



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Impacto del cumplimiento normativo para la protección y  
prevención del mobbing en el entorno laboral del Perú

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Seminario Guerrero, Randall Marcelo (orcid.org/0000-0002-1385-4473)

**ASESORA:**

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

**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:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico enormemente a mis padres y hermanos, quienes han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional a lo largo de esta travesía académica. Gracias por creer en mí y por alentarme en cada paso del camino. También quiero expresar mi gratitud a mis hermanos, quienes siempre han estado presentes para animarme y recordarme que puedo lograr cualquier meta que me proponga.

## **AGRADECIMIENTO**

Además, quiero reconocer y agradecer a mis profesores por su dedicación en transmitirme conocimientos. Su compromiso ha sido fundamental en mi crecimiento académico y les estoy muy agradecido por todo lo que me han enseñado. En especial a la Dra Lutgarda Palomino Gonzales por su paciencia y enseñanzas sin ella no hubiera sido posible esta tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de categorización</i>	19
<b>Tabla 2</b> <i>Participantes</i>	20
<b>Tabla 3</b> <i>Resultados de la pregunta 1</i>	24
<b>Tabla 4</b> <i>Resultados de la pregunta 2</i>	24
<b>Tabla 5</b> <i>Resultados de la pregunta 3</i>	25
<b>Tabla 6</b> <i>Resultados de la pregunta 4</i>	27
<b>Tabla 7</b> <i>Resultados de la pregunta 6</i>	28
<b>Tabla 8</b> <i>Resultados de la pregunta 7</i>	31
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados de la pregunta 8</i>	33
<b>Tabla 10</b> <i>Resultados de la pregunta 9</i>	34

## Resumen

En la actualidad, el tema del cumplimiento normativo en el ámbito laboral ha adquirido una relevancia significativa debido a la necesidad de proteger y prevenir el mobbing o hostilidad laboral. Se va analizar la situación actual en relación con el cumplimiento normativo y su impacto en la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral.

Utilizando la metodología de investigación, a través de un proceso inductivo para recopilar información relevante. Se realizó búsqueda en bases de datos como Google Académico, Scopus, Alicia, scielo.org, Redalyc, entre otros artículos de investigación y datos relevantes se obtuvieron a través de la revisión de las fuentes documentales, como otras investigaciones, normativa internacional en torno al tema y además de la realización de las entrevistas a los profesionales del derecho en materia laboral. Posteriormente, se seleccionaron citas que se relacionaban directamente con los objetivos planteados y se analizaron en profundidad para su posterior discusión y en el contexto laboral peruano, se identifica una carencia en la efectividad de la legislación específica que aborde de manera precisa el mobbing. En resumen, el problema radica en establecer una legislación especial que aborde el mobbing, fortaleciendo el marco normativo y las medidas de prevención. Además, existe una falta de eficacia de la ley existente que abarca el acoso laboral en el ámbito peruano.

Finalmente, se concluyó existe una brecha significativa entre la normativa laboral en Perú y su implementación efectiva en la prevención del hostigamiento. Se destaca la responsabilidad estatal, abogando por medidas preventivas cruciales y una implementación más efectiva de las leyes existentes. Se enfatiza la urgencia de educación laboral y la percepción de que las leyes son mayormente reactivas, sugiriendo la necesidad de reformas legales y administrativas para garantizar un entorno laboral seguro y justo, incluyendo medidas más severas y rápidas para disuadir el hostigamiento. Por ello, se debe promover la concientización y sensibilización sobre este problema, fomentando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso.

**Palabras clave:** Mobbing, cumplimiento normativo, hostigamiento laboral, protección laboral, prevención del mobbing.

## Abstract

Currently, regulatory compliance in the workplace has gained significant relevance due to the need to protect and prevent mobbing or workplace hostility. This scientific review aims to analyze the current situation regarding regulatory compliance and its impact on the protection and prevention of mobbing in the workplace.

Using research methodology, an inductive process was conducted to gather relevant information. Searches were performed on databases such as Google Scholar, Scopus, Alicia, scielo.org, Redalyc, among others. Relevant research articles and data were obtained through the review of documentary sources, including other research, international regulations on the subject, and interviews with legal professionals in labor law. Subsequently, citations directly related to the objectives were selected and analyzed in-depth for further discussion. In the Peruvian labor context, a deficiency in the effectiveness of specific legislation addressing mobbing was identified. In summary, the problem lies in establishing special legislation addressing mobbing, strengthening the regulatory framework, and preventive measures. Additionally, there is a lack of effectiveness in existing laws covering workplace harassment in the Peruvian context.

Finally, it is concluded that there is an important gap between labor regulations in Peru and their effective implementation in preventing harassment. The state's responsibility is emphasized, advocating for crucial preventive measures and more effective implementation of existing laws. The urgency of labor education is highlighted, with a perception that laws are mostly reactive, suggesting the need for legal and administrative reforms to ensure a safe and fair work environment, including stricter and faster measures to deter harassment. Therefore, raising awareness and promoting a safe, respectful, and harassment-free work environment is essential.

**Keywords:** Mobbing, compliance, workplace harassment, labor protection, prevention of mobbing.

## I. INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales es un tema crucial en cualquier sociedad, y Perú no es la excepción. En Perú, existen diversas normativas que abordan el mobbing o hostigamiento laboral, entre ellas se encuentra el artículo 30 – Hostilidad laboral del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) , la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el Código Penal y otras leyes laborales relacionadas. Estas leyes establecen medidas de prevención, mecanismos de denuncia, sanciones para los responsables y protección para las víctimas de hostigamiento laboral. Por ello, pesar de contar con un marco legal para proteger los derechos laborales, persisten problemas como la falta de cumplimiento normativo de los centros laborales y la insuficiente prevención del hostigamiento laboral.

Pando, Aranda y Torres (2011) señalaron que, según los estudios realizados, se encontró que el acoso psicológico en el trabajo, a nivel medio y alto, afecta al 3,8% de los hombres y al 6,4% de las mujeres. Estos resultados indica no existe una diferencia significativa en términos de género en relación a esta problemática laboral. Estos hallazgos contradicen los datos publicados por Hirigoyen (2001) y Chiaroni y Chiaroni (2001), quienes habían planteado una perspectiva diferente.

Sosa (2018) mencionó que no existe ningún propósito preventivo en el artículo 168-A del Código Penal, indicando tener un significado simbólico, asimismo, argumentó que esta regulación tenía la intención de fortalecer y dar cumplimiento de las normas extrapenales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, es necesario destacar que su formulación actual, así como la falta de aplicación a lo largo del tiempo desde su concepción original, han tenido un resultado opuesto.

Salinas-Guayacondo (2021) citando a Mahmoudi, se realizó un estudio en una universidad del departamento de Boyacá en Colombia, en donde según las investigaciones realizadas indican que el acoso laboral presenta algunos elementos a nivel global, como: un bajo porcentaje de denuncias, escasa concienciación y debate sobre este tema en las organizaciones, temor a ser

estigmatizados, temor de no renovar el contrato laboral o de no recibir recomendaciones laborales objetiva y también en gran parte debido a las limitaciones de la jurisprudencia relacionada con el mobbing hacia los trabajadores víctimas.

Velázquez y Díaz (2020) mencionó que la violencia y desigualdad laboral en México; en cuanto a las mujeres son más susceptibles de sufrir doble violencia en los centros de laborales; a pesar de los esfuerzos del gobierno siendo uno de los principales obstáculos el erradicar la violencia y la desigualdad en el trabajo contra las mujeres también en cuanto a los factores socioculturales arraigados en la sociedad a lo largo de los años.

Serrano (2009) indica que donde existe corrupción se puede observar la existencia de obstáculos al cumplimiento de la normatividad de los centros laborales; explica sobre el enfoque punitivo esto puede reforzar los obstáculos y, en consecuencia, alimentar el fuego de la corrupción en lugar de apagarlo.

Sobre lo expuesto, se planteó la realidad problemática y se consideró como problema principal: ¿Qué hace el Estado en el cumplimiento normativo a la protección y prevención del mobbing o hostigamiento en el entorno laboral en el Perú? Y como interrogantes específicas a enunciar fueron: P.E.1 ¿Cuál es la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú? P.E.2 ¿Cómo son los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador en el Perú? P.E.3 ¿Cómo se da el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú?

Así también se desde la perspectiva teórica se justifica con aportes teóricos a partir del análisis de las diferentes investigaciones que dan cuenta al Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral; se emplea con la finalidad de incorporar ciertos conocimientos de acuerdo a la norma, ya sea posibles beneficios o ciertas desventajas desprenderían de la investigación; para que exista un esclarecimiento debido se deberá ser analizada; como también buscar lograr la incorporación de una debida aclaración jurídica que se de en un futuro. (Hernández, 2018).

Se justifica también desde sus implicancias prácticas, por el aporte del

conocimiento en impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral; en la investigación podemos mencionar un punto muy importante que es la justificación práctica, dado que trata del impacto que ha causado el cumplimiento normativo de la prevención y protección frente al mobbing (hostigamiento laboral) resaltar que se debe fortalecer la mayoría de medidas de protección de los derechos laborales, mejorar la aplicación de la legislación existente, fomentar la conciencia y el debate sobre el acoso laboral, y abordar los factores socioculturales y la corrupción que contribuyen a la persistencia de estas problemáticas. Además, los empleados peruanos experimentan más incidentes de acoso en comparación con los trabajadores españoles; la intensidad del acoso laboral percibido por los trabajadores peruanos es mayor que la de sus contrapartes españolas. En cuanto a los tipos de acoso laboral o mobbing mencionados, en Perú los trabajadores reportan niveles más altos de intimidación evidente, desprestigio laboral y desprestigio personal. (González y Delgado, 2012)

Asimismo, la justificación metodológica del presente estudio se efectuó desde el enfoque cualitativo, donde los métodos de recolección de datos se ejecutaron mediante las entrevistas a los especialistas en el tema, ya que en el presente estudio se empleará un cuestionario de entrevista para la categoría y según sus subcategorías de manera analizar los resultados que formarán parte del conocimiento científico, como base para futuras investigaciones; la búsqueda de investigaciones existentes y realizando una revisión de la literatura, además, de considerar el criterio de inclusión al integrar todos aquellos artículos que van en armonía con el tema, lo cual finalmente permitirá determinar una discusión y el resultado preciso, las cuales servirán para generar una crítica acerca de la problemática planteada, esto debido a que es un tema que atraviesa y afecta a muchos trabajadores o colaboradores debido al hostigamiento de los empleadores y compañeros de trabajo; esto puesto a que está dirigido en base a un estricto procedimiento metodológico en la cual se observa el enfoque cualitativo así como la recolección de datos como instrumento mediante la entrevista y el diseño fenomenológico. (Hernández, et al. 2014)

Por último, desde el punto de vista legal, la justificación responde que, el cual está fundamentado en la Constitución Política del Perú, Ley N° 27942, Decreto

Legislativo N°728 y Decreto Ley N°276.

En el trabajo de investigación su objetivo general es demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing o hostigamiento en el entorno laboral en el Perú. Ante lo acotado, el presente estudio abarcó como objetivos específicos son las siguientes: O.E.1. Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú. O.E.2. Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador en el Perú. O.E.3. Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

Chimpen et al. (2021) plantearon como objetivo determinar la falta de una específica regulación respecto a la figura del mobbing o acoso psicológico laboral de acuerdo al marco legal peruano; teniendo como resultados, se identificaron, así como incluyeron diversos estudios que cumplían con los criterios previamente establecidos para su revisión, por tanto observó que el problema en discusión representa el acoso laboral como aquella violencia psicológica que es ejercida de manera sistemática por compañeros de trabajo o superiores en el contexto de trabajo; concluyéndose que, normalmente los trabajadores acosados tienden a ser aquellas personas destacables por su buen desempeño en el trabajo, así como por su sentido de responsabilidad en el ámbito laboral, así también existiendo una mayor predisposición a que las víctimas sean del sexo femenino.

Escobar y Vargas (2015) en su investigación tuvo como objetivo en diciembre de 2003, la nación de Argentina dio un gran avance al convertirse en el primer país latinoamericano en promulgar la Ley 13168, la cual establece un marco legal destinado a prevenir, regular, sancionar y eliminar la violencia laboral dentro del ámbito de la administración pública.

Garzon (2013) La ley 1010 de 2006 en Colombia establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros tipos de hostigamientos en el contexto de las relaciones laborales. Según esta ley, el acoso laboral se define como cualquier conducta persistente ejercida por un empleador, un jefe inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno hacia un empleado o trabajador. Esta conducta tiene como objetivo infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del individuo. Es importante destacar que el acoso laboral implica una continuidad en la conducta y se aplica específicamente en el contexto de relaciones laborales subordinadas, ya sea de forma vertical u horizontal, con la intención de causar daño en el ámbito laboral.

Caraballo (2019) plantearon como objetivo presentar revisar aquella relación que pueda ocurrir entre los factores organizacionales y el acoso laboral en América Latina; se utilizó una metodología de investigación documental cualitativa con carácter descriptivo; obteniendo como resultados, de la revisión la cual fue efectuada en América Latina entre los años 2013 y 2018 se infiere que la relación entre los factores organizacionales y el acoso laboral fue investigada de manera muy escasa en la región durante esos años; llegando a la conclusión de que, será necesario optimizar así como revisar el diseño, los instrumentos utilizados, su la población de estudio y muestreo en investigaciones futuras.

Trigozo (2018) señaló como objetivo determinar aquel nivel de acoso laboral que se pueda dar en los trabajadores de las áreas de producción, acondicionado y almacén de una Farmacéutica ubicado en Lima-Perú; respecto a la metodología, se realizó una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental de corte transeccional con una población de 146 trabajadores; teniendo como resultados que, de la población estudiada, se presenta un nivel de acoso laboral con la siguiente estructura: el nivel bajo con un 62%, el nivel promedio bajo con un 2%, el nivel promedio con un 1%, el nivel promedio alto con un 7% y finalmente el nivel alto con un 28%; teniendo como conclusión que, en la empresa estudiada existe una tendencia a que exista un mayor nivel de acoso laboral.

Meza y Linares (2018) planteo como objetivo determinar aquella relación existente entre mobbing laboral y calidad de vida de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal; se utilizó una metodología cuantitativa de tipo aplicada con una población de 70 enfermeras; teniendo como resultados que, dos tercios 69% de enfermeras tuvo moderado mobbing laboral, 67% tuvieron moderado mobbing laboral, desprestigio personal, entorpecimiento del progreso, así también un 41% tuvieron moderado mobbing laboral, pero intimidación encubierta más de la mitad 61% tuvieron bajo mobbing laboral; concluyéndose que, no se encuentra relación entre el mobbing laboral y la calidad de vida.

Sinche (2018) determinar que el objetivo fue determinar la implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017; aplicó una metodología de tipo cualitativa y un diseño de investigación llamado “Teoría Fundamentada”; teniendo como resultados que, los entrevistados afirman el supuesto general en donde existe claramente una afectación del derecho a la dignidad, a la igualdad y al bienestar pues en el mobbing se da la existencia de tratos degradantes y humillantes; llegando a la conclusión de que, el desprestigio de un trabajador ante sus compañeros así como de su calidad profesional es claramente vulneratorio.

López-Telles et al. (2016) desarrollaron como objetivo identificar la percepción que se tenga del hostigamiento laboral en los equipos de trabajo de las organizaciones de diferentes sectores productivos y las formas de liderazgo que son sobresalientes; aplicaron una metodología de investigación mixta, donde se aplicaron el tipo cuantitativo y cualitativo no experimental; teniendo como resultados que, no se ha determinado que existe una correlación directa entre la forma de liderazgo y percepción del hostigamiento laboral, sin embargo resulta de vital importancia que los líderes de estos equipos identifique la evolución del equipo; llegando a la conclusión que, todavía se identifica una gran resistencia en las organizaciones en cuanto a la prevención del hostigamiento laboral, lo que evidencia ausencia de capacitaciones y miedo de enfrentar realidades culturales en la empresa que puedan implicar la competencia del líder y aquellos efectos que se den cuando se intente un desarrollo del talento humano.

Meseguer et al. (2014) propuso como objetivo analizar aquel rol como moderador de la autoeficacia profesional entre la salud autopercebida y el acoso en el trabajo; respecto a la metodología se utilizó la escala de acoso NAQ de Einarsen y Raknes en la adaptación española de Soler, Meseguer, García-Izquierdo e Hidalgo con una muestra compuesta por 772 trabajadores; teniendo como resultados, de los datos se deduce que la autoeficacia profesional modera la relación entre la percepción de exposición a las conductas de acoso y la salud; concluyéndose que, una mejora salud depende de la eliminación, control y modificación de los estresores laborales.

Matud et al. (2013) tuvieron como objetivo conocer el estado de salud tanto físico como mental de las personas que sufren acoso laboral o mobbing; respecto a la metodología, se utilizó un diseño transversal con una población estudiada de 209 empleados, siendo el 52,6% mujeres y el 47,4% hombres víctimas de acoso laboral; obteniendo como resultados que, las personas que habían sido víctimas del acoso laboral tenían más ansiedad e insomnio, así como más sintomatología somática y depresiva que quienes no habían sufrido de esto en su trabajo; llegando a la conclusión de que, se evidencia que el acoso laboral supone si genera un riesgo en contra de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

López-Carbacos y Vázquez (2010) señalaron como objetivo determinar si existe relación entre la presencia de mobbing y ciertos factores de riesgo psicosocial; aplicaron una metodología de estudio de caso cuantitativo transversal el cual se encontraba centrado en una única organización; teniendo como resultados que, de las respuestas obtenidas por parte de los 21 trabajadores de la empresa, se ha verificado que aquellos son 36% aquellos que han sido víctimas del mobbing; concluyéndose que, a pesar de que se han podido determinar ciertas correlaciones entre ciertos factores psicosociales con la percepción de la persona de estar siendo víctima de mobbing, no es posible de que se establezcan relaciones relaciones causa efecto.

González y Graña (2009) propuso como objetivo analizar la prevalencia del acoso psicológico en el lugar de trabajo y las distintas características asociadas a dicho fenómeno; respecto a la metodología, se analizó el NAQR y las propiedades psicométricas básicas del mismo, facilitándose el grado de consistencia través del coeficiente alpha de Cronbach; teniendo como resultados que, el 14% de los participantes han sufrido conductas de acoso laboral durante los últimos seis meses; teniendo como conclusión que, la población estudiada ha considerado sufrir situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo en el último medio año.

El hostigamiento laboral, también conocido como mobbing en el anglosajón, se define según Canales (2021), citando a la Organización Internacional del Trabajo. Define al hostigamiento laboral como una serie de

acciones abusivas, tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes que se repiten de manera sistemática y que tienen como objetivo atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona.

En Perú, se le atribuye a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual-LEY N° 27942 y al Decreto Legislativo N° 728 de nombre Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En la primera, en su artículo, Artículo 4.- Definición. El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual se define como la repetición de actos físicos o verbales de carácter sexual, los cuales son no deseados o rechazados. Además, estos actos son llevados a cabo por una o más personas que se aprovechan de su posición de autoridad, jerarquía u otra situación ventajosa para dirigirse contra una o varias personas. Sin embargo, estas personas afectadas rechazan estas conductas debido a que consideran que afectan su dignidad y vulneran sus derechos fundamentales (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003).

De la misma forma la segunda, está normativa reviste una gran importancia, ya que busca fomentar las habilidades de los empleados con el fin de fortalecer su rendimiento en el ámbito laboral. Como menciona, el Artículo 66 de la Ley 728 establece una serie de acciones consideradas equivalentes a un despido y que son catalogadas como actos de hostilidad.

Cabe resaltar que antes de que el trabajador accione judicialmente, este deberá emplazar por escrito su empleador para que cese la hostilidad en el ámbito laboral y darle plazo de seis días para que este enmiende su conducta.

Sobre la misma línea, según la revisión de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2011), señala que el acoso laboral es un tema que ha sido parte de la tradición europea y que ha sido abordado con mayor frecuencia en los últimos años. La importancia de considerar tanto la dimensión individual como organizacional del problema para abordarlo de manera efectiva. En consecuencia, este problema no solo afecta los derechos laborales, sino que también tiene un impacto negativo en la productividad y la reputación de las empresas.

Cabe resaltar que el artículo 3, es importante destacar que el artículo 3 de la Ley N°27942 establece las siguientes definiciones de los sujetos involucrados en esta ley, el hostigador se refiere a cualquier persona, sin importar su género,

que lleva a cabo una acción de hostigamiento sexual tal como se describe en esta misma ley; así también, el hostigado/a: Se refiere a cualquier persona, sin importar su género, que es objeto de hostigamiento sexual (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003).

Gadea et al., 2020, define el cumplimiento normativo (compliance laboral) se refiere al acatamiento por parte de las empresas de las leyes y reglamentos relacionados con las prácticas laborales. Esto abarca la prevención de la discriminación, el cumplimiento de las leyes sobre salarios y horas de trabajo, así como la promoción de la seguridad y la salud en el entorno laboral.

Por otro lado, el cumplimiento normativo, según Muñoz (2022) es pieza fundamental para cumplir con las normas establecidas en el entorno laboral con el fin de evitar casos de acoso laboral, discriminación y hostigamiento. Estos fenómenos pueden dar lugar a enfermedades laborales que trascienden el sistema de salud y, por tanto, respaldan la violación de los derechos laborales.

Las víctimas de hostigamiento laboral y los mecanismos de protección, según la Ley N° 27942 (2003), estipulado en el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, señala en su artículo N°6, la finalidad del procedimiento para analizar su existe o se configura el hostigamiento sexual la responsabilidad que este tendría, donde se deberá garantizar la existencia de una investigación reservada de manera eficaz, confidencial e imparcial lo cual permitiría sancionar al hostigador y darle protección a la víctima, cumpliendo con el debido proceso; es así, que las disposiciones que se han establecido en la presente sección regulan el procedimiento general aplicable a todas las instituciones, salvo por las precisiones que se contemplan en los capítulos correspondientes a cada institución (Ley N° 27942, 2003).

Asimismo, en cuanto al cumplimiento normativo Serrano (2009) señala en el artículo titulado “La política oficial de combate a la corrupción en México: una revisión”, indicando que, donde exista corrupción, podemos notar la existencia de diversos obstáculos contra el cumplimiento de la normatividad de los centros laborales; siendo que el enfoque punitivo podría acelerar y reforzar dichos obstáculos y, por consecuencia, terminar alimentando el fuego de la corrupción en lugar de apagarlo.

Para definir el cumplimiento normativo interno, la Ley N° 27942 señala, que debe tener en cuenta el cumplimiento normativo interno para protección y prevención del mobbing o hostigamiento laboral en el entorno laboral, siendo así protegidos los bienes jurídicos tales como la dignidad de la persona, así como su integridad tanto física, como psíquica y moral (Ley N° 27942, 2003).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo Cualitativo

La presente investigación es de tipo básica, su finalidad es únicamente el de aportar conocimientos a la realidad científica para que así se genere buena interpretación (Hernández et al, 2014). Asimismo, Mimansha (2019) planteó que la investigación para enriquecer el conocimiento es la investigación tipo básica también denominada pura, la intención de la realización de esta investigación es dominar los hechos realizando formulación de nuevas teorías; este tipo de investigación no produce soluciones o resultados inmediatos, pero contribuye en el conocimiento científico.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un diseño fenomenológico; es decir que este se encuentra direccionado en las vivencias que puedan tener los entrevistados; así también es relacionado con la hermenéutica siendo de vital importancia el análisis de conocimientos así también como las experiencias de cada sujeto, esto ayudará a determinar la investigación (Hernández, et al.2014).

#### 3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización

Tabla 01

**Tabla de categorías y subcategorías**

Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
	Proteger al trabajador del hostigamiento laboral.	Definir protección en el Mobbing (Canales, 2021)	Definir la protección del hostigamiento en el entorno laboral (LEY N° 27942, 2003)	Determinar los mecanismos de protección a las víctimas de hostigamiento en el entorno laboral. (LEY N° 728)

<b>Mobbing</b> (Canales, 2021)	Prevención del hostigamiento laboral.	Definir la prevención del Mobbing (Canales, 2021)	Definir la prevención del hostigamiento en el entorno laboral (LEY N° 27942, 2003)	Determinar los mecanismos de prevención a las víctimas de hostigamiento en el entorno laboral. (LEY N° 728)
	Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral.	Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento o en el entorno laboral (Serrano, 2009) (González y Delgado, 2012)	Definir las normas que regulan el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral (LEY N.º 27942, 2003)	Determinar los mecanismos utilizados de cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral (LEY N.º 27942, 2003)

---

### 3.3 Escenario de estudio

El escenario para esta investigación, se diseñó con la finalidad de recolectar los datos, siendo algunos lugares donde encontraremos la información requerida por para la solución del problema, para ello se tendrá en cuenta, ciertos aspectos importantes los cuales son: analizar el fenómeno de estudio así como el dominio del grupo de entrevistados y la presentación de los resultados finales que se darán en forma de escenarios donde se desarrollará el proceso de recojo de datos mediante el instrumento de entrevistas (Flick, 2015, p.89).

El escenario perfecto en una investigación se da cuando el observador recoge la información directamente recopilada con fines investigativos con el

cuidado y confidencialidad necesario, siendo así también la obtención de datos de una manera progresiva y con la debida paciencia (Taylor y Bogdan, 1987).

### 3.4. Participantes

En el presente trabajo de investigación, se tendrán entrevistados que nos ayudarán a determinar datos importantes; debido a que las respuestas se recopilarán sobre las experiencias vividas y conocimientos de los expertos aclarando el problema de investigación (Palomino,2019. p.585). Es así que, los participantes seleccionados para esta entrevista son cuatro **(04) abogados laboralistas**: que su función principal en la actualidad es brindar asesoría legal en temas laborales, que proporcionan conocimientos especializados en legislación laboral y asesorar en casos relacionados con el mobbing u otros asuntos legales.

*Tabla 2 Participantes*

<b>Nombres</b>	<b>Localización</b>	<b>Profesión</b>	<b>Experiencia laboral</b>
Luis Antonio Molina Tafur	Cercado de Lima	Abogado	Ministerio de trabajo
Cesar Manuel Levano Valverde	Callao	Abogado	Juez laboral
Angella Yllescas	San Juan de Lurigancho	Abogado	Especialista de Juzgado de Trabajo
William Timana	San Juan de Lurigancho	Abogada	Abogado

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, al tener un enfoque cualitativo, se utilizarán diferentes técnicas para poder recolectar la información necesaria respecto a los

conocimientos normativos y sociales, dándose todo esto mediante un orden cronológico que nos ayudará a localizar el centro de la problemática. Es así que, en se empleará la entrevista mediante el cuestionario para poder recopilar esta información (Palomino, 2019, p. 760).

### **3.6. Procedimientos**

En la presente investigación se aplica una estructura ordenada la cual se da inicio con la recolección de datos, para posteriormente realizar una revisión de datos así como su organización y preparación para analizar, así también se deberá definir la unidad de análisis, identificar las categorías y describirlas, crear una hipótesis, y concluir con la evaluación de la entrevista realizada mediante la triangulación la cual ayudaran a obtener resultados útiles para la problemática del tema investigado (Hernández, 2018).

### **3.7. Rigor científico**

En cuanto al rigor científico, este se refiere a aquella validez que deberá obtener el trabajo de investigación, ya que es de vital importancia tener credibilidad mediante la recopilación de información sobre de los conocimientos, así como de la amplia experiencia de los entrevistados, y buscar que los resultados sean verídicos para que se puedan aplicar en diferentes contextos o inclusive a futuras investigaciones relacionadas al tema. (Hernández, 2018)

Aquí se determinará si los resultados del estudio son verdaderos, donde la finalidad del investigador es brindar seguridad a través de una investigación de recolección de hallazgos, observaciones y opiniones de los participantes para el desarrollo de la problemática planteada y finalmente mediante los diálogos.

Todo ello debido a que esta información se verá direccionada a resultados creíbles y sobre todo verdaderos (Castillo, Vásquez 2003).

Respecto a la transferencia, la logramos obtener mediante el resultado del convencimiento de los lectores; siendo así que desde su realidad tengan la posibilidad de determinar la aplicación o no de los resultados que se vayan a realizar en la presente investigación para alguna futura investigación relacionada

al tema detallado, ayudando así a la posibilidad de transferencia. (Hernández et al,2014).

Sobre la confirmabilidad cabe mencionar que la investigación podrá ayudar a que un futuro investigador continúe con la ruta, examinando así as pistas encontradas y así también como las ideas establecidas en un documento; por la cual este planteamiento ayudará siempre que se contemplen aspectos similares en la investigación que se realice, teniendo la posibilidad de poder llegar a las conclusiones similares o inclusive iguales dependiendo del caso (Hernández et al, 2014)

### **3.8. Método de análisis de datos**

Al respecto del tratamiento para el examen de los datos que fueron empleados para análisis de la información recogida en la exploración, se optó por el método manual de triangulación, Torres (2021) resalto que la triangulación como herramienta que coadyuve a corroborar la exactitud de los hallazgos en los estudios dentro de las ciencias sociales, es ventajosa e importante, debido a que los investigadores se sumergen en distintas realidades para desentrañar los fenómenos abordados (p. 284). Asimismo, Forni y De Grande (2020) indicaron que la triangulación, como método abarca que un dato pueda visualizarse desde una posición y además de ser localizada gracias a otros dos puntos destacados (p. 160).

Continuando, se realizó la codificación de la información para el contraste, para resaltar la similitud o diferencias encontradas, por lo cual se empleó los procesos de codificación abierta, axial y selectiva. Para Gonzales (2020) mediante el proceso de codificación abierta se precisa los juicios, asimismo, se hallan referencias con sus cualidades y dimensiones. De igual forma, Muñoz (2016) resalto que la codificación axial tiene por objetivo resaltar la conexión potencial que se presenta con los las dimensiones y las categorías. Finalmente, Sosa y Valverde (2018) señalaron que la codificación selectiva se da con la teoría que emerge y concreta la exposición del fenómeno estudiado.

### **3.9. Aspectos éticos**

Esto se encuentra relacionado con el conjunto de valores y responsabilidades que posee el ser humano, los cuales generan una conducta

adecuada. Es así que es importante señalar que el presente trabajo de investigación es verídico y original. Asimismo, los aspectos éticos se sustentan en el Código de Ética de la Investigación planteado por la Universidad César Vallejo (Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados

El presente apartado sostuvo el propósito de la exposición de los frutos que se alcanzaron a consecuencia del empleo del instrumento de recolección de datos de la guía de la entrevista, en la cual los concurrentes argumentaron a las incógnitas propuestas para con ello recaudar datos en torno a los objetivos expuestos. Sobre el particular, referente al objetivo general, el cual contesta a determinar si se da el cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing o hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Tabla 3

#### *Resultados de la pregunta 1*

---

**Pregunta N° 1:** ¿Cree usted que exista protección contra el hostigamiento laboral en el Perú?

---

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	No, pese a nuestra normativa laboral.
Timana	No existe protección
Yllescas	Es muy poca la protección por la falta de actuar de las entidades
Levano	No, pese a contar con la normativa.

---

Tabla 4

#### *Resultados de la pregunta 2*

---

**Pregunta N° 2:** ¿Cree usted que existe prevención contra el hostigamiento laboral en el Perú?

---

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	No. Porque nos falta una capacitación y sensibilización sobre ello, y pese a la normativa existente, esta sirve solo para verificar los actos de hostigamiento que vienen desarrollándose, y la correspondiente sanción por

incumplimiento a las normativa socio-laboral.

Timana	No, debido a la falta de aplicación de la normativa existente.
Yllescas	En ciertos casos, por ello la existencia de la LEY N° 27942 tiene como objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Además, el DL 728 menciona que la hostilidad laboral se manifiesta de múltiples maneras, y todas ellas deben ser denunciadas
Levano	No, debido a la carencia de educación y conciencia en este tema, y a pesar de la presencia de leyes al respecto.

---

Tabla 5

*Resultados de la pregunta 3*

---

**Pregunta N° 3:** ¿Cree usted que existe un cumplimiento de la norma respecto al hostigamiento laboral en el Perú?

---

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	No, porque usualmente las empresas cesan el hostigamiento con la participación de la Sunafil a través de las inspecciones laborales, y en muchas otras, no cesa dicho hostigamiento, debiendo el trabajador acudir a la vía judicial mediante una demanda por cese de hostilidad o de terminación de contrato y su respectivo pago de indemnización por despido arbitrario (despido indirecto derivado de actos de hostilidad).

- Timana No, pese a que en muchos casos se presenta la queja al área de Recursos Humanos de la empresa en la que laboras y solicita el cese del hostigamiento. Cabe resaltar que los empleadores están obligados a responderte y a tener un procedimiento especial para las denuncias de hostigamiento, así como tienen la obligación de capacitar y formar a sus trabajadores en los procedimientos internos contra estas situaciones.
- Yllescas El incumplimiento se da en muchos casos, en el hostigamiento laboral (mobbing) recomendaría realizar mesas de trabajo entre los sindicatos, empleadores y gobierno a efecto de verificar el cumplimiento de esta normatividad, con la finalidad de adoptar políticas legislativas o internas en cada empresa, en mejora de los derechos del trabajador, promoviendo programas y estrategias de prevención, seguimiento, detección y sanción de los casos de mobbing.
- Levano No, en muchas empresas el acoso no cesa y los trabajadores tienen que acudir a los tribunales mediante acciones judiciales como señala el Artículo 66 del DL.728. Sin embargo, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito al empleador para que cese la hostilidad y darle plazo razonable para que enmiende su conducta.

---

**Análisis convergente:**

Como desenlace se puede deducir que los concurrentes convergen en que la falta de educación, sensibilización y conciencia en las empresas contribuye significativamente a la persistencia del hostigamiento laboral, lo que

indica una convergencia en su percepción sobre la necesidad de una mayor preparación y conciencia en el entorno laboral.

Además, sugiere una percepción compartida sobre la limitada eficacia de las medidas actuales de una aplicación más rigurosa de las normativas laborales relacionadas con el hostigamiento.

Por ello, en muchas situaciones, los trabajadores se ven obligados a recurrir a acciones legales y demandas judiciales para abordar el hostigamiento laboral. Esta convergencia en la creencia de que las acciones legales son necesarias indica una falta de confianza en las soluciones administrativas actuales.

### **Análisis divergente:**

Este análisis divergente subraya la complejidad del problema del hostigamiento laboral en el Perú y cómo las percepciones sobre la protección, prevención y cumplimiento de la normativa varían entre los participantes. Las diferencias en las respuestas resaltan la necesidad de un enfoque integral y medidas efectivas para abordar este problema en el contexto laboral del país.

### **Codificación:**

Luego de las contestaciones adquiridas se ha considerado la codificación abierta, axial y selectiva del **objetivo general**. Con relación a la **codificación abierta** conforme a los juicios subjetivos del investigador y vinculado a la categoría hostigamiento laboral (mobbing), la compilación de los datos realizado por medio de los participantes resalta las revelaciones: Se resalta hostilidad laboral, tipificado en el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Según lo señalado por Coloma (2021) en el contexto de una relación laboral, es esencial destacar que los empleados están amparados no solo contra los actos violentos perpetrados por

el empleador o sus representantes, sino también frente a cualquier forma de violencia que pueda ser ejercida por otros colegas, sin importar su posición jerárquica o la ubicación tanto del agresor como de la víctima dentro de la estructura organizativa. Esta salvaguardia se extiende igualmente a los proveedores de servicios y a los empleados contratados de manera indirecta a través de terceros o intermediarios laborales, así como a los beneficiarios de programas de formación laboral. como lo define

Las nociones adquiridas aportaron a la operacionalización de la **codificación axial**, la cual implicó a precisar los siguiente: el caso de hostigamiento continúa a pesar de las leyes y regulaciones, pese a ello existe la necesidad de compensación para los empleados afectados por el hostigamiento es decir trabajadores afectados emocional y psicológicamente. La normativa existe, pero no se aplica adecuadamente, y las empresas a menudo solo actúan cuando se ven amenazadas legalmente.

Por otro lado, lo alusivo a la **codificación selectiva**, está confirmado que, aunque mencionan la existencia de leyes, la respuesta indica una necesidad de medidas preventivas más efectivas para abordar el hostigamiento antes de que ocurra. Por ello se resalta que normativas existentes (Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Código Penal y otras leyes laborales) no ofrecen suficiente salvaguardia contra el hostigamiento laboral y la deficiente o nula participación de la Sunafil para detener el hostigamiento en algunas empresas.

Con respecto al primer objetivo específico expresado identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral, se han propuesto las interrogantes que a continuación se exponen:

Tabla 6

*Resultados de la pregunta 4*

---

**Pregunta N° 4:** ¿Cree usted que en los centros laborales del Perú existe una protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral?

---

**PARTICIPANTE**

**RESPUESTA**

Molina	No, precisamente por la falta de empatía y sensibilización de parte de los empleadores, además de la inexistente capacitación sobre dichos temas.
Timana	Muy poco, en situaciones donde los empleadores no toman medidas para prevenir o combatir el hostigamiento laboral, es importante que los empleados conozcan sus derechos.
Yllescas	Dependiendo, la efectividad de estas leyes y políticas puede variar y a veces puede ser insuficiente para proteger completamente a los trabajadores. Es importante que los empleados conozcan sus derechos y estén al tanto de los recursos disponibles para ellos en caso de enfrentar hostigamiento laboral.
Levano	No, existen las leyes laborales en Perú prohíben el hostigamiento laboral y establecen medidas para prevenirlo abordarlo.

Tabla 7

*Resultados de la pregunta 6*

**Pregunta N° 6:** ¿Cree usted que las normas actuales tutelan la protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral en el Perú?

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	Pese a la existencia de normas sobre hostigamiento laboral, dicha protección suele ocurrir durante o post acto de hostigamiento, y casi en su totalidad los empleadores obtienen lo que buscan, esto es, la renuncia o despido del trabajador.

- Timana Las normas si tutelan la protección sin embargo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en Perú tiene un papel importante en la protección de los derechos laborales, incluyendo la prevención y el manejo del hostigamiento laboral. SUNAFIL es el organismo encargado de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo en Perú.
- Yllescas Las normas que tutelan, La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, prohíbe el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo. Además, la ley de productividad laboral menciona los actos de hostilidad equiparables al despido: la falta de pago, reducción de la remuneración, actos de discriminación, actos contra la moral, el desplazamiento del trabajador a un lugar distinto sin razón justificada.
- Levano En la ley, en su Artículo 66.- Hostilidad laboral del Decreto legislativo 728, disposición legal que establece diversas formas de hostilidad laboral equiparables al despido, esto demuestra un compromiso legal con la protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo estándares claros para el comportamiento y proporcionando a los empleados las herramientas para enfrentar la hostilidad.

---

**Análisis convergente:**

Los participantes, mencionan la existencia de leyes laborales en Perú que prohíben el hostigamiento laboral y están de acuerdo en que el hostigamiento laboral es un problema en los centros laborales del Perú y que las leyes están en su lugar para abordar este problema. Sin embargo, difieren en sus

perspectivas sobre la eficacia de estas leyes y las medidas de protección existentes para los trabajadores.

### **Análisis divergente:**

En unas respuestas se centran en las deficiencias y desafíos existentes en la protección de los trabajadores contra el hostigamiento laboral en Perú, destacando la falta de sensibilización, empatía y la efectividad práctica de las leyes actuales. En contraste, otras se muestran una mayor confianza en las leyes existentes y resaltan un artículo específico que demuestra el compromiso legal con la protección de los derechos de los trabajadores. Mientras varios enfatizan las limitaciones y la realidad práctica, algunos se enfocan más en el marco legal formal y sus disposiciones.

### **Codificación:**

Después de recaudar los datos necesarios se ha considerado la codificación abierta, axial y selectiva del **objetivo específico 1**. Por lo que respecto a la **codificación abierta** conforme a los juicios subjetivos del investigador y vinculado a la categoría hostigamiento laboral (mobbing), la compilación de los datos realizado por medio de los participantes resalta las revelaciones: La efectividad de las leyes y políticas puede ser insuficiente. Es esencial que los empleados conozcan sus derechos y los recursos disponibles en caso de hostigamiento. Además, como menciona Díaz (2019) en la actualidad, el acoso laboral ha ganado relevancia no solo en Perú, sino a nivel mundial, con numerosas investigaciones dedicadas al tema. Es esencial comprender, identificar y abordar el acoso laboral, ya que representa un problema que afecta a toda la sociedad y se manifiesta en el ámbito empresarial. Con el tiempo, sus consecuencias se vuelven destructivas e irreparables, afectando tanto a la víctima como a la empresa y a la sociedad en general.

Las nociones adquiridas aportaron a la operacionalización de la **codificación axial**, la cual implicó a precisar los siguiente: la protección contra el hostigamiento suele ocurrir después del acto de hostilidad, y los empleadores suelen lograr su objetivo, que es la renuncia o despido del trabajador, por ello, la falta de empatía y sensibilización como factores que contribuyen a la falta de protección frente al hostigamiento laboral.

Por otro lado, lo alusivo a la **codificación selectiva**, está confirmado que,

se resalta el compromiso a través del Artículo 66 del Decreto Legislativo 728, que establece formas de hostilidad laboral equiparables al despido y demuestra el compromiso legal con la protección de los derechos de los trabajadores. Se resalta en la ley establece diversas formas de hostilidad laboral equiparables al despido, lo notable de este artículo es que proporciona una definición precisa de lo que se considera hostilidad laboral, lo que brinda a los trabajadores una comprensión clara de sus derechos y protecciones. Además, el artículo subraya la importancia de la comunicación al exigir que los trabajadores emplacen por escrito a sus empleadores antes de tomar medidas judiciales, lo que fomenta la resolución de conflictos a través del entendimiento. Este artículo demuestra un compromiso legal con la protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo estándares claros para el comportamiento de los empleadores y proporcionando a los empleados las herramientas para enfrentar la hostilidad laboral de manera efectiva.

En lo que concierne al segundo objetivo específico expresado es determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador del Perú, se han presentado las interrogantes que se exponen a continuación:

Tabla 8

*Resultados de la pregunta 8*

---

**Pregunta N° 8:** ¿Qué medidas propondría usted para mejorar como forma de prevención del hostigamiento laboral?

---

**PARTICIPANTE**

**RESPUESTA**

Molina

La capacitación constante por parte del Ministerio de Trabajo respecto a estos temas, derechos laborales de los trabajadores y obligaciones laborales por parte del empleador, así como campañas de sensibilización de dicho ministerio que permitiría una mayor empatía y entendimiento por parte del empleador respecto al perjuicio que deben evitar causarle al trabajador, además de añadir la participación más célere de los inspectores laborales de la Sunafil y la respectiva sanción con mucha más severidad e inflexión en este tipo de actos.

- Timana Para mejorar la prevención del hostigamiento laboral en SUNAFIL Perú, es importante implementar medidas efectivas y específicas que se adapten a las necesidades, Por ejemplo, Implementar programas de capacitación periódicos sobre el hostigamiento laboral para todos los empleados y líderes.
- Yllescas Existe una falta de empatía por parte de las autoridades jurisdiccionales se debería establecer políticas de tolerancia cero contra el hostigamiento laboral.
- Levano Si, campañas de sensibilización sobre estos temas, sobre todo al personal de dirección de las empresas, debiendo abarcar sobre todo a las micro y pequeñas empresas que suelen vulnerar los derechos de los trabajadores en muchos aspectos. Creería que las capacitaciones que proporciona el Ministerio de Trabajo en estos tipos de situaciones y otras de índole laboral deberían ser obligatorias cada tres o seis meses, dependiendo del tipo de empresa, pero debiendo ser igual de rígidos con cualquier tipo de empresa, sea esta micro, pequeña o gran empresa.

---

**Análisis convergente:**

Ambos participantes convergen en la necesidad de una educación continua y en la importancia de hacer cumplir estrictamente estas medidas en todas las empresas, independientemente de su tamaño. La convergencia en estas respuestas destaca la relevancia de la sensibilización y la capacitación regular como estrategias clave para prevenir y abordar el hostigamiento laboral en Perú. Además, destaca la necesidad de una combinación de educación

continua y aplicación estricta de la ley para prevenir el hostigamiento laboral en Perú. La implementación efectiva de programas de capacitación periódica y políticas de tolerancia cero, respaldada por la participación activa de las autoridades laborales, puede ser la clave para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores en el país.

#### **Análisis divergente:**

Ante las ideas aportadas, cabe mencionar lo acotado la necesidad de la participación más rápida de los inspectores laborales de la Sunafil y sanciones más severas para abordar el hostigamiento. Las respuestas divergentes de los participantes revelan diferentes enfoques para abordar el hostigamiento laboral en Perú. Mientras que algunos se centran en la sensibilización y la empatía, otros proponen medidas más específicas y punitivas. Estas diferencias sugieren que no existe una única solución para prevenir el hostigamiento laboral; en cambio, se necesita una combinación de enfoques educativos, punitivos y preventivos para abordar este problema complejo.

#### **Codificación:**

Ante la información recolectada se ha considerado la codificación abierta, axial y selectiva del **objetivo específico 2**. Por lo que respecto a la **codificación abierta** conforme a los juicios subjetivos del investigador y vinculado a la categoría hostigamiento laboral (mobbing), la compilación de los datos realizado por medio de los participantes resalta las revelaciones: Se propone capacitación constante por parte del Ministerio de Trabajo, campañas de sensibilización y participación más celeres de inspectores laborales. Según, Cava citando a Ramos (2018) expresan que la formación profesional de los empleados públicos debe centrarse en programas de entrenamiento, formación especializada y mejora continua. Esta especialización se enfoca en habilidades que se pueden aprender y no involucra la actitud del empleado.

Las nociones adquiridas aportaron a la operacionalización de la **codificación axial**, la cual implicó a precisar los siguiente: La combinación de educación y sensibilización, medidas específicas, intervención activa y sanciones, junto con la rigurosidad en la capacitación, ofrece un marco integral para abordar este problema. Estas estrategias, cuando se implementan de

manera conjunta, pueden contribuir significativamente a la creación de entornos laborales más seguros en Perú.

Por otro lado, lo alusivo a la **codificación selectiva**, que se resalta falta de participación activa de inspectores laborales de la Sunafil. Además, propone la implementación de programas educativos periódicos sobre hostigamiento laboral para empleados y líderes. Estos programas tendrían como objetivo aumentar la comprensión del problema y promover una mayor empatía entre empleadores y empleados.

En lo pertinente al tercer objetivo específico descrito en identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral peruano, se han presentado las incógnitas que se visualizan a continuación:

Tabla 9

*Resultados de la pregunta 8*

---

**Pregunta N° 11:** ¿Podría usted mencionar las medidas legales que puede tomar una persona víctima de hostigamiento laboral?

---

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	Ante un acto de hostigamiento, se recomienda al trabajador conversar directamente con su jefe inmediato respecto a la molestia causada hacia su persona, y tras ello, remitir una carta formal de cese de acto de hostilidad, pudiendo obtener una respuesta positiva sobre su problema. De no ser así, el trabajador puede acudir a la vía administrativa a través de la Sunafil, a fin de que se realicen las actuaciones inspectivas, y de encontrarse responsabilidades, sancionar el actuar de la empresa al no cesar dichos actos de hostilidad.
Timana	En caso de encontrar violaciones a las leyes laborales, SUNAFIL puede imponer sanciones a los empleadores para asegurar el cumplimiento de las normas y proteger los derechos de los trabajadores.

Yllescas	Si una persona es víctima de hostigamiento laboral, hablar con su jefe puede ser una opción inicial, pero es esencial manejar la situación de manera cuidadosa y estratégica. Si el hostigamiento no se detiene o empeora después de haber informado del problema, es una señal clara de que las medidas internas no están funcionando.
Levano	El trabajador puede acudir a la vía judicial mediante una demanda por cese de hostilidad, a fin de que sancionen con una multa a la empresa que ha vulnerado sus derechos laborales; o de interponer una demanda de terminación de contrato laboral, con el objetivo de que se le pague una indemnización por despido arbitrario, siendo considerado por nuestra jurisprudencia como un “despido indirecto” proveniente de actos de hostilidad realizados por el empleador, todo ello en caso, de ser declarada fundada la demanda y se encuentre responsable al empleador .

Tabla 10

*Resultados de la pregunta 9*

**Pregunta N° 12:** ¿Cree usted que son correctas las sanciones que se dan por hostigamiento laboral en el Perú?

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
Molina	No, y considero adicionalmente que las sanciones deberían ser en ejemplares contra los malos empleadores, ya que en casi la mayoría de casos de actos de hostigamiento laboral, no llegan a ser sancionados pues el trabajador no acude ni a la vía administrativa o judicial a fin de que se verifiquen los actos de hostilidad sufridos por el trabajador, y defender sus derechos laborales. En ese

sentido, la actuación administrativa o judicial debería ser inmediata en este tipo de actos denunciados, y los procesos mucho más céleres, así como las sanciones muchísimo más severas, a fin de defender los derechos laborales de los trabajadores.

Timana No, las sanciones por hostigamiento laboral deben ser adecuadas para disuadir este comportamiento y proteger a las víctimas. Deben reflejar la gravedad del delito y aplicarse de forma justa y consistente, creando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Las leyes deben abordar tanto la prevención como las consecuencias del hostigamiento, y es crucial contar con recursos y apoyo para las personas que denuncian estos casos.

Yllescas Falta de efectividad, las víctimas de hostigamiento enfrentan dificultades para proporcionar pruebas sólidas que respalden sus reclamaciones, lo que puede dificultar la aplicación efectiva de sanciones. En algunos casos, las personas encargadas de hacer cumplir las leyes o políticas de la empresa pueden no estar completamente conscientes de la gravedad del hostigamiento o pueden no estar debidamente capacitadas para manejar estas situaciones.

Levano Definitivamente que no, porque en casi la mayoría de casos de actos de hostigamiento laboral no son sancionados. Finalmente, añadir que el trabajador no acude a ninguna de esas vías pues demoran mucho tiempo en investigar y determinar responsabilidades, pues en el caso de las denuncias laborales iniciadas ante la Sunafil, los inspectores laborales demoran alrededor de mes o mes y medio en acudir al

centro de trabajo, permitiendo que el empleador siga hostigando durante ese transcurso de tiempo al trabajador, y ocasionado que muchas veces renuncie antes de efectuarse la actuación inspectiva por parte del inspector, y sin el vínculo laboral del trabajador, se continúan las investigaciones y se archiva dicha denuncia laboral

---

### **Análisis convergente:**

Como desenlace se puede deducir que los concurrentes los participantes mencionan la importancia de hablar con el jefe o empleador como un primer paso para abordar el hostigamiento laboral y están de acuerdo en que se pueden tomar acciones legales, ya sea a través de la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) o a través de demandas judiciales. Además, todos los participantes están de acuerdo en que las sanciones por hostigamiento laboral en el Perú son ineficaces. Se menciona que las sanciones deberían ser más severas y aplicarse de manera inmediata para disuadir este comportamiento.

### **Análisis divergente:**

Ante las ideas aportadas, hay diferencias en cómo los participantes perciben la efectividad de las acciones legales mientras que algunos creen que las acciones legales son efectivas mientras que otros mencionan dificultades, como la falta de pruebas sólidas o la demora en el proceso investigativo. Este análisis divergente subraya que las opiniones varían sobre por qué las sanciones son ineficaces ya que mencionan la falta de rapidez en el proceso investigativo, mientras que otros señalan la falta de pruebas sólidas como un obstáculo.

Las diferencias en las respuestas resaltan la necesidad de un enfoque integral y medidas efectivas para abordar este problema en el contexto laboral del país.

### **Codificación:**

Luego de las contestaciones adquiridas se ha considerado la codificación abierta, axial y selectiva del **objetivo general**. Con relación a la **codificación**

**abierta** conforme a los juicios subjetivos del investigador y vinculado a la categoría hostigamiento laboral (mobbing), la compilación de los datos realizado por medio de los participantes resalta las revelaciones: Se resalta que las sanciones por hostigamiento laboral deben ser adecuadas para disuadir este comportamiento y proteger a las víctimas. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) las sanciones por hostigamiento laboral deben ser efectivas para disuadir a los acosadores y para proteger a las víctimas. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de los hechos y deben aplicarse de manera justa e imparcial.

Las nociones adquiridas aportaron a la operacionalización de la **codificación axial**, la cual implicó a precisar los siguiente: las acciones legales a través de Sunafil pueden enfrentar desafíos significativos. La complejidad y demoras en las investigaciones junto con la dificultad para proporcionar pruebas sólidas son obstáculos comunes. Para superar estos desafíos, es crucial colaborar con expertos legales y recopilar pruebas de manera meticulosa, lo que aumentará las posibilidades de éxito en el proceso legal frente actos de mobbing.

Por otro lado, lo alusivo a la **codificación selectiva**, está confirmado que, existe la necesidad de cambios inmediatos en el sistema para proteger a los trabajadores por lo mismo algunos empleados no acude a las vías legales, contribuyendo a la falta de sanciones efectivas. Por ello, la comunicación directa es clave para abordar el hostigamiento laboral y conocer recursos legales como la Sunafil o acciones judiciales, pero se resalta que existe necesidad de sanciones más severas para disuadir el hostigamiento laboral.

## **Discusión**

### **Objetivo general: Determinar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral en el Perú**

Conforme a los resultados obtenidos en las entrevistas, los recurrentes, Molina, Timana y Lévano enfatizaron que en el Perú no existe una protección adecuada contra el hostigamiento laboral. A pesar de la presencia de normativas, señalaron que hay una limitada eficacia en las medidas actuales y abogaron por una aplicación más rigurosa de las leyes laborales relacionadas con el hostigamiento laboral (mobbing). Esta falta de protección se atribuye a la

ineficacia en la aplicación de las leyes laborales existentes, lo que crea un vacío significativo en la protección de los trabajadores contra el hostigamiento laboral en el país.

Siendo así, Velázquez y Diaz (2020), es crucial implementar medidas de prevención específicas en los espacios laborales para abordar la violencia laboral derivada de las relaciones interpersonales en el trabajo. Si no se toman medidas concretas, la normativa existente puede considerarse como una solución parcial al problema. Por tanto, resulta imperativo establecer estrategias preventivas efectivas para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados

Ante ello, Molero (2008) expuso los sistemas de protección, ya sean específicos o generales, pueden estar diseñados para prevenir el fenómeno, reparar el daño causado y castigar tanto al agresor como a quien tenía la responsabilidad de evitar dicha agresión en caso de que no sean la misma persona. Cuando se enfocan en evitar la ocurrencia, se consideran mecanismos de protección preventivos, mientras que los dos últimos se refieren a medidas correctivas después del evento.

Finalmente, señalar que en Perú existe una brecha significativa entre la normativa vigente y su efectiva implementación en la prevención y protección contra el hostigamiento laboral. En última instancia, recae en el Estado la responsabilidad de fomentar la adecuada aplicación de las leyes laborales, creando así un entorno donde los trabajadores no sean víctimas de mobbing sin tener un recurso efectivo para protegerse.

### **Objetivo Especifico 1: Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú**

En cuanto a los resultados rescatados por los recurrentes, revelan una percepción generalizada de insuficiente protección contra el hostigamiento laboral en Perú. A pesar de la existencia de normativas, los empleados sienten que estas medidas no son efectivas en la prevención del hostigamiento en el entorno laboral. De igual forma, aunque existen leyes, la protección es inadecuada debido a la falta de aplicación efectiva y medidas preventivas en los centros laborales.

Indica, Solanes (2016) la prevención es más importante que el tratamiento o intervención en el caso del mobbing. Por esta razón, es crucial que las empresas implementen medidas preventivas efectivas. A menudo, las personas que han sido víctimas de acoso laboral se sienten desilusionadas y desamparadas debido a la falta de ayuda y respaldo por parte de la organización, a pesar de haberlo solicitado.

Finalmente, se resaltan la necesidad urgente de una implementación más efectiva de las leyes existentes y la importancia de la educación sobre los derechos en el lugar de trabajo. Además, las respuestas apuntan a la importancia del papel de entidades como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos laborales.

### **Objetivo Especifico 2: Analizar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador en el Perú**

Aunque existen leyes como la Ley N° 27942 y disposiciones legales como el Artículo 66 del Decreto legislativo 728, los participantes señalan que la protección suele ser reactiva y no preventiva. Las medidas de protección ocurren durante o después del acto de hostigamiento, y a menudo logran sus objetivos, como la renuncia o el despido del trabajador. Asimismo, Robles (2018) señala que el T.U.O. del Decreto Legislativo 728, en su artículo 30°, distingue los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido), de aquellos actos de hostilidad que solo pueden ser cuestionados a fin de que el empleador rectifique su conducta y doctrina han reconocido como “despido indirecto”.

La intervención de entidades, como la Sunafil, ha ayudado en algunos casos a detener el hostigamiento. Cabe resaltar que en la sentencia emitida por el Fiscalización Laboral de la SUNAFIL Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de julio de 2021 señala para calificar una conducta como un acto de hostilidad, es necesario evaluar el nivel de arbitrariedad, es decir, la falta de razonabilidad en la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, con la intención de causar perjuicio al trabajador. Para que la medida del empleador sea considerada razonable, debe tener una finalidad lícita y legítima, ya sea para satisfacer sus necesidades comerciales adecuadamente o

para prevenir situaciones más perjudiciales para sus colaboradores. Sin embargo, esta intervención no es consistente con las inspecciones laborales y en muchos casos, el trabajador tiene que recurrir a medidas judiciales para buscar justicia.

En resumen, en Perú, las leyes contra el hostigamiento laboral existen, pero su aplicación es mayormente reactiva. A menudo, las intervenciones de entidades como la Sunafil son insuficientes y los trabajadores terminan recurriendo a medidas judiciales para buscar justicia. Es esencial mejorar la consistencia y eficacia en la aplicación de las leyes y proporcionar recursos adecuados para garantizar una verdadera protección preventiva para los empleados contra el hostigamiento laboral.

### **Objetivo Especifico 3: Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú.**

Las respuestas proporcionadas por los participantes arrojan luz sobre el cumplimiento normativo del mobbing en el entorno laboral peruano. Se destaca la importancia de las medidas legales como una vía crucial para abordar el hostigamiento laboral. Sin embargo, también señalan desafíos significativos en la aplicación efectiva de estas medidas y resaltan la falta de efectividad de las medidas actuales, tanto a nivel administrativo como judicial.

Como señala, Torres (2002) ante el acoso laboral, el cumplimiento normativo (compliance) en el entorno laboral emerge como una solución viable para prevenir el mobbing. Esta estrategia implica implementar políticas internas que aseguren el estricto cumplimiento de las reglas en la empresa. El objetivo es reducir los riesgos y evitar violaciones de las normas laborales.

Expone la opción judicial, incluyendo demandas por cese de hostilidad y terminación de contrato laboral, y señala los problemas de demora en los procesos administrativos, lo que permite que el hostigamiento persista.

En cuanto al cumplimiento normativo del mobbing en el entorno laboral peruano. A pesar de las medidas existentes, la falta de efectividad, demoras en los procesos y dificultades para proporcionar pruebas sólidas hacen que el hostigamiento laboral persista sin sanciones adecuadas. Es esencial una

revisión urgente del sistema legal y administrativo para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. Además, las sanciones deben ser ejemplares para disuadir este comportamiento y proteger a las víctimas. Esta discusión refuerza la necesidad de reformas significativas en las leyes y políticas laborales para abordar de manera efectiva el problema del mobbing y garantizar un entorno laboral justo y seguro para todos los empleados en Perú.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** la investigación concluye que en el Perú existe una brecha significativa entre la normativa vigente y su efectiva implementación en la prevención y protección contra el hostigamiento laboral. Se destaca la responsabilidad del Estado en fomentar la adecuada aplicación de las leyes laborales para crear un entorno donde los trabajadores no sean víctimas de mobbing sin tener un recurso efectivo para protegerse. La implementación de medidas preventivas específicas se presenta como crucial para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

**Segundo:** los resultados enfatizan la urgente necesidad de una implementación más efectiva de las leyes existentes y la importancia de la educación sobre los derechos laborales en el lugar de trabajo. La falta de protección contra el hostigamiento laboral en Perú exige una atención inmediata para salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores.

**Tercero:** la percepción general es que su aplicación es mayormente reactiva. La intervención de entidades como la Sunafil es inconsistente, y en muchos casos, los trabajadores recurren a medidas judiciales para buscar justicia. La clave para una protección efectiva contra el hostigamiento laboral radica en mejorar la eficacia en la aplicación de las leyes, proporcionar recursos adecuados y adoptar enfoques integrales que incluyan educación continua, sensibilización, y sanciones. Estas medidas deben dirigirse no solo a grandes empresas sino también a las micro y pequeñas empresas, reconociendo la diversidad del entorno laboral peruano.

**Cuarto:** aunque las medidas legales son reconocidas como una vía esencial las opiniones sobre la efectividad en la aplicación de sanciones subrayan la necesidad de una revisión urgente del sistema legal y administrativo. La ineficacia actual de las sanciones resalta la urgencia de implementar medidas más severas y rápidas para disuadir el hostigamiento laboral y proteger adecuadamente a las víctimas. Este análisis respalda la llamada a reformas significativas en las leyes y políticas laborales en Perú para garantizar un entorno laboral justo, seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Proponer iniciativas para fortalecer la implementación de las leyes laborales relacionadas con la prevención y protección contra el mobbing en el Perú. Esto podría incluir propuestas para mejorar la supervisión y aplicación por parte de entidades gubernamentales, así como sugerencias para programas de educación laboral en empresas.

Desarrollar estrategias para sensibilizar a los empleadores y empleados sobre la importancia de prevenir el hostigamiento laboral. Esto podría incluir campañas de concientización, talleres educativos y materiales informativos que destaquen los derechos laborales y las consecuencias del mobbing.

Proponer mejoras concretas en la eficacia de la aplicación de las leyes existentes. Esto podría incluir sugerencias para fortalecer el papel de entidades como la Sunafil, mejorar la supervisión y la coordinación entre diferentes organismos gubernamentales, y desarrollar protocolos claros para la prevención y protección frente del hostigamiento laboral.

Abogar por reformas legales y administrativas que fortalezcan las sanciones contra el hostigamiento laboral. Esto podría incluir propuestas para la revisión y actualización de las leyes laborales, así como la implementación de medidas más rápidas y severas para disuadir el mobbing. También se podrían sugerir mecanismos para evaluar regularmente la efectividad de estas sanciones.

## REFERENCIAS

- Azuero, A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación [Artículo].
- Campero-Espinoza, A., Hurtado-Gutiérrez, M., & Oviedo-Tejada, G. (2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco.
- Canales, G. (2021). Hostigamiento laboral: Qué es y cómo prevenirlo. [Blog post]. Recuperado el 28 de mayo de 2023, de <https://blog.trabajando.com/hostigamiento-laboral-que-es-y-como-prevenirlo/> (citando a la Organización Internacional del Trabajo)
- Caraballo, M. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud Trab. (Maracay)*, 27(2), 183–190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>
- Castro, G. et al. (2022). Propósito de la investigación básica [Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626122/CastroG\\_M.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626122/CastroG_M.pdf?sequence=3)
- Chimpen, N., Mercado, M., & Luz, R. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. *LEX*.
- Cristancho, S., et al. (2018). Posicionamiento de la investigación cualitativa en el contexto actual [Artículo, u otro tipo de publicación].
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper, *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*.
- El acoso moral como síndrome: un problema de salud pública. (2020). *Revista Científica-UISRAEL*. Recuperado de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/22>
- Gadea, N., Fisas, C., & Esteban, L. (2020). Compliance Laboral: Análisis de la Función de Cumplimiento Normativo. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 9(2), 189-209.

- Galvis, A., et al. (2013). El acoso laboral y su impacto en la salud mental y física del empleado [Artículo, libro u otro tipo de publicación].
- González, D., & Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo : prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 288–293.
- Guzmán, J. (2021). Diseños narrativos en la investigación cualitativa.
- Hidalgo, S. (2020). El acoso moral en el trabajo: Análisis de la situación actual y propuestas de actuación para prevenir y abordar el acoso en organizaciones. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225245/TFG\\_shidalgovalero.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225245/TFG_shidalgovalero.pdf)
- Lame. (2019). La revisión sistemática como metodología aplicada en una investigación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/916/91671862003/91671862003.pdf>
- López Tellez, A., Lucía López Velásquez, G., Esperanza, M., & Duque, L. (2016). Leadership styles with tendency to the workplace harassment (mobbing). *Scientia et Technica Año XXI*, 21(1), 31–37. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley\\_1010\\_2](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1010_2)
- Lopez, M., & Vásquez, P. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- López-Cepero, J., & Wasterlain, S. (2019). Políticas y prácticas de cumplimiento normativo en la prevención del acoso laboral en diferentes países: un estudio comparativo. *Revista de Relaciones Laborales*.
- Matud, M., Velasco, T., Sánchez, L., & Del Pino, M. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud Trab.*, 21, 19–30. Recuperado de [http://www.iaes.edu.ve/descargas/RST/Vol.21\\_N1\\_2013/04\\_art02.pdf](http://www.iaes.edu.ve/descargas/RST/Vol.21_N1_2013/04_art02.pdf)
- Meseguer, M., Soler, M. I., & García, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología*, 30(2), 573–578. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.161251>

- Meza, A., & Linares, S. (2018). *Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-Perú*. 2017. Recuperado de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1875/TITULO - Meza Corredor%2C Adelaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1875/TITULO-Meza%20Corredor%20Adelaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mimansha. (2019). Investigación para enriquecer el conocimiento. *International Journal of Research and Review*.
- Molero, M. (sin fecha). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto. Recuperado de <https://www.unm.edu/~lkravitz/Article%20folder/workplacemobbing.pdf>
- Motta, J. (2008). Acoso laboral en Colombia: Análisis de la ley 1010 de 2006. Ediciones de la U. Recuperado de [https://edicionesdeuba.com.ar/images/site/libros/vista\\_previa/13890.pdf](https://edicionesdeuba.com.ar/images/site/libros/vista_previa/13890.pdf)
- Muñoz, C. (2022). Importancia de las normas en el entorno laboral para evitar casos de acoso laboral, discriminación y hostigamiento. *Economía, Trabajo y Salud*.
- Muñoz, L. (2007). Ley 1010 de 2006: una herramienta importante en la prevención del acoso laboral en Colombia. *Revista Ciencias de la Salud*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260012.pdf>
- Pérez, A., et al. (2022). Importancia de la investigación cualitativa en el campo dinámico de prácticas de investigación.
- Secretaría de Economía. (2015). Elementos necesarios para garantizar la equidad laboral y prevenir la discriminación en el ámbito laboral. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/89118/PDF\\_Elementos\\_necesarios\\_para\\_garantizar\\_la\\_equ](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/89118/PDF_Elementos_necesarios_para_garantizar_la_equ)
- Sinche. (2018). La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017 [Tesis de obtención del título de abogado].
- Trigozo, G. (2018). *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionamiento y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú* (Vol. 6, Issue 1). Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi>

.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03  
.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?tok  
en=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8

Xiao, L., & Watson, B. (2019). Literature review as an essential component of  
academic research. *Journal of Education for Library and Information  
Science*

Zeta. (2019). El Decreto Legislativo N°728 frente al mobbing en la relación laboral  
en Lima Norte 2018. [Tesis de obtención del título de abogado]

## **ANEXOS**

## ANEXO A

### Matriz de categorización

#### Matriz de categorización

Titulo	Problema de Investigación	Problemas específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías
Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral del Perú.	¿Qué hace el Estado en el cumplimiento normativo a la protección y prevención del mobbing o hostigamiento en el entorno laboral en el Perú?	P.E.1 ¿Cuál es la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú?	Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing o hostigamiento en el entorno laboral en el Perú.	O.E.1 Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú.	Mobbing (Canales, 2021)	Proteger al trabajador del hostigamiento laboral.
		P.E.2 ¿Cómo son los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador en el Perú?		O.E.2. Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador en el Perú.		Prevención del hostigamiento laboral.
		P.E.3 ¿Cómo se da el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú?		O.E.2. Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral en el Perú.		Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral.

## ANEXO B

Instrumento de recolección de datos

### **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral del Perú.

**Entrevistado:** Dr(a)

**Cargo/profesión/grado académico:**

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo

- 
- I. FINALIDAD DE LA ENTREVISTA: La presente guía de entrevista tiene por objetivo Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing o hostigamiento en el entorno laboral – Perú, 2023
  - II. INDICACIONES: Leer atentamente cada pregunta de esta entrevista para que pueda responder desde su experiencia y conocimiento.

---

### **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing o hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

### **Preguntas: Los nuevos dioses**

1. ¿Cree usted que exista protección contra el hostigamiento laboral en el Perú?
2. ¿Cree usted que existe prevención contra el hostigamiento laboral en el Perú?
3. ¿Cree usted que existe un cumplimiento de la norma respecto al hostigamiento laboral en el Perú?

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

#### **Preguntas:**

4. ¿Cree usted que en los centros laborales del Perú existe una protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral?
5. ~~¿Cree usted que los centros laborales generan suficientes actividades de concientización sobre hostigamiento laboral?~~
6. ¿Cree usted que las normas actuales tutelan la protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral en el Perú?

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador del Perú

#### **Preguntas:**

7. ¿Qué medidas consideras necesarias para fomentar una mayor concientización en los centros laborales sobre el hostigamiento laboral?
8. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar como forma de prevención del hostigamiento laboral?
9. ¿Cree usted que se debería obligar a los centros laborales a ofrecer capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento laboral?

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

#### **Preguntas:**

10. ¿Podría usted mencionar las medidas legales que puede tomar una persona víctima de hostigamiento laboral?
11. ¿Qué acciones legales debería tomar el centro laboral para sancionar el hostigamiento laboral?
12. ¿Cree usted que son correctas las sanciones que se dan por hostigamiento laboral en el Perú?

Dr. ....

## ANEXO C

### Evolución de juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

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

**1. Datos generales del juez**

Nombre del o la especialista:	<i>Tito Doroteo Sierra Cortez</i>	
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<i>Derecho Constitucional</i>	
Institución donde labora:	<i>Hermanidad César Vallejo</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** Entrevista

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Seminario Guerrero, Randall Marcelo
Procedencia:	Tabla de categorización
Administración:	
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Diferentes escenarios
Significación:	Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing en el entorno laboral en el Perú.



**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Derecho/ D. laboral	Categoría Mobbing	El hostigamiento laboral como una serie de acciones abusivas, tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes que se repiten de manera sistemática y que tienen como objetivo atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona. Canales (2021).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 1 La necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento laboral.	Señala que para protección y prevención del mobbing o hostigamiento laboral en el entorno laboral los bienes jurídicos protegidos, que son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica además el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal. (Ley N° 27942, 2003).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 2 Determinar la prevención del hostigamiento laboral.	Menciona en relación a la prevención de riesgos laborales y derecho penal, que no existe ningún propósito preventivo en el artículo 168-A del Código Penal: Trabajo forzoso: "el que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años; indicando que se limita a tener un significado simbólico, asimismo, argumentó que esta regulación tenía la intención de fortalecer el cumplimiento de las normas extrapenales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, es necesario destacar que su formulación actual, así como la falta de aplicación a lo largo del tiempo desde su concepción original, han tenido un resultado opuesto. (Sosa, 2018)
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 3 Describir Cumplimiento normativo en el hostigamiento laboral.	El cumplimiento normativo (compliance laboral) se refiere al acatamiento por parte de las empresas de las leyes y reglamentos relacionados con las prácticas laborales. Esto abarca la prevención de la discriminación, el cumplimiento de las leyes sobre salarios y horas de trabajo, así como la promoción de la seguridad y la salud en el entorno laboral. (Gadea et al., 2020)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Seminario Guerrero Randall Marcelo en el año 2023-I De acuerdo con las siguientes categorías y subcategorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Categoría: Mobbing
- Objetivos de la Categoría: Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing o hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobbing,	1. ¿Cree usted que exista protección contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que existe prevención contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	3	
	3. ¿Cree usted que existe un cumplimiento de la norma respecto al hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	

- Primera Subcategoría: Proteger al trabajador del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.



Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proteger al trabajador del hostigamiento laboral	4. ¿Cree usted que en los centros laborales del Perú existe una protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral?	4	4	4	
	5. ¿Cree usted que los centros laborales generan suficientes actividades de concientización sobre hostigamiento laboral?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que las normas actuales tutelan la protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	

- Segunda Subcategoría: Prevención del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención del hostigamiento laboral	7. ¿Qué medidas consideras necesarias para fomentar una mayor concientización en los centros laborales sobre el hostigamiento laboral?	4	4	4	
	8. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar como forma de prevención del hostigamiento laboral?	4	4	4	
	9. ¿Cree usted que se debería obligar a los centros laborales a ofrecer capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento laboral?	4	4	4	

- Tercera Subcategoría: Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral	10. ¿Podría usted mencionar las medidas legales que puede tomar una persona víctima de hostigamiento laboral?				
	11. ¿Qué acciones legales debería tomar el centro laboral para sancionar el hostigamiento laboral?				
	12. ¿Cree usted que son correctas las sanciones que se dan por hostigamiento laboral en el Perú?				

Firma del evaluador  
DNI:

08121658



## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del o la especialista:	JUAN MANUEL NIQUES QUERQUEU	
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( )	
	Educativa ( ) Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Docente - ABOGADO	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Entrevista

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Seminario Guerrero, Randall Marcelo
Procedencia:	Tabla de categorización
Administración:	
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Diferentes escenarios
Significación:	Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing en el entorno laboral en el Perú.

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Derecho/ D. laboral	Categoría Mobbing	El hostigamiento laboral como una serie de acciones abusivas, tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes que se repiten de manera sistemática y que tienen como objetivo atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona. Canales (2021).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 1 La necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento laboral.	Señala que para protección y prevención del mobbing o hostigamiento laboral en el entorno laboral los bienes jurídicos protegidos, que son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica además el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal. (Ley N° 27942, 2003).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 2 Determinar la prevención del hostigamiento laboral.	Menciona en relación a la prevención de riesgos laborales y derecho penal, que no existe ningún propósito preventivo en el artículo 168-A del Código Penal: Trabajo forzoso: "el que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años; indicando que se limita a tener un significado simbólico, asimismo, argumentó que esta regulación tenía la intención de fortalecer el cumplimiento de las normas extrapenales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, es necesario destacar que su formulación actual, así como la falta de aplicación a lo largo del tiempo desde su concepción original, han tenido un resultado opuesto. (Sosa, 2018)
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 3 Describir Cumplimiento normativo en el hostigamiento laboral.	El cumplimiento normativo (compliance laboral) se refiere al acatamiento por parte de las empresas de las leyes y reglamentos relacionados con las prácticas laborales. Esto abarca la prevención de la discriminación, el cumplimiento de las leyes sobre salarios y horas de trabajo, así como la promoción de la seguridad y la salud en el entorno laboral. (Gadea et al., 2020)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborado por Seminario Guerrero Randall Marcelo en el año 2023-I De acuerdo con las siguientes categorías y subcategorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Categoría: Mobbing
- Objetivos de la Categoría: Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing o hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobbing,	1. ¿Cree usted que exista protección contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que existe prevención contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	
	3. ¿Cree usted que existe un cumplimiento de la norma respecto al hostigamiento laboral en el Perú?	4	3	4	

- Primera Subcategoría: Proteger al trabajador del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.



Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proteger al trabajador del hostigamiento laboral	4. ¿Cree usted que en los centros laborales del Perú existe una protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral?	3	3	4	
	5. ¿Cree usted que los centros laborales generan suficientes actividades de concientización sobre hostigamiento laboral?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que las normas actuales tutelan la protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	

- Segunda Subcategoría: Prevención del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención del hostigamiento laboral	7. ¿Qué medidas consideras necesarias para fomentar una mayor concientización en los centros laborales sobre el hostigamiento laboral?	4	4	4	
	8. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar como forma de prevención del hostigamiento laboral?	4	4	4	
	9. ¿Cree usted que se debería obligar a los centros laborales a ofrecer capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento laboral?	3	3	3	

- Tercera Subcategoría: Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral	10. ¿Podría usted mencionar las medidas legales que puede tomar una persona víctima de hostigamiento laboral?	4	4	4	
	11. ¿Qué acciones legales debería tomar el centro laboral para sancionar el hostigamiento laboral?	4	4	4	
	12. ¿Cree usted que son correctas las sanciones que se dan por hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 09216514

JUAN MANUEL NIQUEN QUESPUEN



## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del o la especialista:	<i>Luis Fernando Peña Alca</i>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente Abogado Letyante</i>
Institución donde labora:	<i>UCV</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Entrevista

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Seminario Guerrero, Randall Marcelo
Procedencia:	Tabla de categorización
Administración:	
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Diferentes escenarios
Significación:	Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing en el entorno laboral en el Perú.



**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Derecho/ D. laboral	Categoría Mobbing	El hostigamiento laboral como una serie de acciones abusivas, tales como gestos, palabras, comportamientos y actitudes que se repiten de manera sistemática y que tienen como objetivo atentar contra la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona. Canales (2021).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 1 La necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento laboral.	Señala que para protección y prevención del mobbing o hostigamiento laboral en el entorno laboral los bienes jurídicos protegidos, que son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica además el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal. (Ley N° 27942, 2003).
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 2 Determinar la prevención del hostigamiento laboral.	Menciona en relación a la prevención de riesgos laborales y derecho penal, que no existe ningún propósito preventivo en el artículo 168-A del Código Penal: Trabajo forzoso: "el que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años; indicando que se limita a tener un significado simbólico, asimismo, argumentó que esta regulación tenía la intención de fortalecer el cumplimiento de las normas extrapenales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, es necesario destacar que su formulación actual, así como la falta de aplicación a lo largo del tiempo desde su concepción original, han tenido un resultado opuesto. (Sosa, 2018)
Derecho/ D. laboral	Sub Categoría 3 Describir Cumplimiento normativo en el hostigamiento laboral.	El cumplimiento normativo (compliance laboral) se refiere al acatamiento por parte de las empresas de las leyes y reglamentos relacionados con las prácticas laborales. Esto abarca la prevención de la discriminación, el cumplimiento de las leyes sobre salarios y horas de trabajo, así como la promoción de la seguridad y la salud en el entorno laboral. (Gadea et al., 2020)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Seminario Guerrero Randall Marcelo en el año 2023-I De acuerdo con las siguientes categorías y subcategorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- Categoría: Mobbing
- Objetivos de la Categoría: Demostrar el cumplimiento normativo para la protección y prevención del Mobbing o hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mobbing,	1. ¿Cree usted que exista protección contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	✓	
	2. ¿Cree usted que existe prevención contra el hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	✓	
	3. ¿Cree usted que existe un cumplimiento de la norma respecto al hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	✓	

- Primera Subcategoría: Proteger al trabajador del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar la necesidad de proteger al trabajador del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.



Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proteger al trabajador del hostigamiento laboral	4. ¿Cree usted que en los centros laborales del Perú existe una protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral?	4	4	✓	
	5. ¿Cree usted que los centros laborales generan suficientes actividades de concientización sobre hostigamiento laboral?	4	4	✓	
	6. ¿Cree usted que las normas actuales tutelan la protección a los trabajadores frente al hostigamiento laboral en el Perú?	4	4	✓	

- Segunda Subcategoría: Prevención del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Determinar los mecanismos de la prevención del hostigamiento laboral del trabajador del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención del hostigamiento laboral	7. ¿Qué medidas consideras necesarias para fomentar una mayor concientización en los centros laborales sobre el hostigamiento laboral?	4	4	✓	
	8. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar como forma de prevención del hostigamiento laboral?	4	4	✓	
	9. ¿Cree usted que se debería obligar a los centros laborales a ofrecer capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento laboral?	4	4	✓	

- Tercera Subcategoría: Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral.
- Objetivos de la Categoría: Identificar el cumplimiento normativo del hostigamiento en el entorno laboral del Perú.

Subcategoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento normativo del hostigamiento laboral	10. ¿Podría usted mencionar las medidas legales que puede tomar una persona víctima de hostigamiento laboral?			✓	
	11. ¿Qué acciones legales debería tomar el centro laboral para sancionar el hostigamiento laboral?			✓	
	12. ¿Cree usted que son correctas las sanciones que se dan por hostigamiento laboral en el Perú?			✓	

Firma del evaluador

DNI: 43691014



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Impacto del cumplimiento normativo para la protección y prevención del mobbing en el entorno laboral del Perú", cuyo autor es SEMINARIO GUERRERO RANDALL MARCELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO GONZALES LUTGARDA <b>DNI:</b> 22422843 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 04-12-2023 22:02:32

Código documento Trilce: TRI - 0657961