandono por parte del trabajador a su centro de labores, trayendo como consecuencia daños psicológicos en la víctima a nivel laboral, social y familia.

- En relación a la décima interrogante, los entrevistados Dueñas, et al., (2022), señalan que, las normas de las entidades tanto públicas como privadas son insuficientes, generando un ambiente hostil para que se dé todo tipo de hostigamiento laboral, asimismo es necesario informar tanto al empleador como a los compañeros de trabajo, qué acciones están prohibidas dentro de la institución, creando un ambiente laboral equilibrado y satisfactorio para el libre desarrollo de sus labores de cada integrante de dicha institución.

Descripción de resultados de la técnica del cuestionario:

Con relación al cuestionario, mostraremos los resultados de la investigación, realizada a diez abogados especialistas en el tema.

La primera pregunta, que va dirigida a conocer si es necesario determinar la regulación del hostigamiento laboral o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral. Debido a que es de importancia conocer si la norma protege debidamente al trabajador dentro de su centro de labores.

El primer gráfico muestra el 60% de abogados especialista en derecho laboral, que opinan que es necesario regular una norma específica ya que existen carencias en la misma, el 10% considera que no es necesario regular porque ya está normada de manera general, y el 30% no precisa si la norma existente es o no la adecuada para tratar de hostigamiento laboral.

Pregunta 1: ¿Considera usted que, es necesario determinar la regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	1	10%
NO PRECISA	3	30%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Del mismo modo en el segundo gráfico se mostrará el 90% de abogados que consideran que sí es necesario que se regule el hostigamiento laboral en entidades tanto públicas como privadas, mientras que el 10% no precisa si se carece de alguna norma general en las instituciones.

Pregunta 2: ¿Considera usted que, se carece de alguna norma general que regule el hostigamiento laboral o acoso laboral en las entidades públicas o privadas?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	0	0%
NO PRECISA	1	10%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Asimismo, para el tercer gráfico se muestra el 100% de abogados especialistas en derecho laboral, que consideran que definitivamente es importante identificar cómo afecta el hostigamiento laboral al individuo dentro de su centro de labores, puesto que al no haber una norma que regule las diferentes modalidades de hostigamiento, hacen que las víctimas sigan en un ambiente donde no pueden desarrollarse profesionalmente.

Pregunta 3: ¿Considera usted que, es necesario identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento o acoso laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Ahora bien, en el cuarto gráfico se muestra el 80% de los abogados especialistas en el ámbito laboral, que consideran que es necesario introducir al cuerpo

normativo el hostigamiento laboral en sus distintas formas, 20% consideran que no es necesario puesto que indican que ya existe una norma general. Podemos notar que en un porcentaje mayor, en su mayoría los abogados especialistas consideran que el hostigamiento laboral debe de ser más preciso y abarcar las nuevas modalidades que existen en nuestra actualidad.

Pregunta 4: ¿Cree usted que, es necesario introducir el hostigamiento laboral, al cuerpo normativo, ley de productividad y competitividad laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	80%
NO	2	20%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Del mismo modo con la quinta pregunta, el 60% de abogados indica que se debería de analizar el artículo 30, debido a que existe carencia en la norma, de las nuevas modalidades de hostigamiento laboral, la misma que afecta al individuo en su estado mental, por otro lado, el 10% indica que no es necesaria, puesto que existe una norma general, no obstante, el 30% de abogados no precisa si es necesario o no analizar el inciso g del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral.

Pregunta 5: ¿Considera usted que, es necesario analizar el inciso g, del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, para incorporar el hostigamiento laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	1	10%
NO PRECISA	3	30%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Adicionalmente la sexta pregunta, nos muestra un gráfico donde el 100% de abogados especialistas en derecho laboral considera que afecta el estado emocional de la víctima, influyendo en su normal desempeño laboral, debido a ellos se muestra una baja productividad, afectando a la institución o empresa en la que labora.

Pregunta 6: ¿Cree usted que, el hostigamiento laboral afecta al individuo en su normal desempeño de labores, por sufrir una afectación psicológica?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Ahora bien, con respecto a la séptima pregunta, en el gráfico se muestra el 70% de abogados laboristas que considera que se debe de regular abarcando todas las formas y maneras de hostigamiento laboral, puesto que en la actualidad se presentan situaciones como hostigamiento psicológico, que no se encuentra contemplada en la norma la misma que permite que se siga abusando de las víctimas. Por otro lado, el 30% no precisa si se debe de regular o no el hostigamiento laboral en relación al decreto legislativo N° 728.

Pregunta 7: ¿Cree usted que se debe regular el hostigamiento laboral en relación al decreto legislativo N° 728?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	70%
NO	0	0%
NO PRECISA	3	30%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Del mismo modo con respecto a la octava pregunta, en el gráfico se muestra el 70% de abogados laboristas que considera que si es necesario proponer un proyecto de ley que abarque el hostigamiento laboral en todas sus formas. Por otro lado el 10% de abogados considera que no es necesario, pero que sí es importante dar a conocer las faltas que no se permiten en una institución, no obstante, el 20% no precisa si es necesario o no proponer un proyecto de ley para una regulación adecuada del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral.

Pregunta 8: ¿Considera usted, que es necesario proponer un proyecto de ley para su incorporación y regulación adecuada del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	70%
NO	1	10%
NO PRECISA	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

De igual forma en la novena pregunta, en el gráfico se muestra el 90% de abogados laboristas que considera, que en los últimos años ha habido un aumento de hostigamiento laboral, afectando al trabajador en sus labores cotidianas y repercutiendo en su desarrollo personal y profesional. Por otro lado, el 10% de abogados no precisa si el hostigamiento laboral ha ido en aumento o no, y si afecta o no su ambiente de trabajo en la institución.

Pregunta 9: ¿Cree usted que, a raíz del hostigamiento sexual en nuestro país, se ha generado el aumento de acoso u hostigamiento laboral y en consecuencia ha aumentado la afectación del derecho a trabajar en un ambiente equilibrado dentro de su centro de labores?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	0	0%
NO PRECISA	1	10%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

Consecuentemente con respecto a la décima pregunta, en el gráfico se muestra el 100% de abogados laboristas, que indican las normas internas tanto para instituciones públicas como privadas no son eficientes ni suficientes debido a que existe distintas formas de hostigamiento laboral, tanto horizontal como verticalmente. Asimismo, habiendo una regulación adecuada permitirá la disminución de este fenómeno llamado hostigamiento laboral.

Pregunta 10: ¿Cree usted que, mediante la regulación de normas internas de las entidades públicas o privadas no son eficientes para contrarrestar el hostigamiento o acoso laboral, y en consecuencia, generan las ventajas de abusar de uno o varias víctimas porque la ley solo regula hostigamiento sexual?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Gráfico elaborado por Angela Mamani Apaza y Estefania Kathrin Claudia Silva Parra.

4.2. Discusión

Con respecto a la discusión, se consideró los resultados de la investigación, en la entrevista y el cuestionario, asimismo fundamentos teóricos y artículos científicos, ello en función consolidar la información obtenida, con el objeto de mostrar fehacientemente la validez de nuestro trabajo, en base al objetivo general, objetivos específicos y el supuesto general.

Objetivo general

Determinar la necesidad de regular el hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral.

Es necesario identificar porque existe la necesidad de regular una norma para contrarrestar el hostigamiento laboral en el trabajo dentro de nuestro Estado Peruano debido a que hay una afectación al sujeto que sufre este tipo de maltrato, dentro de la institución en la que labora.

Para Cardona y Ballesteros (2005), en su artículo precisan que el hostigamiento o acoso laboral afecta el bienestar del trabajador, siendo que su estado emocional sea afectado, laboralmente, social y familiar, teniendo consecuencias dentro de su centro de trabajo, como baja productividad, descenso en la eficacia de sus labores, no poder desarrollarse en su entorno laboral, no poder trabajar en equipo, etc. Asimismo conduciendo al despido, o en su efecto la renuncia o abandono de la persona afectada.

Del mismo modo para la autora Lewis (2011), en la revista de consejería laboral, señala que en algunas ocasiones los agresores actúan de manera pasiva, no evidenciando las agresiones de manera directa, siendo que el trabajador por más que realice sus labores de la mejor manera posible, para el empleador o sus compañeros, su desempeño laboral siempre va a ser insuficiente, atribuyéndole un desempeño negativo hacia él y a la institución, la misma que no genera productividad para el mismo, y por ende desestimarán su aportación a la empresa.

Para los autores, Alvares, Huaman, et al (2022), mencionan que, si es necesario regular una norma, debido a que existe hostigamiento, por parte de los compañeros de trabajo, como también del empleador o superior al cargo, presentándose conductas negativas, es por ello que se debe regular, tanto normas específicas como normas internas, abarcando con respecto al hostigamiento psicológico llamado también mobbing.

Objetivo específico 1

Identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

Para el autor Domínguez (2010), nos señala la falta de regulación del hostigamiento laboral, se debe de prestar atención necesaria debido a que afecta a la salud del trabajador, ya que las conductas como acoso, hostigamiento, bullying laboral, acarrea una afectación en el individuo, siendo que sea notable su cambio en el entorno laboral, de igual forma este tipo de actos causan estrés, desánimo, depresión en la víctima ocasionando el retiro del mismo o su despido.

Para Rospenda, Richman, Ehmke y Zlatoper (2005) indican que el hostigamiento laboral es perjudicial para la salud, debido a que pueden causar enfermedades, como estrés laboral, depresión, daños físicos o psicológicos, y en algunos casos llegan al suicidio de la persona, víctima de estas situaciones, es por ello que se le debe de dar la debida importancia que merece, para prevenir este tipo de casos dentro del ámbito laboral y así evitar un perjuicio a la institución en la que labora, porque es evidente que la relación entre sus compañero o con su superior no es la misma.

Asimismo, para Seghezzi y Tiraboschi (2017), se hace mención al mobbing, la cual tiene como definición, acoso u hostigamiento psicológico durante un tiempo, sea corto o a largo plazo afectando a la persona en su estado emocional, en este caso en particular, en el trabajo, pudiéndose dar en hombres o mujeres, de uno o varios individuos.

Del mismo modo para los autores Bolo, et al (2006), en su artículo el acoso laboral desde la perspectiva de la víctima, mencionan que, el acoso laboral afecta sus vida tanto social, psicológica laboral, y familiar, al no darles la importancia necesaria que merece este tipo de hechos y siendo ignoradas por completo su estado emocional, asimismo explica también cuál es el vínculo que existe entre la víctima y el acosador, siendo que puede ser unos o varios compañeros de trabajo que buscan causarle un daño, del mismo modo pueden ser su superior directo que desea prescindir de su presencia, estas situaciones generan una relación negativa puesto que estaría perjudicando a la empresa directamente en la productividad.

Para los entrevistados, Manrique, Reyes, et al. (2022), mencionan que al no estar regulada de manera adecuada afecta de manera negativa tanto al trabajador como a la empresa en la que labora ya que, al no existir un ambiente equilibrado, habrá bajas en la eficacia, en el rendimiento y por ende baja productividad, por tal motivo la aportación a la identidad no es beneficiaria, llegando al despido.

Objetivo específico 2

Analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

En el Perú existe el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de productividad y competitividad laboral”, donde en su artículo 30 hacen mención a la hostilidad laboral, en el que hace referencia a que, el empleador por tener un cargo superior, y haciendo uso de ello, empieza a hostigar al trabajador, recargando labores, reducción del pago, discriminación, etc. con la intención de deshacerse del mismo. Siendo que la norma no es suficiente para garantizar el libre desarrollo del empleado dentro de su centro de trabajo, obviando algunas situaciones que se dan dentro del ámbito laboral, como sufrir hostigamiento de manera ascendente (vendría hacer agresiones tanto físicas como psicológicas de los empleados hacia su superior), hostigamiento horizontal (por parte de sus

compañeros de trabajo de manera física o psicológica, ello de manera continua, hasta obtener un fin, pudiendo ser la renuncia de la víctima o subordinación de la misma), hostigamiento descendente (siendo el más usual, dado que se produce, de su superior hacia su subordinado), igualmente se dan otras situaciones que no se encuentran contempladas en la norma dejándolos desprotegidos, asimismo se debe de contemplar sanciones drásticas para cualquier tipo de hostigamiento laboral.

Adicionalmente a ello, Laiza (2018), menciona que se genera un clima hostil dentro de su centro de trabajo, teniendo en cuenta que los sujetos agresores van subiendo de intensidad debido al avance de sus comportamientos, ello en muchas ocasiones inducidos por el empleador, del mismo modo es realizado con la intención de causar daño, sean psicológicos o físicos, siendo que acarrea estrés, cansancio emocional, cansancio físico, inestabilidad emocional, etc. Ocasionando bajas laborales.

Para los entrevistados, Alvares, Dueñas, et al. (2022), indican que es necesario revisar el articulado 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, debido a que la norma es muy genérica y que en la actualidad existe distintas maneras de hostigamiento laboral, afectando el estado emocional del trabajador, reflejándose en el desempeño acostumbrado, ocasionando en muchos casos el abandono o renuncia del individuo.

Objetivo específico 3

Plantear una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728.

El estado, tiene la finalidad de garantizar los derechos de todos los individuos dentro de nuestro territorio peruano, adoptando medidas ante una posible vulneración del mismo, siendo ello específicamente en relación al derecho a trabajar en un ambiente equilibrado, desarrollándose como persona y como profesional, con total normalidad. El acoso u hostigamiento laboral también es

conocido como mobbing, los mismos que afecta la integridad del trabajador, siendo que por ello necesita ser regulada para brindar todas las garantías necesarias ante estas situaciones.

Asimismo la organización internacional del trabajo (OIT), en el 2019 establece normas internacionales para el trabajo donde señala que, el convenio aplica, a cualquier tipo de violencia y acoso que se hayan manifestado de una o varias personas, de igual forma en una o varias oportunidades que puedan causar daño, sea físico o psicológico. Del mismo modo, los países que están suscritos a este convenio deben de promover y asegurar el derecho que tiene todo individuo de trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia, para ello se debe de promover tolerancia cero a este tipo de actos, tanto en empresas públicas como privadas.

Para Chernyaeva (2013), menciona que la regulación del mobbing y acoso laboral en Rusia tiene el objetivo de garantizar los derechos y libertades laborales creando condiciones favorables para el empleado, protegiendo sus intereses laborales, existiendo en su normativa un capítulo basado en el derecho del trabajador, en que se menciona la regulación de las relaciones laborales vinculadas al sujeto.

Para las autoras, Da Coceicao, Suleman y Carmo (2018), indica que los responsables políticos se deben de encontrar preocupados por las situaciones laborales de los individuos, ya que es de responsabilidad velar por el bienestar del mismo, el maltrato que sufren los trabajadores en las diferentes instituciones, sean para el estado o empresas particulares, explora todo tipo de abuso, teniendo una probabilidad relacionada al contrato y al salario, siendo que los trabajadores lleguen a soportar todo tipo de maltrato.

Del mismo modo para los entrevistados, Manrique, Álvarez, et al. (2022), señalan que es necesario regular el hostigamiento, acoso o mobbing laboral en todas sus formas, las mismas que causan daño de distintas maneras, trayendo consigo consecuencias, en muchos casos irreversibles.

Supuesto general

El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre el decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

Nuestra constitución política del Perú, garantiza nuestros derechos, siendo uno de los derechos fundamentales de todo peruano de gozar de un ambiente equilibrado para el disfrute de nuestro tiempo libre y del mismo modo desarrollarnos adecuadamente en nuestro ambiente laboral, en base a ello se entiende que todo tipo de hostigamiento laboral afecta nuestro derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía. El decreto legislativo N° 728 “Ley de productividad y competitividad laboral” si bien es cierto menciona hostilidad de un superior hacia su subordinado, carece de regulación de todo tipo de hostigamiento, acoso laboral o mobbing, puesto que en la actualidad existe varias modalidades para afectar al trabajador en su centro de trabajo.

Para Ceballos (2019) señala que, el mobbing se fue dando con el transcurso del tiempo, apareciendo en los años ochenta en el ámbito laboral, siendo que en la actualidad existen varias modalidades de hostigamiento, acoso laboral, convirtiéndose así, una de las actuales problemáticas en el derecho laboral, ejerciendo violencia sistemática en la víctima durante un tiempo determinado para obtener un fin.

Para Vidal (2018), señala que, el perfil del acosador u hostigador puede ser quien ostenta un cargo superior al del trabajador, del mismo modo puede ser un compañero del mismo rango pero que tiene más tiempo en la institución, en un principio el conflicto se genera cuando existe un desempeño laboral eficiente en las mismas tareas, he ahí que el hostigador empieza a sentir celos por su compañero, sintiendo que lo puede opacar ante su superior, de esta manera se va generando la envidia ante el progreso del mismo.

Del mismo modo para los entrevistados, Reyes, Dueñas, et al. (2022), indican que en los últimos años el hostigamiento, acoso o mobbing laboral ha ido en aumento, acarreando muchas consecuencias, como en el tema laboral, social. Familiar y psicológico, siendo que las normas son insuficientes, generando un ambiente hostil. Por otro lado, el desarrollo de una norma con respecto a esta problemática sería adecuado para la disminución del hostigamiento laboral, habiendo un equilibrio dentro del ámbito del trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha llegado a la conclusión que en el decreto legislativo N° 728 “ley de productividad y competitividad laboral”, existen vacíos en cuanto a la regulación del hostigamiento laboral en todas sus formas, la misma que puede conducir, al abandono, renuncia o despido de la víctima. Nuestros legisladores no han tomado en cuenta, que en la actualidad puede hallarse muchas maneras de hostigamiento laboral, debido a la necesidad que se tiene de trabajar, es por ellos, que de esta manera pues encontramos, hostigamiento de manera ascendente, horizontal y descendente, los mismos que afecta el clima laboral y el derecho fundamental de desarrollarse en un ambiente equilibrado para el disfrute de su vida.
2. Asimismo se identificó que la falta de regulación del hostigamiento laboral afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía, debido a que existe limitaciones en el reglamento, señalándole como hostilidad laboral, la misma que viene siendo muy genérica y no menciona las distintas formas de hostigamiento dentro del ámbito laboral, generando que se afecte el clima de trabajo, del mismo modo a la víctima, la misma que puede conllevar a la afectación de su estado emocional, tanto familiar, social, física y psicológica, acarreando, distintas enfermedades, como el estrés, la depresión, etc. Afectando su desempeño en las labores encomendadas.
3. Del mismo modo vemos la necesidad de plantearnos una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo 728, donde se estipule cada tipo de acoso o mobbing laboral, los mismos, con la finalidad de contrarrestar cualquier tipo de abusos, que se produzca, dentro de su centro de trabajo en contra del empleado, del mismo modo dándole la importancia necesaria a cada labor o tarea encomendada de cada individuo, siendo respetada y valorada. Es por ello que el presente trabajo está desarrollado con la intención de incluir una normatividad en la presente ley.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se propone a los miembros del Ministerio de Trabajo, que tengan a bien plantear una propuesta de regulación del hostigamiento laboral o modificación del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, donde se señale todas las modalidades de hostigamiento, acoso o mobbing laboral que existe en nuestra actualidad, a fin de fortalecer nuestros derechos dentro del ámbito laboral y así neutralizar estas modalidades que afectan al trabajador.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo, señalar criterios adecuados respecto al hostigamiento, acoso o mobbing laboral a fin de contrarrestar el maltrato en todas sus formas (de manera ascendente, horizontal, descendente, etc.), realizando debidas capacitaciones a los fiscalizadores laborales, quienes son los encargados directos de hacer cumplir el ordenamiento jurídico dentro de nuestro territorio peruano.
3. Se sugiere a los legisladores peruanos que, consideren proponer la modificación del artículo 30 o en su defecto incorporar una normativa, en el decreto legislativo 728 “ley de productividad y competitividad laboral”, a fin de homogeneizar criterios respecto al hostigamiento laboral, para la protección de los derechos del trabajador dentro del ámbito laboral, haciendo valer el derecho fundamental contenido en el artículo 2 inciso 22 de nuestra carta magna, donde señala que, todo individuo tienen derecho a gozar de un ambiente equilibrado para el desarrollo de su vida.

REFERENCIAS

- Acevedo, Biaggil y Borges (2009), "Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral", Revista Venezolana de estudio de la mujer, ISSN 1316-3701 núm. 32, vol. 14, pp. 163-182.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-7012009000100012&lang=es
- Arráez, Calles y Moreno (2006), "La hermenéutica: una actividad interpretativa", revista Universitaria de investigación, ISSN 1317-5815 vol. 7 núm. 2, pp. 171-181.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Beuchot (2009), "La hermenéutica analógica en la filosofía", Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía, ISSN 1657-107X vol. 2 núm.1, pp. 13-22.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=561058713001>
- Bolos, et al (2006) "Workplace harassment from the victim 's perspective: A theoretical model and meta-analysis.", Journal of Applied Psychology, ISSN 0021-9010 pp. 998-1012.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.91.5.998>
- Bustos (2017), "Diseño y validación de un modelo de credit scoring para el fideicomiso de desarrollo productivo administrado por el banco de desarrollo productivo BDP SAM" (Tesis de pregrado. Universidad mayor de San Andrés).
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27725/ML-2400.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena, R. et al. (2017), "Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales", Revista Mexicana de ciencias agrícolas, ISSN 2007-0934 Vol. 8 Núm. 7, pp. 1603-1617.

<https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/>

Camacho, Morales y Güiza (2014) “Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral”, Revista opinión jurídica, ISSN 1692-2530 Vol. 13 Núm. 25, pp. 121-138.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302014000100008&lang=es

Campos, Abarca y Prado (2005) “acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo”, vol. 22 num. 2, pp. 17-54.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004&lang=es

Casahuillca (2016), “Mobbing y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Chilca- 2015” (Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú).

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo y Vásquez (2003), “El rigor metodológico en la investigación cualitativa”, Revista Colombia Medica” ISSN 0120-8322, vol. 34 Núm. 3, pp. 164-167.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28334309>

Cardona y Ballesteros (2005), “El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado”, Revista facultad nacional de salud pública, SSN 0120-386 X Vol. 23 Núm. 2, pp. 99-106.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011106012>

Cardona and Ballesteros (2005), “Psychological harassment: a more frequent labor risk de lo reportado”, Journal National Faculty of Public Health, ISSN 0120-386X Vol. 23 N° 2, pp. 107-114.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2005000200012

Ceballos (2019), El acoso laboral en la educación pública,(Tesis de grado, Universidad De Cantabria).

[https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/17580/CEBALLO SSIERRA,YESSICA.pdf?sequence=1](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/17580/CEBALLO_SSIERRA,YESSICA.pdf?sequence=1)

Chernyaeva (2013), “Workplace mobbing and workplace harassment regulation in Russia”, National Research University - Higher School of Economics, pp.1-13.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/SSRN-id2399654.pdf>

Cisneros, Guevara, Urdánigo y Garcés (2022), “Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia”, Revista científica Domingo de la ciencia, ISSN 2477-8818 Vol. 8 Núm. 1, pp. 1165-1185.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>

Da Coceicao, Suleman and Carmo (2018), Cambridge University Press, Vol 17 Núm.1 pp. 65-85.

<https://acortar.link/jX9q9R>

De la Iglesia y Rojas (2014) “Hostigamiento laboral: introducción de una cuarta dirección en una institución de ley”, Anuario de investigaciones, ISSN 0329-5885 Vol. XXL, pp. 311-319.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139994032>

Domínguez (2010), estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud, (Tesis doctoral. Universidad de Granada)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63755>

Dujo (2021),”Las variables moduladoras del acoso psicológico en el trabajo: un enfoque victimológico y forense” (Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid)

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/65708/>

Enciso y Pérez (2018), "El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el Supermercado Metro de los Olivos – Lima – 2017" (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán).

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fondevila (2008), "El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción", Revista Mexicana de Sociología, ISSN 0188-2503 vol. 70 núm. 2, pp. 305-329.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032008000200003&script=sci_abstract&tlng=pt

Frías (2011), "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", ISSN 1880-2503 vol. 73, núm. 2, pp. 329-365.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32118436005>

García, Alfaro, Hernández y Molina (2006), "Diseño de cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones", Revista clínica de medicina de familia, ISSN 1699-695X vol. 1 núm. 5, pp. 232-236.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>

García (2003), "Análisis de la problemática de hostigamiento sexual", Entramado, vol. 3, núm. 2, pp. 83-95.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18330203>

Grubits (2004), "Método cualitativo: epistemología, complementariedad y campos de aplicación", Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional, ISSN-e 2395-9169 Vol. 14 Núm. 27, pp. 164-173.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2090848>

Hernández S. (2003), "Metodología de la investigación", México, editorial Mexicana

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Inche, A. et al., (2003), "paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico", Revista de investigación industrial data, ISSN 1560-9146 Vol. 6 Núm. 1, pp. 23-37.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Kahala (2007), "El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo", Gaceta laboral, ISSN 1315-8597 Vol. 13 Núm. 1 pp. 76-94
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100005&lang=es
- Laiza (2018), "Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales" (Tesis de pregrado. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo).
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lewis (2011), "Addressing issues of workplace harassment: counseling the targets", Journal of Employment Counseling Vol. 39 Núm. 3 pp. 109-116.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00842.x>
- Martínez (2000), "Hostigamiento psicológico en el trabajo", Archivo de prevención de riesgos laborales, ISSN 1138-9672 Vol. 3 Núm. 4, pp. 166-169.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7443603>
- Medina (2000), "Paradigma de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo", Revista ciencia e ingeniería neogranadina, ISSN-e 0124-8170 Vol. 10 Núm. 1, pp.79-84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5314015>
- Morales (2015), "Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico" (Tesis doctoral. Universidad de León).

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Núñez (2019), "El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018" (Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orellana y Sánchez (2006), "técnica de recolección de datos en entorno virtuales más usada en la investigación cualitativa", Revista de investigación educativa, ISSN 0212-4068 Vol. 24 Núm. 1, pp. 205-222.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321886011>

Pinzón y Betania (2010), "El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud", Revista Multiciencias, ISSN 1317-2255 núm. Extraordinario, pp. 140-145.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>

Rodríguez (2014), "La investigación jurídica básica y la investigación aplicada", Revista justicia de la Universidad Simón Bolívar, ISSN 0124-7441, núm. 25 pp.8-14.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-74412014000100001

Rospenda, Richman, Ehmke y Zlatoper (2005), Is Workplace Harassment Hazardous to Your Health?, Journal of Business and Psychology, pp. 95-110.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-005-6992-y>

Sánchez (2020), "El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes – 2020" (Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez y Murillo (2021), “Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa”, Revista Debates por la historia, ISSN-e 2594-2956 vol. 9, núm. 2, pp. 147-181.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8039697>

Santos y Ducatti (2014), “Dividir para reinar: las relaciones de género en el acoso moral en el trabajo”, Revista salud de los trabajadores (Maracay), ISSN 1315-0138 vol. 22 núm. 2, pp. 141-152.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000200005&lang=es

Seghezzi y Tiraboschi (2017) “Italy 's Industry 4.0 Plan: An Analysis from a Labour Law Perspective” E-Journal of International and Comparative, ISSN 2280-4056 Vol. 7 N°1 pp. 1-29.

<https://core.ac.uk/display/153483264?source=2>

Troncoso y Amaya (2017), “Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud”, Revista de la facultad de Medicina, ISSN 0120-0011 vol. 65, núm. 2, pp. 329-332.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112017000200329

Velázquez y Díaz (2020) “Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género.”, Revista Andamios, ISSN 2594-1917 Vol. 17 Núm.42, pp. 423-440.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632020000100423&lang=es

Vidal (2018), “El mobbing en el trabajo. Su problemática”, Revista general de derecho, pp. 1-19.

https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRAB_AJO.pdf

Villamil (2003), "Investigación cualitativa, como propuesta metodológica para el abordaje de investigaciones de terapia ocupacional en comunidad", Revista Umbral científico, ISSN 1692-3375 núm. 2, pp. 1-7.

<https://www.redalyc.org/pdf/304/30400207.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1 PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY N°: _____

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30 TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

A través de un Congresista, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30 TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1.- Objeto de la ley

Modificar el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido a los supuestos de procedencia, plazos y ejecución de la tutela de derechos.

Artículo 2.- modificación del artículo 30 del TUO del decreto legislativo N° 728 ley de productividad y competitividad laboral

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionar perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) ***El mobbing es una constante y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de sus compañeros de trabajo, comportándose cruelmente con la víctima con el único propósito de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y, moral con el fin de lograr su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos irregulares, ilícitos, prohibidos y lejos de un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del trabajador.***
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
- i) ***hostigamiento laboral: El mobbing implica aquellas conductas realizadas de manera descendente, horizontal y ascendente. Consiste cuando el jefe ejerce acoso laboral en contra de sus***

subordinados, acoso horizontal o mobbing cuando la persona es acosada por los propios compañeros de trabajo, acoso ascendente cuando el jefe es hostigado por su personal a cargo.

Artículo 3.-Labor del ministerio de trabajo

Es labor y deber del ministerios de trabajo, implementar mesas de trabajo con las distintas instituciones sociales a fin de brindar, ofrecer, realizar charlas, talleres, capacitaciones a los trabajadores del sector público y privado de manera presencial o virtual siendo deber del ministerio de trabajo y promoción del empleo deberá velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley.

Artículo 4.- Medios de prueba del mobbing

Será de aplicación supletoria lo dispuesto por el Código Procesal Civil en ese sentido las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y antes la falta de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciarias.

Artículo 5.-Medidas cautelares o de protección

El trabajador puede solicitar ante el Juzgado Especializado de Trabajo la interposición de medidas preventivas o cautelares destinadas a la protección del trabajador, siendo de aplicación supletoria lo señalado en la ley procesal del trabajo.

Artículo 6.- Marco legal del mobbing

El marco legal de protección del mobbing se encuentra establecido en el artículo N° 23 de la Constitución Política del Perú, Decreto Legislativo N°728, Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497.

Artículo 7 – Procedimiento de la denuncia

El trabajador que se considere afectado por el mobbing, solicitará a su empleador por escrito para que de forma inmediata cesen dichas conductas en su contra adjuntando para tal efecto los medios de prueba pertinentes.

Si el empleador advierte indicios de actos de acoso laboral deberá disponer de oficio la apertura de un procedimiento administrativo sancionador, debiendo además remitir copia de los actuados al Ministerio de Trabajo y SUNAFIL con el propósito de realizar la inspección respectiva.

En caso de que estas conductas perseveren, el trabajador podrá considerarse despedido y accionar judicialmente solicitando los daños y perjuicios además la indemnización o reposición inmediata, adjuntando las pruebas correspondientes.

Artículo 8.- Sobre la falsa denuncia del trabajador

El trabajador que, de manera maliciosa, irresponsable interponga una denuncia indicando actos de mobbing y se demuestre lo contrario, será denunciado penalmente por falsedad ideológica.

Artículo 9.- vigencia y aplicación de la ley

En la presente ley entra en vigencia a los 10 días de su publicación en el diario oficial “EL PERUANO” y se aplicará a los nuevos procesos que se inicien a partir de la vigencia.

Artículo 10.- derogatoria única

Deróguese todas las normas que se opongan a la presente Ley.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La propuesta de ley en el texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, tiene como consecuencia la problemática del hostigamiento, acoso o mobbing laboral, debido a la deficiencia que existe en nuestra regulación referido a este tema. Siendo que este tipo de actos en su mayoría son realizados por el empleador, y la víctima por temor a ser despedida, prefiere guardar silencio, asimismo también debemos tener en cuenta que el hecho no solo sucede por un superior sino que también puede darse de muchas modalidades, como por los propios compañeros de trabajo y de los subordinados hacia su jefe inmediato. Es por ello que a efectos de garantizar el estado emocional de la persona es necesario que se modifique el artículo 30 del decreto supremo 003-97-TR, incluyendo el hostigamiento laboral, con el fin de garantizar el respeto dentro de la institución y los derechos laborales de la persona, puesto que al incluir una norma de mobbing en nuestra legislación peruana, nos permitirá contribuir a resolver los problemas jurídicos que existen en nuestra actualidad.

A. HOSTIGAMIENTO LABORAL

El hostigamiento laboral, en muchas ocasiones es llamado acoso o mobbing, la misma que tiene como consecuencia dañar a la víctima de manera física o psicológica. El mobbing implica aquellas conductas realizadas de manera reiterada por un tiempo determinado, ya sea a corto o largo plazo, con la intención de que la víctima abandone su trabajo, se retire de manera voluntaria, despido de la misma o en consecuencia la subordinación de ella.

Este tipo de situaciones se puede originar de manera descendente la cual es aquella que se origina cuando el jefe ejerce violencia de manera psicológica en contra de sus subordinados, el acoso horizontal se da cuando la víctima es hostigada de manera reiterada por los propios compañeros de trabajo y el hostigamiento ascendente se realiza cuando el jefe inmediato de un grupo de personas es acosada por su propio personal.

B. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta de ley que busca modificar el artículo 30 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, no es necesaria la aprobación de este proyecto de ley cumpliendo las exigencias del artículo 106 de nuestra carta magna.

C. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley acerca del hostigamiento laboral en el decreto legislativo N° 728, no genera ningún gasto puesto que no requiere de material logístico extra, ya que se tomará en cuenta al empleador ante un caso de hostigamiento laboral. Mismo que traerá consigo el beneficio de llenar los vacíos que existen en la norma.

Lima, junio del 2022.

ANEXO N° 2 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTO	ENFOQUE Y TIPO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo N° 728.	¿Por qué es necesaria la propuesta de regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral?	Determinar la necesidad de la regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral.	<p>1. Identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.</p> <p>2. Analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía</p> <p>3. Plantear una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728.</p>	El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre el decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.	Enfoque mixto y tipo básico.	teoría fundamentada	Entrevista	Hostigamiento laboral	Derecho a laboral en un ambiente de paz y armonía
							Cuestionario		La afectación de la víctima
									La causa del agresor

ANEXO N° 3 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Mucha Paitán Angel Javier

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente universitario, Universidad César
Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

1.4 Autores de instrumento: Mamani Apaza Angela - Silva Parra Estefania Katherin
Claudia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SI

NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Arequipa, 17 de mayo del 2022.


Dr. ÁNGEL JAVIER MUCHA PAITÁN
FIRMA DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Yuca Huaracallo, Felipe Federico
 1.2 Cargo e institución donde labora: Juez Laboral Poder Judicial
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autores de instrumento: Angela Mamani APaza, Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

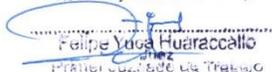
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 17 de mayo del 2022.

Corte Superior de Justicia de Arequipa
Nuestra Ley, Procesos de Trabajo


Felipe Yuca Huaracallo
Poder Judicial del Perú

FIRMA DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Juan Andrés Dueñas Escobar
 1.2 Cargo e institución donde labora: Encargado de Trabajo - SINDOPL
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Exposición (cuestionario)
 1.4 Autores de instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													8
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										8			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												8	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										8			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										8			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										8			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.													8
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.									8				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										8			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 18 de mayo del 2022.

[Handwritten Signature]

FIRMA DEL EXPERTO
 GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.
 Juan Andrés Dueñas Escobar
 Encargado de Trabajo - SINDOPL

ANEXO N° 4 – GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO : _____
- LUGAR DE TRABAJO : _____
- FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA : _____
- FECHA DE ENTREVISTA : _____

**TÍTULO: HOSTIGAMIENTO LABORAL Y PROPUESTA DE REGULACIÓN EN EL
DECRETO LEGISLATIVO 728**

Objetivo General: Determinar la necesidad de la regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral

1. ¿Considera usted que, es necesario determinar la regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N°728, ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?

2. ¿Considera usted que, se carece de alguna norma general que regule el hostigamiento o acoso laboral en las entidades públicas o privadas? Si o No ¿Por qué?

Objetivo específico 01: identificar como afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

3. ¿Considera usted que, es necesario identificar cómo afecta la falta de regulación del hostigamiento o acoso laboral? Si o No ¿Por qué?

4. ¿Cree usted que, es necesario introducir el hostigamiento laboral, al cuerpo normativo, Ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?

Objetivo Específico 02: Analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

5. ¿Considera usted que, es necesario analizar el inciso g, del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral, para incorporar el hostigamiento laboral? Si o No ¿Por qué?

6. ¿Cree usted que, el hostigamiento laboral afecta al individuo en su normal desempeño de labores, por sufrir una afectación psicológica? Si o No ¿Por qué?

Objetivo Específico 03: Plantear una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo 728.

7. Cree usted que se debe regular el hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo N° 728? Si o No ¿Por qué?

8. ¿Considera usted, que es necesario proponer un proyecto de ley para su incorporación y regulación adecuada del artículo 30 de la ley de productividad y competitividad laboral? Si o No ¿Por qué?

Supuesto general: El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre el decreto legislativo N°728, ley de productividad y competitividad laboral afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

9. ¿Cree usted que, a raíz del hostigamiento sexual en nuestro país, se ha generado el aumento de acoso u hostigamiento laboral y en consecuencia ha aumentado la afectación del derecho a trabajar en un ambiente equilibrado dentro de su centro laboral?
Si o No ¿Por qué?

10. ¿Cree usted que, mediante la regulación de normas internas de las entidades públicas o privadas no son eficientes para contrarrestar el hostigamiento o acoso laboral, y en consecuencia, generan las ventajas de abusar de uno o varias víctimas porque la ley solo regula el hostigamiento sexual? Si o No ¿Por qué?

ANEXO N° 5 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Mucha Paitán Angel Javier

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente universitario, Universidad César
Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

1.4 Autores de instrumento: Mamani Apaza Angela - Silva Parra Estefania Katherin
Claudia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 17 de mayo del 2022.


Dr. ANGEL JAVIER MUCHA PAITÁN
FIRMA DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Yuca Huaracallo, Felipe Federico
 1.2 Cargo e institución donde labora: Juez Laboral Poder Judicial
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autores de instrumento: Angela Mamani APaza, Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

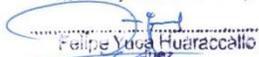
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 17 de mayo del 2022.

Corte Superior de Justicia de Arequipa
Nuestra Ley, Procesos de Trabajo


Felipe Yuca Huaracallo
Poder Judicial de Arequipa

FIRMA DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Juan Andrés Dueñas Escobar
 1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor de Trabajo - SINDOPL
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autores de instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													8
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										8			
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										8			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												8	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										8			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										8			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										8			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.													8
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										8			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												8	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Arequipa, 18 de mayo del 2022.

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EXPERTO
 GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PE
 Juan Andrés Dueñas Escobar
 C.I. 108015270
 D.N.I. 47101527

ANEXO N° 6 – GUÍA DE CUESTIONARIO.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**TÍTULO: HOSTIGAMIENTO LABORAL Y PROPUESTA DE REGULACIÓN
EN EL DECRETO LEGISLATIVO 728**

INSTRUCCIONES:

Señor encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario en forma anónima y con honestidad para así desarrollar la investigación señalada, se agradece de antemano por su colaboración.

CONDICIÓN:

Abogado Docente Funcionario
Trabajador

PREGUNTAS:

1. En la empresa e institución en la que labora. ¿Se ha sentido en algún momento hostigado(a)?

Si No NO PRECISA

2. ¿Ha comunicado a la empresa el supuesto hecho de hostigamiento o acoso laboral?

Si No NO PRECISA

3. En su centro de trabajo, le han brindado el apoyo correspondiente o se le ha dado seguimiento a su caso?

Si No NO PRECISA

4. ¿Conoce usted la diferencia entre hostigamiento sexual y hostigamiento laboral?

Si No NO PRECISA

5. ¿Ha presentado la denuncia ante la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL)?

Si No NO PRECISA

6. ¿Ha presentado alguna demanda ante el poder judicial de las conductas consecutivas de hostigamiento laboral?

Si No NO PRECISA

7. ¿Cree usted que, al no existir regulación del hostigamiento laboral, se vulnera su derecho a trabajar en un ambiente de paz y tranquilidad?

Si No NO PRECISA

8. ¿Ha recibido usted terapias psicológicas por el hecho ocasionado, brindada por la empresa o institución?

Si No NO PRECISA

9. ¿Se ha creado un ambiente hostil insoportable hasta el punto de tener que abandonar su trabajo de forma temporal o permanente?

Si No NO PRECISA

10. ¿Cree usted que se puede probar las conductas de hostigamiento laboral?

Si No NO PRECISA

ANEXO N° 7 – GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: .Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo 728.

Objetivo General: Determinar la necesidad de la regulación del hostigamiento laboral en la ley de productividad y competitividad laboral.

AUTORES :- Angela Mamani Apaza
- Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

FECHA : 20 de junio del 2022

Fuente documental	Norma Legal Artículo 30 del decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
Contenido de la fuente a analizar	Son actos de hostilidad equiparables al despido: falta de pago de la remuneración, en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor; reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; traslado del trabajador a lugar distinto con el propósito de ocasionarle perjuicio; la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueden afectar la vida y salud del trabajador; acto de violencia o faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador; actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; actos contra la moral y todo aquello que afecte la dignidad del trabajador; la negativa injustificada de realizar ajustes en el lugar de trabajo para trabajadores con discapacidad.
Análisis del	De lo expuesto, el hostigamiento o acoso laboral existirá en

contenido	casos en que el empleador afecte los derechos del trabajador causándole un daño o perjuicio a la persona dentro de su centro de labores. Siendo que el acoso, hostigamiento o mobbing laboral no solo se le puede atribuir al empleador puesto que también se da entre los mismos compañeros de trabajo y en algunas ocasiones se da de los trabajadores hacia el empleador,
Conclusión	Se puede entender que se necesita analizar el articulado para modificar o incorporar el hostigamiento, acoso o mobbing laboral a fin de prevenir futuras agresiones y daños contra la moral en sus distintas maneras.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: .Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo 728.

Objetivo Especifico 01: Identificar como afecta la falta de regulación del hostigamiento laboral al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

AUTORES :- Angela Mamani Apaza
- Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

FECHA : 20 de junio del 2022

Fuente documental	Expediente 03548-2019 –0-1706-JR-LA-01.
Contenido de la fuente a analizar	En el considerando décimo cuarto señala, que la corte interamericana indica sobre daño inmaterial, siendo que resulta evidente puesto que es de naturaleza humana experimentar sufrimiento ante el daño provocado. Asimismo constituye un acto unilateral afectando la dignidad y el derecho al trabajo del demandante, ya que es evidente el daño, no requiere de pruebas.
Análisis del contenido	El presente expediente fue declarado fundado, puesto que los actos de hostilidad laboral afectan la dignidad del demandante, la misma que causa daños no patrimoniales y el perjuicio de la misma.
Conclusión	Se puede entender que, el órgano jurisdiccional se pronunció de acuerdo a las necesidades del trabajador, protegiendo sus derechos ante la vulneración de ellos, tomando en cuenta la doctrina de la corte interamericana en relación al daño inmaterial que se le causó.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: .Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo 728.

Objetivo Especifico 02: Analizar la relación que existe entre la regulación del hostigamiento laboral y la afectación al derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía

AUTORES :- Angela Mamani Apaza
- Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

FECHA : 20 de junio del 2022

Fuente documental	Organización internacional del trabajo (OIT).
Contenido de la fuente a analizar	Señala que el acoso laboral es toda acción psicológica o verbal de manera repetitiva, causándole daño a la víctima como usar palabras hirientes, ofendiendo, humillando, etc. Las mismas que se dan dentro del ámbito laboral, teniendo un rango similar o distinto a la persona hostigada. Asimismo indica los comportamientos más frecuentes que se pueden dar como: asignar trabajos sin valor, ejercer en la persona una presión arbitraria, desvalorizar constantemente su esfuerzo, etc.
Análisis del contenido	De lo expuesto, estas agresiones tienen como fin el abandono del trabajador, renuncia o el despido de la misma, teniendo consecuencias en su salud tanto física como psicológica, la misma que causa bajas en su desempeño laboral.
Conclusión	Basado en la definición del hostigamiento o acoso laboral de la organización internacional del trabajo, donde nos señala las distintas maneras de daño a la persona, concluimos que es necesario tener en cuenta para la protección de los derechos del individuo.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: .Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo 728.

Objetivo Especifico 03: Plantear una propuesta de regulación del hostigamiento o acoso laboral en relación al decreto legislativo 728.

AUTORES :- Angela Mamani Apaza
- Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

FECHA : 20 de junio del 2022

Fuente documental	Artículo 2 de la constitución política de Perú, inciso 22.
Contenido de la fuente a analizar	Los derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho: A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.
Análisis del contenido	En base a la premisa señalada, se entiende que todo ser humano, que estando en el ejercicio de sus labores, tiene el derecho a trabajar en un ambiente equilibrado para desarrollarse como persona y como profesional, sin que haya un perjuicio de por medio, la misma que podría ocasionar daño al trabajador.
Conclusión	Teniendo en cuenta el derecho fundamental de la persona es necesario señalar como mecanismo idóneo analizar la normativa en base al hostigamiento laboral para la protección del trabajador,

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: .Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo 728.

Supuesto General: El hostigamiento laboral y la carencia de regulación sobre el decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, afecta el derecho a trabajar en un ambiente de paz y armonía.

AUTORES :- Angela Mamani Apaza
- Estefania Kathrin Claudia Silva Parra

FECHA : 20 de junio del 2022

Fuente documental	Norma legal Artículo 7 de la. Ley N° 27942
Contenido de la fuente a analizar	Responsabilidad del empleador: los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo ciertas obligaciones: a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa. b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador. c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.
Análisis del contenido	En base a la premisa señalada, se entiende que los empleadores tienen el deber de velar por los derechos del trabajador, limitándose al hostigamiento sexual. Siendo que en el Perú actual vemos distintas maneras de hostigamiento

	laboral y afectándose al derecho de un trabajo sin perjuicio de recibir cualquier tipo de daño.
Conclusión	Si es que no se adoptan las medidas necesarias, el empleador o los compañeros de trabajo incurrirán en infracciones graves con respecto al ámbito laboral, afectando la dignidad de la persona en perjuicio de sus derechos constitucionales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUCHA PAITAN ANGEL JAVIER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo N° 728", cuyos autores son MAMANI APAZA ANGELA, SILVA PARRA ESTEFANIA KATHRIN CLAUDIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUCHA PAITAN ANGEL JAVIER DNI: 17841314 ORCID 0000-0003-1411-8096	Firmado digitalmente por: AMUCHAP el 10-08-2022 19:07:52

Código documento Trilce: TRI - 0387897