



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El mobbing laboral y la vulneración del derecho a la
integridad de los trabajadores, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin (orcid.org/0000-0001-7508-0787)

ASESOR:

Dr. Mayorga Elias, Lenin William (orcid.org/0000-0003-1637-8318)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A Dios por darme la vida, por permitirme materializar mis anhelos, mis triunfos y darme la fortaleza y perseverancia para superar momentos difíciles.

A mis padres Carmen y Donato; por haber sido mi motor y motivo todos estos años por ser el principal cimiento de mi vida, por sus consejos para hacer de mí una mujer persona, pero más que nada por su amor incondicional y protección.

A mis hermanos María del Carmen por su comprensión y haber sido testigo de estos años de sacrificio, a Jairo por su apoyo en esta etapa final de este camino; a ambos por ser mi fortaleza, por compartir conmigo buenos y malos momentos y darme las energías para seguir adelante.

A mis cuatro ángeles en el cielo abuela felicitas, tío Leo, tía Laura para mi abuelo Leónidas que partió inesperadamente este año (Q.E.P.D).

AGRADECIMIENTO:

A Dios, padre creador por haberme sostenido y nunca soltado en esta anhelada y nueva etapa de mi vida.

A la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de poder solventar una carrera profesional de acuerdo a mis necesidades, por haberme permitido realizar mis prácticas en una institución pública que me abrirá las puertas al mundo laboral y por brindarme docentes de alta calidad durante estos 6 años y más.

A mi asesor por su paciencia y dedicación estos meses.

A Walter E. por haber contribuido en el desarrollo de este trabajo y haberme acompañado con sus consejos, apoyo y motivación durante toda la etapa de mi vida universitaria.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAYORGA ELIAS LENIN WILLIAM, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Mobbing Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, Lima, 2022", cuyo autor es QUINTANILLA VERA SHEYLA JASMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAYORGA ELIAS LENIN WILLIAM DNI: 44109914 ORCID: 0000-0003-1637-8318	Firmado electrónicamente por: MLMAYORGAM el 12-12-2023 21:34:29

Código documento Trilce: TRI - 0671540



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUINTANILLA VERA SHEYLA JASMIN estudiante de la de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Mobbing Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, Lima, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUINTANILLA VERA SHEYLA JASMIN DNI: 74225166 ORCID: 0000-0001-7508-0787	Firmado electrónicamente por: SHEYLAQV el 14-12- 2023 19:43:27

Código documento Trilce: INV - 1749188

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	
3.3. Escenario de Estudio	
3.4. Participantes	
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	
3.6. Procedimientos	
3.7. Rigor Científico.....	
3.8. Método de análisis de la información	
3.9. Aspectos Éticos.....	
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	
V. CONCLUSIONES.....	
VI. RECOMENDACIONES.....	
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización.....	15
Tabla 2. Lista de participantes	15
Tabla 3. Lista de Documentos.....	15
Tabla 4. Validación de Instrumento – Guía de entrevista.....	15

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “El *Mobbing* Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, Lima – 2022”, consideró como objetivo determinar de qué manera el mobbing laboral vulnera al derecho de la integridad de los trabajadores, Lima – 2022.

La metodología se ha desarrollado bajo un enfoque cualitativo, de tipo básica con el fin de recolectar información de acuerdo a la realidad que nos brinde conocimiento científico a este tema, el diseño de teoría fundamentada, nivel descriptivo, utiliza el método inductivo, el diseño es no experimental y tiene como instrumentos la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Palabras clave: Mobbing, acoso psicológico, derecho a la integridad, factores, actos de hostilidad.

ABSTRACT

The title of this investigation is “Labor Mobbing and the violation of the right to integrity of workers, Lima – 2022”, the objective of which was to determine how labor mobbing violates the right to integrity of workers, Lima – 2022. .

The methodology has been developed under a qualitative approach, of a basic type in order to collect information according to reality that provides us with scientific knowledge on this topic, the design of grounded theory, descriptive level, uses the inductive method, the design is non-experimental and has as instruments the interview guide and the documentary analysis guide.

Keyword: Mobbing, psychological harassment, right to integrity, factors, acts of hostility.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional de Trabajo señaló (2022) señaló que una de cada cinco personas en su condición de trabajadores siendo aproximadamente el 23%, han percibido violencia y *Mobbing* (acoso psicológico) en sus centros de trabajos, de modo física, psicológica o sexual. Siendo el sector con mayor afectación por diversos tipos de violencia los jóvenes, empleados migrantes, mujeres y hombres que cuentan con un trabajo remunerado. Sin embargo, las mujeres jóvenes tienen mayores posibilidades que el sexo opuesto de pasar por momentos de violencia y acoso sexual, la mayoría de estos han vivido esta situación en los últimos cinco años en más de una vez durante su vida laboral.

El convenio sobre la violencia y el acoso (num.190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (num.206) (2019) de la OIT, son uno de los principales preceptos internacionales que brindan un escenario que permite prevenir, restaurar y excluir la violencia y el mobbing a nivel mundial en el ámbito laboral, incluidas las se basan género. Este convenio reconoce específicamente por primera vez en la legislación internacional, respecto al derecho a la integridad de todas las personas de vivir en un ambiente laboral exento de cualquier tipo de violencia y acoso, determinando el deber de acatar, procurar y asegurar el gozo de este derecho.

En el Perú Chimpen, Mercado y Beltrán (2021) señalan que el *mobbing* embarca diversas maneras de hostilidad que como consecuencia trae consigo la vulneración de derechos fundamentales y que a su vez no existe un marco jurídico que lo regule, con excepción de su contenido en algunas disposiciones legales que permite sancionar estos actos. En nuestra carta magna artículo 23° señala que ningún vínculo laboral puede ocasionar la lesión de la dignidad del trabajador, así como en el artículo 24° indica que el trabajador tiene derecho al bienestar espiritual; por lo que de ambos contenidos da lugar para la restricción en una norma específica sobre el mobbing laboral. En dicha línea normativa se tiene artículo 30°, inciso g TUO DL 728-Ley de Productividad y Competitividad

Laboral el cual se acerca a definir el *mobbing* como aquellos actos hostiles por el empleador, los cuales afectan la moral y establecen posturas deshonestas que vulneran la dignidad del trabajador, y que a su vez producen el despido, por lo que en esos casos la persona está limitado a únicamente solicitar el cese de la hostilidad y esperar que un plazo de seis días si el empleador no ha dado un alto a dichos actos, proceder a demandar por la vía judicial el cese y el tipo de despido, al ser considerado arbitrario solicitando una indemnización resarcitoria que muchas veces toma años por la alta carga procesal que existe; incluyendo el hostigamiento sexual, acoso psicológico que puede darse entre los mismos compañeros de trabajo, por lo cual en el artículo 25°, inciso f) castiga como una falta grave el hecho de actos como injuria o faltas de palabra verbal que deriven de la relación laboral.

Así mismo en la ley de Prevención y sanción del Hostigamiento sexual N°29430 que modifica la ley N°27942, indica como objetivo de la misma de prever y castigar el hostigamiento sexual ocasionado en las relaciones de autoridad o dependencia, dejando un vacío normativo respecto a que el hostigamiento no solo involucra lo sexual, sino el acoso psicológico, moral, de violencia que se puede manifestar en diversos actos, es por ello que en los preceptos legales peruanos se necesita que se pueda modificar o regular una ley en la cual no solo busque sancionar con actos administrativos de manera interna, si no pueda ser objeto de que se busquen sanciones más drásticas y que respalden la salud emocional de los trabajadores. En el sector privado la víctima de hostigamiento sexual está limitado a solamente pedir que intervenga la inspección de trabajo, presentando una denuncia ante Sunafil o a la Dirección de Inspección, por lo que el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del trabajo, de igual forma solo configura como infracciones muy graves a todos aquellos actos de hostilidad y hostigamiento sexual ,así como actos que afecten la dignidad del trabajador, de esto se desprende que pueden ser cualquier acto que el trabajador perciba que esté afectando su psiquis y no solo refiriéndose al ámbito sexual. Por lo que también señala que el hecho de que las empresas no adopten las vias adecuadas para prever o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, que afecte la

dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, también será objeto de sanción.

No obstante, por lo expuesto respecto a lo que involucra el *mobbing* laboral como son acciones persistentes que producen afectación psicológica, vulneración de la dignidad y salud mental en el ámbito laboral, no existe un tratamiento que acarree una actuación eficaz, que no dependa de obstrucciones burocráticas, al considerarse de carácter perentorio ya que los trabajadores de por sí, frente a estos actos están desprotegidos por estar bajo la subordinación del empleador. Por lo cual es necesario que el estado peruano ampare dicha afectación, con adecuados procedimientos internos en el ámbito privado y público, o con la creación de normativas legales en la cual se legalice expresamente el prever y sancionar el acoso laboral o *mobbing*, porque no existen mecanismos protectores convenientes para hacer lucha a esta nueva forma de violencia en el ámbito laboral. Suarez, M. (2008) señala que nuestro sistema peruano frente a este tipo de problemática refleja la ineficiencia de un sistema no adecuado para informar, concienciar, enseñar y prever este tipo de violencia.

En cuanto a la importancia del tema se basa en que se va a conocer como el *mobbing* o acoso moral laboral es una problemática que actualmente se vive en diversos ámbitos laborales es por ello que, la necesidad de la investigación reside en que de no hacerlo se ocultarían las deficiencias normativas y vacíos legales que existen en los ordenamiento jurídico del mundo, sobre todo el de Perú, lo que imposibilitaría su adecuación ante situaciones como el que nos tocó vivir y estar prevenidos ante hechos similares.

Esta investigación contiene justificación práctica el cual consiste en que concluido su desarrollo se indicará sí que el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, lo que producirá que otros que abarquen el mismo tema puedan formular objetivos de índole legislativos que mejoren la situación legal de los diversos países como la de Perú; se justifica metodológicamente, debido a que las bases de datos son confiables al ser indexados, los cuales facilitando a que otros puedan emplearlo en otras investigaciones; la justificación teórica radica en la relevancia de los constructos

de los diversos artículos, relacionados al derecho a la integridad frente al *mobbing* laboral; la justificación legal abarca en que se permita visionar escenarios nuevos en la aplicación y concepto del derecho a la Integridad por las situaciones vividas en el ámbito laboral, la cual ocasionara nuevas normativas legales a nivel mundial y oportunidades para los trabajadores.

El problema general en la presente investigación será, ¿de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022? a la vez los problemas específicos serán: ¿cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022?, ¿cómo los actos de hostilidad laboral afectan la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022?

Por tanto, a partir de lo expuesto el presente trabajo tiene como objetivo general determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022 y los objetivos específicos serán determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022, analizar qué tipos de actos de *hostilidad* laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima – 2022.

Finalmente, se esbozó el supuesto general: el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022. Asimismo, se consignó el primer supuesto específico: los factores asociados al *mobbing* laboral afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima – 2022 y el segundo supuesto específico: los tipos de actos de hostilidad laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte, nos avocaremos en los antecedentes y los constructos de las categorías que se ha investigado a nivel nacional e internacional, uno es el *mobbing* laboral y la afectación derecho a la integridad de trabajadores, las fuentes de la cual se ha recabado información es mediante tesis, libros, artículos indexados en las más destacadas bases como Dialnet, Redalyc, Scielo, con el objetivo de afianzar el intelecto del tema investigado.

Lanata (2018) en su artículo sobre vías jurídicas para alcanzar el resarcimiento de la lesión causada a la víctima producto de acoso laboral en Chile, indicó que mediante determinada ley N°20.670 se buscó incorporar al sistema un concepto de acoso laboral, definiéndolo como toda acción contrario a la dignidad de los trabajadores y constituyendo como causal de fin del termino de un contrato de trabajo, sin embargo no se enfocó ni se hizo alusión a las vías jurídicas de respaldo que resulten eficientes para proteger a las víctimas de acoso laboral, con el fin de que los trabajadores que hayan sido víctimas de un hecho así, puedan alcanzar la reparación del daño ocasionado, posterior a que el fenómeno se haya desarrollado. Pretendiendo determinar si los diversos mecanismos judiciales que existen dentro del sistema laboral chileno serian eficaces para el objetivo planteado.

Mangarelli y Delgado (2016) en su revista sobre derecho social en México señalan que, tanto el acoso como la violencia a pesar de ser dos figuras diferentes han repercutido en el sector de los derechos fundamentales de las personas, como la dignidad, intimidad, vida privada, el honor como la integridad física y psicológica, a pesar de ser derechos reconocidos por ordenamientos internacionales, para el autor existe una clara diferencia entre la violencia psicológica como del *mobbing*, es por ello que los Estados, trabajadores, sindicatos, y de manera general nuestra sociedad cuentan con una tarea importante respecto a la erradicación de esta clase de acciones que afectan los derechos de los trabajadores, la salud mental de las víctimas.

Muñoz y López (2018) en su revista mobbing y satisfacción en profesores, señalaron que la problemática del mobbing en México, no ha sido considerado aun como un delito, se identificó grupos de trabajo las cuales señalaban que la intimidación en un ambiente de trabajo está vinculada a la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores.

Rojas, García y Hernández (2019) en su trabajo de investigación sobre el mobbing trabajadores universitarios, su objetivo es sondear el estado de la situación del mobbing en los universitarios, pretendiendo identificar las incidencias, prevalencias y principales tipos de acoso. Teniendo como metodología de estudio cuantitativo y mixto de diseño transversal. Finalizando con que el contexto de ambiente laboral universitario presenta condiciones tanto individuales como organizacionales las cuales contribuyen al desarrollo del acoso psicológico, afectando a todos por igual.

Según Lanata (2018) en su artículo científico vías legales para lograr el resarcimiento del daño ocasionado a la víctima de mobbing en Chile, tuvo como propósito analizar los mecanismos judiciales que puedan usarse o se hayan utilizado con el objetivo de cesar las acciones partes de un AL, así como la indemnización de los daños que se generan en la víctima. Utilizando una metodología formal. Determinando a su vez que la implementación de una definición del mobbing abarca una señal una defensa jurídica de los derechos de las personas, dado que contribuyen a una guía de cómo debe desarrollarse un vínculo laboral, pero eso no forma parte de un sistema general. Por lo que no existe efectos jurídicos al no haber castigos para el que ocasiona este tipo de conductas, salvo en los casos de ser parte de la configuración de una causal de despido cuando es otro trabajador, o auto despido, cuando es el mismo empleador o su representante.

Respecto a los antecedentes nacionales, Según Chimpen, Mercado y Beltrán (2021) en el artículo científico revisión en relación al análisis de la normativa legal peruano del acoso psicológico laboral (mobbing). Cuyo objetivo fue poder establecer la necesidad de una creación de un precepto legal con el fin de una regulación de una ley específica para configuración

del acoso psicológico laboral en nuestro ordenamiento jurídico peruano. Utilizando en su investigación una metodología teórica, con método descriptivo y de observación. Indicando que las conductas relacionadas al mobbing laboral consisten en ordenar trabajos innecesarios o continuos, que no se encuentran relacionados a sus labores cotidianas, incluyendo también el hecho de no asignarle ninguna tarea al trabajador acosado, así como restringir las vías de comunicación por parte del encargado del área y evitar que tenga contacto con sus compañeros de manera que sea ignorado. Respecto a su vida privada recibe burlas sea por su aspecto físico o algún defecto personal que implique comentarios descalificativos. Concluyendo que el mobbing constituye toda clase de menoscabo psicológico degradando el esfuerzo profesional.

Según Enciso y Pérez (2018) en su tesis de investigación sobre acoso laboral y vulneración a los derechos de los trabajadores en Lima, teniendo como objetivo principal determinar si el mobbing quebranta los derechos constitucionales de los trabajadores proponiendo lineamientos para su protección e identificando los factores asociados al mobbing, de la cual se obtuvo respuestas de los trabajadores que indicaron que fueron víctimas alguna vez de agresiones verbales por sus propios compañeros, además de percibir obstaculización en cuanto a la responsabilidad de cumplir con sus labores. Por lo que el mobbing acarrea en las víctimas padecimiento de depresión, ansiedad, toda vez que la agraviada termina excluida de su alrededor. La dignidad de cada individuo es el eje de los derechos que son inherentes a uno mismo, ya que representa la protección del mismo.

Barrado y Prieto (2016), en su revista de mobbing como factor que interviene en la productividad de los trabajadores, señaló que el mobbing es una problemática psicosocial, producido en el entorno de relaciones interpersonales de los sectores empresariales, en los últimos años. Los efectos negativos no solo se dan para la víctima, sino también para los empleadores las cuales se ven reflejados en bajo índice de productividad, siendo el ámbito más afectado en cuanto a las variables sociodemográficas, el sexo femenino y las personas que superan los 55 años de edad que

perciben que más afectados se ven con esa nuevo fenómeno, por lo que el objetivo es erradicar esta problemática que está cada vez más intensamente dentro del mundo laboral.

Según Ávila (2020) en su revista científica sobre mobbing como causante de percances laborales, se determinó que el mobbing vulnera emocionalmente, física y psicológicamente a los trabajadores. Por lo cual se analizó los preceptos jurídicos, teniendo como resultado que el mobbing es una problemática de riesgo psicosocial, toda vez que genera daños en los trabajadores acosados. Siendo que provoca en las víctimas en una situación de vigilancia lo que genera un estado de estrés incontrolable, el cual no solo puede llegar a padecer de un accidente de trabajo, sino hasta decidir acabar con ese problema atentando su vida.

En cuanto a los enfoques teóricos, como primera categoría: El Mobbing laboral, Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728° (1991) toma acciones hostiles por parte del empleador, los que afectan la moral y todas las actitudes desleales que vulneren la dignidad del trabajador (...) así como actos violentos, faltamiento de palabra verbal que se den dentro del centro de labores y que estos hechos sean como consecuencia directa de la relación laboral.

Convenio 190 y la Recomendación 206 (2019) señalan que violencia y acoso laboral son considerados comportamientos inaceptables de una sola vez o de modo repetitivo que causan un perjuicio físico, psicológico, sexual o hasta económico, incluyendo ímpetu y mobbing por razón de género

Según Pino y Martínez (2016) mencionan sobre tipología de mobbing teoría de Leyman 1996, fue uno de los primeros autores en analizar el acoso laboral, señala que está relacionado al ejercicio del poder, con la construcción de la autonomía y estigmatización de las personas, sea por la jerarquía organizacional o por personas en el mismo rango. Presenta la característica que es un conflicto asimétrico entre ambas partes, el cual el hostigador cuenta con mayores recursos o un cargo superior, a diferencia

del trabajador hostigado. El papel de las organizaciones respecto a este fenómeno, es ver que, si un conflicto ha traído como consecuencia un conflicto de acoso, esta responsabilidad en primer lugar recae en la dirección de la empresa, ya sea por la falta de manejo ante estas situaciones o falta de políticas organizacionales para solucionarlo.

Respecto a la primera sub categoría Chirinos y Pérez (2021) señalan que el derecho a la integridad personal está basada según su criterio en tres factores que es el aspecto moral, psíquico y físico dado que en cada una de ellas se da un atributo único el cual prohíbe acciones arbitrarias, entendiéndose que es un derecho fundamental que relaciona el respeto a la vida y el sano desarrollo de esta.

Respecto a las subcategorías Lovaton (2020) señala que a nivel doctrinario existen tres clases de acoso laboral o mobbing. Una de ellas es el mobbing horizontal realizado contra uno o varios trabajadores, proveniente de un grupo de compañeros de igual rango jerárquico que la víctima. Por otro lado, el mobbing vertical descendente, cometido por quien cuenta con condición de jefe inmediato o poder sobre varios trabajadores que tengan un rango jerárquico inferior, y el mobbing vertical ascendente el cual una persona que cuenta con un grado jerárquico superior en el ambiente laboral es acosada por varios o uno de sus subordinados.

Según Castrejón y Salinas (2020) en los factores asociados al acoso laboral los factores identificados al acoso laboral se agrupan en tres componentes: los personales o psicológicos, organizacionales o laborales y sociodemográficos. Siendo que dentro de los psicológicos se encontraros variables relacionadas al mismo como los trastornos de la personalidad, factores internos, cansancio emocional, antecedentes de maltratos, estrés, interacción social relacionada al abuso y autoridad sobre las cosas, limitada comunicación, desprestigio personal. Respecto al componente laboral, se encontraron aspectos como ausentismo, antigüedad, trayectoria laboral, relación laboral de jefatura y cultura organizacional, etc. En el tercer factor sociodemográficos se encuentran factores de género, tenencia de hijos, estado civil, nivel de estudios, procedencia, edad, trayectoria profesional.

Ahumada, Ansoleaga y Castillo (2021) en la revista sobre mobbing y salud emocional en trabajadores , señalan que el mobbing en los últimos años se ha incrementado, y debido a ello ha traído efectos negativos en la salud mental de los trabajadores como la existencia de patologías mentales, incremento de diagnósticos de salud mental, identificándose mecanismos de exposición a dimensiones psicosociales que causan estrés afectando la salud mental, encontrando la violencia laboral manifestado en diferentes formas.

Enciso y Pérez (2021) indican que el alegato de la dignidad de cada individuo en el ambiente laboral es considerado como un derecho básico del trabajador. Sin embargo, existen situaciones que afectan la integridad de la persona cometiendo prácticas ofensivas, humillantes, malos tratos, aislamiento, las cuales generan un entorno intimidatorio que no permite que el trabajador acosado pueda desempeñar sus labores con tranquilidad.

Sevillano (2016) en la revista estabilidad laboral, señala que es la acción de seguir continuamente con un trabajo como parte del derecho laboral pues busca teniendo como objetivo proteger el derecho de los trabajadores e impedir actos arbitrarios de los empleadores. En el Perú la EL se consagra en nuestra carta magna del 79 donde señala que el estado reconoce este derecho amparando en que el trabajador será despedido cuando se sustente en causal de despido, contemplada en nuestro ordenamiento jurídico.

Cadillo (2022) en la revista señala que la hostilidad laboral en la mayoría de veces pasa desapercibido y se origina de forma silenciosa, perjudicando a la víctima física y psicológicamente, afectando a su labor en su trabajo ya que afecta la producción o las responsabilidades a desencadenar.

De esta manera, respecto a los enfoques conceptuales se ha tomado algunos términos para definirlos:

Valencia (2016) en la revista referente al acoso psicológico en el trabajo, señala que el acoso psicológico son episodios en las que las

personas presentan sintomatologías de estrés laboral, estando asociada a acciones de individuos que provocan presión psicológica a su compañero de trabajo. El acosador tiene actitudes encaminadas a violencia psicológica y este a su vez tiene ventajas contando con más recursos como antigüedad, superior jerárquica, etc.

Villareal (2020) en la tesis de acoso laboral y dominio en el desempeño laboral de trabajadores de unas determinadas empresas, indica que dentro del ambiente de trabajo existen circunstancias que pueden afectar en el desempeño laboral de los empleados. Considera que el acoso laboral es uno de las causas para que el desempeño de los trabajadores se vea afectado, disminuyendo su rendimiento y causando cambios en su salud mental e incluso física y desencadenando en problemas de salud como el estrés o la depresión.

III. METODOLOGÍA

En este sector, trataremos los antecedentes y los constructos de las categorías de investigación nacional, internacional, como son el *mobbing* laboral y la vulneración al derecho a la integridad de los trabajadores, las cuales se construyó con tesis y artículos publicados en las principales bases de datos que brindan alta confiabilidad como fuentes de información como Dialnet, Redalyc y Scielo los cuales son, con el objetivo de obtener información veraz.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de Investigación

Según la doctrina existen tres tipos de enfoque de investigación cuantitativa, cualitativa y mixta; en la presente investigación se planteó el enfoque cualitativo ya que se realizó un análisis de las características de la problemática planteada, además de recabar información de las opiniones brindadas por los entrevistados.

3.1.2. Tipo de Investigación:

El trabajo de investigación que se presentará es de tipo básico, porque se trabajó en base a un marco teórico que nos permitió recolectar información comprendiendo y ampliando nuestros conocimientos sobre un tema específico. Además de contribuir para futuras investigaciones en cuanto a la información recolectada. (Carruitero, 2014, p. 180). Será de nivel descriptivo ya que se va recopilar datos, informaciones sobre los factores, tipos de la problemática encontrada.

3.1.3. Diseño o método de Investigación

La investigación que se trabajará, fue en relación al diseño de: teoría fundamentada, ya que se recopilará datos a través de la entrevista que se hará a los participantes obtenidos en el campo respecto al contexto del ámbito laboral. Esta teoría da preferencia a los datos y al campo que se estudiará relacionado a datos empíricos.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

De las categorías se ha planteado subcategorías.

Tabla 1: *Matriz de categorización*

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Categoría 1: El <i>Mobbing</i> Laboral	<i>-Factores asociados al mobbing laboral.</i> <i>-Actos de Hostilidad.</i>
Categoría 2: Vulneración al derecho a la integridad de los trabajadores	<i>-Estabilidad laboral de los trabajadores</i> <i>-Dignidad de los trabajadores.</i>

Elaboración propia, 2023

Se anexa matriz de categorización apriorística

3.3. Escenario de estudio

Este informe de investigación se realizó en la ciudad de la capital del entorno laboral tanto en el ámbito privado o público, donde se ha constatado que existe un alto índice de trabajadores que han pasado situaciones relacionadas al *mobbing* (acoso) laboral.

3.4. Participantes

Tomando que el escenario de estudio está ubicado en Lima, los participantes como informantes o fuentes de la información, fueron personal del sector público y privado, abogados litigantes en materia laboral; y otros servidores públicos, quienes, con su conocimiento y experiencia en el tema planteado, otorgando un aporte enriquecedor sobre ambas categorías, así como las sub categorías detalladas.

Tabla 2. Lista de participantes.

Nro.	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADEMICO	CARGO	INSTITUCION	AÑOS EXPERIENCIA
1	Estela Fernández Walter	Licenciado en Derecho	Abogado	Estudio Jurídico <i>Corpac Global Perú SAC</i>	8 años
2	Palian Huamán Haydee Verónica	Licenciado en Derecho	Abogado	Estudio Jurídico <i>Corpac Global Perú SAC</i>	5 años
3	Jerí Espinoza María del Rosario	Licenciado en Derecho	Abogada	Privado	3 años
4	Ponce Pancca José Alberto	Licenciado en derecho	Abogado	Privado	5 años
5	Lázaro Zelada Christopher	Licenciado en derecho	Abogado	Estudio Jurídico <i>Sabio Antúnez de mayolo EIRL</i>	5 años
6	Herrera Príncipe	Licenciado en Derecho	Abogado	Estudio Jurídico	5 años

	Jorge				
7	Manrique Llanos Gloria	Licenciada en Derecho	Abogada	Privado	8 años
8	Escobar García Fanny Carmina	Licenciada en Derecho	Abogada	Privado	5 años
9	Rabanal Bardales Yenifer Brigeth	Licenciada en Derecho	Abogada	Privado	5 años

Fuente: Elaboración Propia, 2023

Asimismo, se detalla las fuentes documentales que se obtuvieron para el análisis en el desarrollo del tema, las cuales fueron las siguientes:

Tabla 03.Lista de documentos

OBJETIVO GENERAL	DOCUMENTO		PAIS	ENLACE
Determinar de qué manera el <i>mobbing</i> laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.	Documento 1	<i>Ordinance AFS 1993:17-Victimization at work</i> "Ordenanza de la Junta Nacional Sueca de Seguridad y Salud en el Trabajo que contienen Disposiciones sobre medidas contra Victimización en el trabajo"	Suecia	trabajohttps://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/for-eskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf
	Documento 2	<i>Ley 1010 de 2006</i> "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Congreso de Colombia	Colombia	http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
	Documento 3	CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993	Perú	https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678
Determinar cuáles son los factores asociados al <i>mobbing</i> laboral que	Documento 1	<i>C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)</i> Organización Internacional del Trabajo		https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.	Documento 2	Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO JOHAN KARINA TRUJILLO BASHI	Perú	https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00732-2019-AA.pdf
Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.	Documento 1	TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)	Perú	https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf
	Documento 2	EXP. 03477-2019 CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR KARLA ROSITA DAVILA DAVILA	Perú	https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Exp-03477-2019-cese-actos-hostilidad-LP.pdf

Fuente: Elaboración propia, 2023

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el objetivo de recopilar las opiniones de las personas participantes, hemos utilizado la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, mediante la cual se adjuntara las preguntas que hemos planteado, más las respuestas en relación a nuestro tema de investigación. También se utilizó la técnica de análisis documental el cual ha dejado corroborar y analizar documentos como legislación comparado, sentencias, usando el instrumento de la guía de análisis documental.

3.6. Procedimiento

Se acudió a diversas fuentes de información como artículos, tesis, jurisprudencia, sentencias, además de las respuestas de los entrevistados en correspondencia a nuestro tema investigado, procediendo a la aplicación de las técnicas para la recolección de datos, y que a su vez fueron aplicadas en relación al método de triangulación de datos.

3.7. Rigor científico

La validación de los instrumentos aplicados fue hecha por especialistas en el tema; cumpliendo con el rigor científico de una exploración cualitativa, ya que esta debe estar determinado por consistencia lógica que traen los parámetros de la metodología que se usó en el escenario de estudios y a los entrevistados que están relacionados con nuestra categorías. Por lo que, con el fin de fortalecer este rigor científico, el instrumento de la guía de entrevista, fue validado por especialistas que analizaron y verificaron que las interrogantes realizadas tengan relación y sean congruentes con los objetivos propuestos, cumpliendo con el porcentaje que garantice la viabilidad del mismo para que sean aprobados.

Tabla 4. *Validación de instrumentos – Guía de entrevista*

Validación de Instrumentos				
Instrumento	VALIDADOR	Cargo o Institución	Porcentaje	
Guía De Entrevista	Álvarez Bocanegra, Cesar Víctor	Docente UCV- Lima Norte	95%	
	Álvarez Corzo, Miguel Ángel	Docente UCV- Lima Norte	95%	
	Lora Brenner, Carlos Armando	Docente UCV- Lima Norte	90%	
Promedio			100%	

Fuente: *Elaboración propia (2023)*

3.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos de la información recopilada mediante los instrumentos utilizados fue realizado en base a las categorías aplicadas, por lo que se analizara por diversos método de investigación; tomando en cuenta que el presente trabajo es de enfoque cualitativo, por lo que utilizaremos el método inductivo, la cual utilizaremos disgregando primero la problemática, las posiciones de descifrar la norma materia de análisis, las categorías y las

subcategorías, advirtiendo el origen del problema, la causa y la solución, así también utilizaremos el método descriptivo ya que el enfoque del tema de investigación es cualitativo, por lo que se describió la problemática, opiniones y respuestas de los concurrentes.

3.9. Aspectos éticos

La investigación presente radica en el cumplimiento irrestricto de la normativa, la ética y las buenas prácticas. Por lo que, en primer lugar, se reconocerán los derechos de propiedad intelectual de los autores utilizados, los cuales se encuentran protegidos y tenidos en cuenta en el Decreto Legislativo de la Ley de Derecho de Autor núm. 822. Por lo tanto, se cumplirán plenamente las normas APA 7ª edición. Además, se seguirán los lineamientos, normas, requisitos de la Universidad Cesar Vallejo; así como los establecidos en el Código Nacional de Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). Finalmente, tendremos presentes principios éticos, como la exactitud de la información, y para ello utilizaremos el programa informático Turnitin para asegurar la originalidad de la investigación.

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección, se siguió con describir los resultados. Durante la técnica de entrevista se realizaron las preguntas que se plantearon en el instrumento sobre el tema: El Mobbing laboral y la vulneración al derecho a la integridad de los trabajadores, Lima -2022.

Respecto al objetivo general: Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima, 2022.

En nuestra guía de entrevista se determinó como primera pregunta: De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, mencione que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú?

De los nueve entrevistados los especialistas Estela (2023), Lázaro (2023), Ponce (2023), Herrera (2023), Palian (2023), Manrique (2023) Jerí (2023), señalaron que el Mobbing (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores de manera que son afectados moralmente en sus centros de trabajo a causa de estos actos hostiles, vulnerando derechos fundamentales tales como la seguridad y salud en el trabajo, a su buen desarrollo laboral, al derecho a la tranquilidad y pacificidad en su entorno laboral menoscabando su estabilidad laboral. Existe una protección constitucionalmente al estado y al trabajo, en la cual se comprende que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de nuestros derechos, desconociendo o degradando la dignidad de contar con un vínculo laboral de bienestar material y espiritual, lo que da cabida para que exista una normativa sobre esta figura jurídica. Sin embargo Escobar (2023) y Rabanal (2023) refiere que el derecho a la integridad de los trabajadores abarca aspectos tanto psíquicos como físicos, si bien es cierto cuando se hace referencia al acoso psicológico laboral se imagina el menoscabo del aspecto moral de la persona, no obstante la integridad del trabajador abarca también su bienestar físico.

En lo que respecta a la segunda pregunta: En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado específicamente en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Teniendo como respuesta lo siguiente:

Estela (2023), Ponce (2023), Herrera (2023), Palian (2023), Manrique (2023), aseveran que la figura del Mobbing no está regulado de manera específica en la mencionada ley. Así mismo Lázaro (2023) señala que de manera general se regula solo el hostigamiento sexual y actos que vulneren la integridad de los trabajadores, por lo que según como indican los principios se debe apoyar en otras regulaciones que permitan estipular dichos actos dentro de un marco normativo con el fin de brindarle una protección jurídica a esta figura. Ahora para la entrevistada Jerí (2023) indica que el Decreto Legislativo 728° regula de forma general la protección contra los despidos arbitrarios por discriminación, y en ese mismo criterio lo señala Fernández (2023) quien indica

que dentro de este cuerpo normativo los actos de violencia, injuria y faltamiento de palabra verbal en agravio de otro compañero por parte de los mismos, y que son causa justa de despido relacionados con la conducta del trabajador. Sin embargo para la entrevistada Escobar (2023) es deplorable que no haya una normativa integrado como el caso del acoso sexual o hostigamiento sexual que si cuenta con una normativa específica (Ley 27942 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°014-2019-MIMP).

En cuanto a la tercera pregunta de la guía de entrevista: Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al Mobbing (acoso psicológico laboral) brinda una protección jurídica frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta. Los entrevistados expusieron lo siguiente:

Estela (2023), Ponce (2023), Jerí (2023), Palian (2023), Herrera (2023), Lázaro (2023) aducen que la normativa actual no brinda una protección jurídica dado que al tratar la hostilidad laboral solo menciona limitadamente algunos actos que podrían ser parte de un proceso de mobbing; sin embargo no brinda información sobre el acoso psicológico, en tal sentido el derecho a la integridad de los trabajadores queda resquebrajado al no existir una protección adecuada viéndose expuestos frente a estos actos. No obstante Rabanal (2023), Manrique (2023) y Escobar (2023) señalan que si bien es cierto un trabajador que se sienta hostilizado puede accionar judicialmente por despido arbitrario, esto le tomaría un prolongado tiempo que implicaría pérdida de tiempo y gastos económicos que se verían resueltas con efectos de solo recibir una indemnización si se configuraría un despido arbitrario y en otras ocasiones el empleador solo recibe una multa.

Por consiguiente, en relación al objetivo general para completar los resultados se utilizó la guía de análisis documental, para lo cual se analizó dos documentos: el primer documento fue la *Legislación Sueca: Ordinance AFS 1993:17-Victimization at work* “Ordenanza de la Junta Nacional Sueca de Seguridad y Salud en el Trabajo que contienen Disposiciones sobre medidas contra Victimización en el trabajo”, la cual si bien es cierto no estableció ninguna corrección para los que son víctimas de la figura del Moobbing, sin embargo si

fue una de las más notables y pioneras al crear una ordenanza de código de conductas para su aplicación en diversas compañías de trabajo, teniendo el objetivo de reconocer expresamente la victimización de los trabajadores en cuanto sean víctimas de ofensas que busquen aislarlos del grupo colectivamente, reconociendo también parte de las obligaciones del empleador como organizar y prever la victimización de sus trabajadores, dejando en claro que estos actos no serán aceptadas dentro de sus labores diarias, por lo que con esta ordenanza no solo se busca que dichos actos no se cometan sino que esto se aplique jerárquicamente desde los jefes directos estableciendo códigos que de no ser respetados se pondría fin al vínculo laboral. Esto a diferencias de otros países que no específicamente existe una ordenanza que se avoque estos de manera determinante y eficaz.

En ese orden de ideas expuestas en los párrafos que anteceden, y en relación a establecido por la Ley 1010 de 2006 legislación colombiana, la cual por primera vez de manera específica regula los diversos tipos de acoso que se dan dentro del ámbito laboral, el fin de esta ley es el deber de aplicar un contrato de trabajo basado en la buena fe de los trabajadores, así como la necesidad de conservar la dignidad y moralidad en las relaciones laborales que involucren al trabajador como al empleador. Por lo cual da cabida a que se dé por terminado el contrato con causa justificada por una de ambas partes esto por no cumplir con las obligaciones o por incurrir algunas de las modalidades como el maltrato laboral basándose en conductas violentas hacia el trabajador, o como la persecución laboral las cuales tienen como fin presentarse de manera constante que se manifiesta en un tipo de arbitrariedad que tiene como fin la renuncia del trabajador, pudiendo ser aumento de tareas , cambio de horarios sin justificación alguna siendo esto ejecutado en base a un poder de subordinación , otra de las modalidades es la desprotección laboral que busca resquebrajar la integridad y seguridad de los trabajadores por imponer ordenes que no sean garantizadas con mínima protección y seguridad del trabajador. Por ende esta ley busca la protección jurídica de la dignidad humana, siendo considerado como un bien jurídico protegido que salvaguarda el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022. Se plantearon las siguientes interrogantes:

En lo que corresponde a la cuarta pregunta: De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta. La respuesta de los entrevistados fueron las siguientes:

Estela (2023), Ponce (2023), Jerí (2023), Palian (2023), Herrera (2023), Lázaro (2023) y Manrique (2023) establecen que uno de los factores que influyen es el factor económico, dado que actualmente las empresas trabajan en base a objetivos que deben alcanzar y para lograrlo suelen presionar a sus trabajadores con tratos inadecuados demostrando un bajo nivel de manejo de prácticas organizacionales, en ocasiones esto se refleja en amenazas de no continuar con la renovación de su contrato, recortar su horario de refrigerio y alargar el horario de salida, obligarles a firmar cartas de amonestación por no cumplir con los objetivos demostrando un abuso de poder con toma de decisiones mal definidas que demuestran el débil manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables. En contraposición Escobar (2023) y Fernández (2023) indican que los factores relacionados a la aparición del hostigamiento laboral, tienen mayor incidencias en los actos de agresión, indiferencia, sobrecarga de trabajo y mal ambiente laboral.

Por otro lado tenemos la quinta pregunta: Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta. Los entrevistados detallaron lo siguiente:

Manrique (2023) aduce que las empresas deben brindar capacitación en materia de actos de hostilidad con el objeto de sensibilizar la importancia de combatir esta problemática, señalando en los contratos de trabajo a suscribir como parte de la obligación del personal, una cláusula de respeto a las reglas de integridad. Estela y Jerí (2023) mantienen una posición diferente a los

demás, ya que ellos sostienen que se debe fomentar la política de fiscalización por parte del Ministerio de trabajo - SUNAFIL visitando cada unidad laboral teniendo entrevistas personales con cada trabajador de manera reservada, fortaleciendo el marco normativo específicamente respecto al Mobbing laboral. Lázaro (2023) aduce que se debe realizar un adecuado reglamento interno de trabajo y constantes capacitaciones para regular estos tipos de actos. En esa misma línea argumentativa Palian (2023), Herrera (2023), Ponce (2023), Escobar (2023) y Fernández (2023) anotan que la gestión de prevenir debe estar conducido a la mejora en la calidad de vida laboral, garantizando y defendiendo la dignidad de las personas, tomando conocimiento de instrumentos que permitan intervenir y resolver acciones evitando consecuencias de gravedad así como brindar oportunidades de socialización y de resolución de conflictos para disminuir cualquier clima social estresante.

Además también en cuanto a la sexta pregunta de la guía de entrevista: Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta. Los entrevistados expusieron lo siguiente:

Manrique (2023), Rabanal (2023), Herrera (2023), Ponce (2023), Jerí (2023), Lázaro (2023), Escobar (2023), Fernández (2023) y Palian (2023) llegaron a la conclusión que encontrarse dentro de un ambiente laboral hostil genera que no exista un adecuado clima laboral, teniendo un impacto negativo incluyendo problemas en su salud mental, social que afecten su bienestar y calidad de vida, alterando la comunicación sana y cordial dentro del grupo de trabajo que pone en riesgo la estabilidad de las relaciones laborales.

Prosiguiendo con el objetivo específico uno, se utilizó la guía de análisis documental, donde se analizó dos documentos, del cual se obtuvo como primer resultado el primer documento, C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce expresamente como factores de riesgo que influyen en los actos de acoso laboral, los estereotipos de género las cuales son las ideas o creencias de tanto el hombre como la mujer deben comportarse, la discriminación es otro de los

factores que busca el trato desigual entre un grupo de personas . El segundo documento estudiado fue el Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO, expone que la estabilidad laboral es un derecho del operario de poder conservar su empleo y hacer frente a los despidos laborales injustificados aun cuando la protección del trabajador contra el despido sea de configuración legal. El DL 728° determina una protección resarcitoria para clase de despidos sin causa o justificación alguna y con respecto a los despidos de carácter nulo se configura una protección restitutoria o resarcitoria que es a elección del demandante.

Sobre nuestro Objetivo Especifico 2: Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022. Se formularon las siguientes preguntas en la guía de entrevista de la presente investigación:

Respecto a la séptima pregunta: Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Jerí (2023), Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) Herrera (2023), Escobar (2023), aducen que dentro de los tipos de hostilidad se han determinado tres formas específicas de violencia que han sido de relevancia por parte de la doctrina, la jurisprudencia y en menor medida del legislador; siendo el acoso sexual, el acoso moral y el acoso discriminatorio, las cuales pueden manifestarse en actos como designar los trabajos más tediosos, recibir agresiones psicológicas ,agresiones verbales como gritar, insultar y criticar el trabajo de la víctima de manera tal que se sienta humillado y con el tiempo se vaya degradando su dignidad como persona.

De acuerdo a la octava pregunta, se estableció: Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Jerí (2023), Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) Herrera (2023), Escobar (2023), sostuvieron

que estos actos de hostilidad la gran mayoría son cometidos por los propios jefes inmediatos del trabajador con los cuales se tiene un trato directo pero también esto es cometido por los propios compañeros de trabajo siendo que al convivir día a día en un solo ambiente laboral esto se entorna a darse de manera sistemática de manera tal que la dignidad del trabajador se vea resquebrajada

Se termina con la novena pregunta de nuestra entrevista; esto es: Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta. Los entrevistados sostuvieron lo siguiente:

Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) y Herrera (2023), encaminan que se debe realizar una reforma en cuanto a la mejora del dispositivo legal que tenemos actualmente mencionando el acoso psicológico como termino explícito en el cual no solo se comprenda en relación a los despidos arbitrarios sino que indique el procedimiento a seguir sin necesidad de accionar judicialmente, sino que sea un procedimiento rápido y eficaz. No estando de acuerdo en esa línea argumentativa Jerí (2023) y Escobar (2023) aducen que si bien no es necesario una reforma de la normativa ,se debería incorporar a través de una legislación referente al mobbing como figura del acoso psicológico laboral de manera que también sea aplicado para todos los regímenes laborales actuales en nuestro país.

Pasaremos a presentar nuestra discusión de resultados, por el cual se ha empleado el método de triangulación con el fin de cerciorarse los supuestos, así como obtener información de los instrumentos, la guía de análisis documental junto con nuestra información recabada por nuestro marco teórico.

Respecto al objetivo general citado en párrafos anteriores teniendo como supuesto: El mobbing laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima – 2022 de manera que se cometen actos en contra de su bienestar psíquico y físico. Se obtuvieron como principal hallazgo proveniente

de los instrumentos con respecto a la primera pregunta: Estela (2023), Lázaro (2023), Ponce (2023), Herrera (2023), Palian (2023), Manrique (2023) Jerí (2023) coincidieron finalmente en afirmar que el mobbing laboral (acoso psicológico) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores de forma que suelen ser afectados moralmente dentro de su centro de trabajo cuando son víctimas de actos hostiles por parte de sus jefes directos o de sus propios compañeros de trabajo. Así mismo Lázaro (2023) señala que nuestra constitución respalda al estado y al trabajo en el sentido que ningún vínculo laboral puede atentar con el ejercicio de nuestros derechos. Así mismo para Escobar (2023) y Rabanal (2023) indican que para referirnos a una afectación del derecho a la integridad de los trabajadores debemos tener en cuenta que esta abarca tanto un aspecto psíquico como físico, por lo que cuando nos referimos al Mobbing acoso psicológico laboral afirmamos que se menoscaba diversos aspectos de la integridad de los trabajadores.

Respecto a la segunda pregunta de la guía de entrevista, se tuvo que los entrevistados Estela (2023), Ponce (2023), Herrera (2023), Palian (2023), Manrique (2023) llegaron a la conclusión que la figura del *Mobbing* laboral no se encuentra regulado específicamente en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) solo se encuentre regulado de manera general los actos que son similares para causal de despido. En contraposición con las opiniones antes expuestas para Jerí (2023) señala que se podría entender del marco normativo antes mencionado que en el artículo 30° se menciona los actos de hostilidad que son los que van en contra de la moral y la dignidad del trabajador, esto guarda relación con el término del mobbing que significa acoso psicológico. No obstante para Escobar (2023) es necesario que este término este expresamente dentro del dispositivo legal, así como el Hostigamiento Sexual que si cuenta con una ley específica ley 27942°.

En lo concerniente a la tercera pregunta, Estela (2023), Ponce (2023), Jerí (2023), Palian (2023), Herrera (2023), Lázaro (2023) arribaron a la conclusión que la disposición legal del DL 728° no brinda una protección jurídica en la medida que existen limitaciones en cuanto su aplicación, quedando

expuesto a que sea vulnerado la integridad de los trabajadores. En ese extremo para Rabanal (2023), Manrique (2023) y Escobar (2023) este marco legal actual solo en casos de que si un trabajador percibe que se siente hostilizado por uno de los actos establecidos en el artículo 30° optara por accionar judicialmente, proceso que considera tedioso y engorroso.

Bajo esta perspectiva, la guía de análisis documental en base al objetivo general contrasta lo versado por los entrevistados que adoptaron una postura mayoritaria en lo que respecta a la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores a causa del mobbing laboral. Al respecto lo plasmado en *Ordinance AFS 1993:17-Victimization at work* “Ordenanza de la Junta Nacional Sueca de Seguridad y Salud en el Trabajo” sostienen medidas contra el mobbing en el trabajo, a través de la aplicación de un código de conductas que limita toda acción que sea acoso laboral, y que en caso contrario se cometan dan por finalizado el vínculo laboral. Por su parte la Ley 1010 de 2006 de la legislación colombiana regulo por primera vez esta figura con el fin de sancionar el mobbing y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo aplicando contratos basados en la buena fe de los trabajadores de modo que si incurren en alguna de estas modalidades de mobbing se da por terminado el contrato con causa justificada.

En ese orden de ideas y aunado a lo señalado por las guías de análisis documental y fortaleciendo la postura de los entrevistados, se tuvo del marco teórico lo aportado por Peralta (2015) que señala que el mobbing es un término relacionado al hostigamiento laboral, acoso moral en el trabajo, de tipo violencia psicológica. Siendo una manifestación de abuso que atenta contra la personalidad, la integridad física o psíquica exponiendo al peligro el empleo de un trabajador y consecuentemente degradando el clima laboral. Así mismo el autor Suarez (2016) menciona que el derecho a la integridad en el Perú es parte de un atributo de cada persona que guarda relación con el aspecto físico, espiritual y psíquicos, por el cual es de suma importancia ya que avala el derecho a la vida, siendo que la sola vulneración de este derecho limita el ejercicio de nuestros demás derechos.

Efectuada la ponderación de las respuestas brindadas en la guía de entrevista, la guía de análisis documental y el marco teórico relacionado con el objetivo general de la presente investigación, se arribó a la conclusión que teniendo en cuenta que el mobbing laboral es la afectación moral de la persona de manera psíquica y física y es una problemática que refleja el acoso psicológico laboral aplicada de manera sistemática en ocasiones en la situaciones de un vínculo laboral a veces ejercida de manera horizontal compañeros de trabajo o vertical por jefes directos. Esta no se ve reflejada en nuestro marco normativo Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728° de manera específica, ya que podemos encontrar que únicamente se regula los actos de hostilidad laboral que está relacionado a la figura del despido arbitrario en relación a los actos de hostilidad vulneren la moral e integridad del trabajador, pero que no alude al termino del mobbing que se define como violencia psicológica ejercida en el marco laboral.

Como puede verse esta regulación resulta insuficiente para todas las circunstancias de violencia psicológica, dado que el mobbing no solo debería limitarse como una forma de despido indirecto mediante los actos de hostilidad, sino que debe definirse como una figura tal. Por ende al existir un déficit normativo se demuestra que el mobbing si vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores en la medida que los trabajadores se encuentran desprotegidos jurídicamente al no definirse la figura del acoso psicológico que permitan mecanismos más eficaces, por lo que finalmente el supuesto general fue comprobado.

En mérito al objetivo específico citado en párrafos anteriores teniendo como supuesto: Los factores asociados al mobbing afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima – 2022. Se obtuvieron como hallazgos provenientes de los instrumentos con respecto a la cuarta pregunta: Estela (2023), Lázaro (2023), Ponce (2023), Herrera (2023), Palian (2023), Manrique (2023) Jerí (2023) Escobar (2023) y Rabanal (2023) convergen que los factores que influyen en el mobbing laboral es el factor económico dado que las empresas presionan a sus trabajadores para cumplir con sus objetivos pero con tratos deplorables de agresión y amenazas verbales, sobrecargando el trabajo y

generando un mal ambiente laboral el cual afecta la estabilidad laboral de un trabajador permanente en su trabajo.

Respecto a la quinta pregunta de la guía de entrevista, se tuvo que los entrevistados Manrique (2023) Estela (2023) Jerí (2023) Lázaro (2023) Palian (2023), Herrera (2023), Ponce (2023), Escobar (2023) y Rabanal (2023) en suma señalaron que las medidas de prevención que se deben adoptar frente a los factores asociados al mobbing, es crear un adecuado reglamento interno de trabajo, y que a su vez Sunafil haga visitas periódicas con el fin de que exista una política de fiscalización.

En merito a la sexta pregunta se tiene que los especialistas Manrique (2023) Estela (2023) Jerí (2023) Lázaro (2023) Palian (2023), Herrera (2023), Ponce (2023), Escobar (2023) y Rabanal (2023) determinaron, que todo trabajador que se encuentre en un ambiente hostil no tendrá una protección a su estabilidad laboral.

En adhesión a ello, la ficha de análisis documental del primer objetivo específico, presenta lo expuesto en el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo la misma que reconoce expresamente como factores de riesgo que influyen en los actos de acoso laboral, los estereotipos de género las cuales son las ideas o creencias de tanto el hombre como la mujer deben comportarse, la discriminación es otro de los factores que busca el trato desigual entre un grupo de personas .También se tomó en consideración el Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO el cual menciona que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador de poder conservar su empleo y hacer frente a los despidos laborales injustificados aun cuando la protección del trabajador contra el despido sea de configuración legal. El DL 728° determina una protección resarcitoria para clase de despidos sin causa o justificación alguna y con respectos a los despidos de carácter nulo se configura una protección restitutoria o resarcitoria que es a elección del demandante.

Siguiendo esta línea de argumentos, a lo referido por las guías de análisis documental y en reafirmación de la postura de los entrevistados, se tuvo del

marco teórico lo versado por Toro y Gómez (2016) quienes indicaron que los factores asociados al mobbing se encuentran relacionadas a las variables individuales de personalidad donde existe vulnerabilidad de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral, a las relaciones interpersonales propios de las relaciones sociales dentro de un vínculo laboral y al entorno socio laboral en el cual si esta débilmente organizado es propicio para la aparición de situaciones de violencia y por ende de falta de ética de la organización . En esa misma línea, Monserrat (2014) indicó que la estabilidad laboral es un derecho a permanecer en un trabajo de manera continua, por lo que comprende una doble vertiente de aspecto social que hace alusión al interés constante del trabajador a permanecer por un periodo largo a la empresa en la que labora, y de aspecto económico el cual refiere al interés del empleador de buscar adaptar al personal a cargo al volumen de trabajo de acuerdo a sus requerimientos productivos.

Por último, es necesario precisar que en lo correspondiente al primer objetivo específico y en concordancia con las respuestas de la guía de entrevista, las guías de análisis documental (jurisprudencial y normativo) marco teórico se coligió que los factores asociados al mobbing laboral están relacionados a la personalidad de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral, así como al factor organizacional de la empresa en la toma de sus decisiones. Esto recogido a nivel jurisdiccional en el convenio 190 el cual también señala que los estereotipos, la discriminación influyen negativamente las relaciones del lugar de trabajo , por ende al existir estos factores la estabilidad laboral de los trabajadores se ve expuesta a situaciones vulnerables es por ello que Monserrat (2014) mencionaba que todo trabajador que ingresa a laborar a una empresa , más allá del factor económico busca una continuidad laboral que le permita visionar su trabajo y por ende al estar expuesto a diversos factores influyentes a actos de hostilidad solo va tender a verse resquebrajado este derecho que es inherente a cada trabajador como se señaló en el Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO que tiene como fin la conservación de su empleo y hacer frente a despidos arbitrarios. Finalmente es menester precisar que el segundo supuesto fue comprobado, es decir los factores asociados al mobbing laboral afectan la estabilidad laboral de los trabajadores.

Finalmente, en alusión al segundo objetivo específico citado en párrafos anteriores teniendo como supuesto: Los tipos de actos de hostilidad laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima – 2022. Se obtuvieron como hallazgos provenientes de los instrumentos con respecto a la séptima pregunta:

Jerí (2023), Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) Herrera (2023), Escobar (2023) concluyeron que los tipos de hostilidad son el acoso moral y sexual y estos se manifiestan en actos como recibir agresiones psicológicas de carácter verbal de manera tal que el trabajador se sienta humillado y degradado su dignidad. De acuerdo con la octava pregunta: Jerí (2023), Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) Herrera (2023), Escobar (2023) señalaron que los actos de hostilidad en sentido vertical son cometidos por los jefes inmediatos y de modo horizontal por los compañeros de trabajo siendo que al compartir un vínculo laboral todo el día suelen ser de carácter sistemático. Finalmente respecto a la novena pregunta Palian (2023) Ponce (2023), Estela (2023), Lázaro (2023), Manrique (2023), Rabanal (2023) y Herrera (2023) arribaron a la conclusión que se debe aplicar una reforma que busque mejorar el dispositivo legal actual.

En esa misma línea, guarda relación lo mencionado por los especialistas con las guías de análisis normativa. Así, se tuvo que la norma TUO del Decreto Legislativo 728 Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) señala como actos de hostilidad todos aquellos actos contra la moral que afecten la dignidad del trabajador. En ese sentido se entiende que si en caso el trabajador es víctima de este tipo de actos debe emplazar a su empleador mediante un escrito para el cese de estos actos y si en caso persistieran estos actos, debe accionar judicialmente por el cese de la hostilidad con el fin de imponer al empleador una multa u pueda resarcir si se invoca algún daño hacia el trabajador.

Siguiendo esta perspectiva el análisis EXP. 03477-2019 cese de actos de hostilidad del empleador menciona que nuestra constitución avala la defensa de las personas así como el respeto a la dignidad y moral del trabajador, en el

sentido que no se vea limitado el ejercicio de sus derechos constitucionales protegiendo la dignidad del trabajador.

Finalmente, de lo recabado de las respuestas de la guía de entrevista, la guías de análisis documental (normativo), el marco teórico y en concordancia con lo dispuesto en el segundo objetivo específico, se determinó que los actos de hostilidad suelen ser la falta de pago del sueldo de trabajador así como la reducción, todos los actos de violencia o faltamiento de palabra, los actos de discriminación y los actos contra la moral que afecten la dignidad del trabajador y según como lo han mencionado los entrevistados esto se da de manera sistemática al menos una vez por semana. No obstante le corresponde al ordenamiento jurídico velar por la dignidad del trabajador para que no se vea menoscabada cuando se configuren estos actos de hostilidad, por ende es de vital importancia que se regule la figura del mobbing o acoso psicológico como tal como un tipo de acoso laboral de forma independiente, regulado en una norma especial que evite todos los actos de hostilidad y de acoso la que se ve expuesto el trabajador. En conclusión, se tuvo que el tercer supuesto fue comprobado, es decir, los tipos de actos de hostilidad laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima – 2022.

V.CONCLUSIONES

Primera: La figura del Mobbing laboral no se ve reflejada en nuestro marco normativo Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728° de manera específica, ya que podemos encontrar que únicamente se regula los actos de hostilidad laboral que está relacionado a la figura del despido arbitrario en relación a los actos de hostilidad vulneren la moral e integridad del trabajador, pero que no alude al termino del mobbing que se define como violencia psicológica ejercida en el marco laboral, por lo que esta regulación resulta insuficiente para todas las circunstancias de violencia psicológica, dado que el mobbing no solo debería limitarse como una forma de despido indirecto mediante los actos de hostilidad, sino que debe definirse como una figura tal. Por ende al existir un déficit normativo se demuestra que el mobbing si vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores en la medida que los trabajadores se encuentran desprotegidos jurídicamente al no definirse la figura del acoso psicológico que permitan mecanismos más eficaces,

Segunda: Los factores asociados al mobbing laboral están relacionados a la personalidad de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral, así como al factor organizacional de la empresa en la toma de sus decisiones, todo trabajador que ingresa a laborar a una empresa , más allá del factor económico busca una continuidad laboral que le permita visionar su trabajo y por ende al estar expuesto a diversos factores influyentes a actos de hostilidad solo va tender a verse resquebrajado este derecho que es inherente a cada trabajador como se señaló en el Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO que tiene como fin la conservación de su empleo y hacer frente a despidos arbitrarios.

Tercera: los actos de hostilidad suelen ser la falta de pago del sueldo de trabajador así como la reducción, todos los actos de violencia o faltamiento de palabra, los actos de discriminación y los actos contra la moral que afecten la dignidad del trabajador, por lo que le corresponde al ordenamiento jurídico velar por la dignidad del trabajador para que no se vea menoscabada cuando se configuren estos actos de hostilidad, por ende es de vital importancia que se regule la figura del mobbing o acoso psicológico como tal como un tipo de acoso laboral de forma independiente, regulado en una norma especial que evite todos los actos de hostilidad y de acoso la que se ve expuesto el trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A nuestro ordenamiento jurídico peruano debe poner énfasis en velar y proteger la dignidad de miles de trabajadores que se ven desamparados frente a estos actos, por ello es de gran importancia que se pueda regular la figura del mobbing o acoso psicológico como tal dentro de nuestro ordenamiento jurídico, que se entienda como un tipo de acoso laboral de forma independiente, y que esta a su vez este regulado en un norma especial que tenga como objetivo, que se eviten estos actos, que se sancione al acosador y sobre todo que sea producto de una reparación pecuniaria a la víctima del acoso laboral.

Segunda: A los empleadores que son parte de las contrataciones que realizan con los trabajadores, deberían implementar en su reglamento interno de trabajo, una cláusula que advierta que cuando el mobbing sea por parte de otros compañeros ante estos se dará el fin del vínculo laboral y cuando esta sea por parte de los mismo empleadores la victima deba recibir un resarcimiento pecuniario, sin

necesidad de acudir a la vía judicial y ser parte de un proceso engorroso. Por lo que es tarea de los empleadores incluir un correcto Reglamento Interno de Trabajo para sancionar este tipo de conductas, además brindar o realizar campañas de prevención y capacitar constantemente en aspectos emocional para todos los trabajadores, esto con el fin de que sepan cómo actuar frente a estas situaciones.

Tercera: A los legisladores realizar una reforma o mejora de la ley de productividad y competitividad laboral, incorporándose a la figura del mobbing como falta grave en el artículo 25° de la mencionada ley, en caso que los acosadores sean compañeros de trabajo, debiendo brindad una indemnización y asistencia al trabajador acosado.

REFERENCIAS

- Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*,7(3),115–128 <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37, e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Armas Silva, D. C. (2017). Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1571>
- Aracelli Morales. “Mobbing: ¿Cómo enfrentar esta modalidad de acoso laboral?”. *Info Capital Humano*, Acceso el 15 de septiembre de 2021, <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/mobbing-como-enfrentaresta-modalidad-de-acoso-laboral/#>
- Armas Silva, D. C. (2017). Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1571>
- Barahona, J., & Fernando, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3954>

- Guerrero Castillo, L. Y. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/604>
- Castrejón García, K. F., & Salinas Aranda, D. E. (2020). Factores asociados al acoso laboral: Revisión sistemática. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Cadillo, R. I. T. (2022). Mobbing y el compliance laboral. Un aliado estratégico contra la hostilidad. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 165-179. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/673/965>
- Calderón, N. C., Quispe, M. M., & Ponce, R. L. B. (2021). *Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing*. *Lex-Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 19(28), 171-196. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2317>
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011
- Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (37), ,215-240. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011
- Delgado Rivera, Carlos Eduardo. (2016). Mangarelli, Cristina, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico. *Revista latinoamericana de derecho*

social, (22) Recuperado en 23 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100013&lng=es&tlng=es.

De Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, (38), 25-44. Recuperado en 23 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es.

Enciso Chirinos, M. Y., & Pérez Pérez, E. H. (2018). EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL SUPERMERCADO METRO DE LOS OLIVOS–LIMA–2017. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6012>

Franceschi, J. M., Careaga, A. A., & González, C. H. (2015). *Acoso psicológico laboral (moobing) y su impacto en el Desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico Desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios* (Doctoral dissertation, Universidad de León). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70434082/Tesis_20de_20Julissa_20Morales-libre.pdf?1632840922=&response-content-

Guerrero Castillo, L. Y. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/604>

- López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, (44), 111-144. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011
- Landa, Cesar. (2014). "El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora", *Themis*, Nro.65, p.220.
- Lanata Fuenzalida, G. (2018). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263-302. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200263>
- Martínez, A. (2021). Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal. *Revista de Estudios Jurídicos*, (21), e6785. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6785>
- MUNOZ LONDONO, Maryory; VELEZ CASTRO, Diana C. and LOPEZ VELASQUEZ, Angélica M..Workplace mobbing experience at Antioquia companies between 2006 and 2019. *cuad.adm.* [online]. 2022, vol.38, n.72, e2311224. Epub Mar 24, 2022. ISSN 0120-4645. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11224>
- Muñoz-Chávez, J. P., & López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de

México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y sociedad*, 43(4), 13-21.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87060589002>

Pino, C. M. L., & Martin, E. S. (2016). Tipología de Mobbing-una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologias*, 18, 364-401.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011

Pallares, R. (2018). Mobbing y discriminación como patologías laborales.

Revista Derechos en Acción, 7(7), 351-372. <https://doi.org/10.24215/25251678e162>

Quispe Lovatón, W. (2020). La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento jurídico peruano. Lima: Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19268>

Sevillano, T. M. O. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793006>

Suarez, M.M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto. *Ius et Veritas*, (36), 340-365.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011

Otiniano, L., & Sebastián, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales.

Organización Internacional del Trabajo. (5 de diciembre de 2020). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm

Rojas, J. L., García, B. E. y Hernández, M. E. (2019). El mobbing en trabajadores universitarios: una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-382. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011

Valencia, C. A. M., & Mora, O. H. P. (2016). Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(3), 89-94. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213

Villarreal Conde, D. I. (2020). *el acoso laboral y su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa" makifusion sa", DE LA CIUDAD*

DE QUITO PERÍODO 2018–2019 (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica).

Vicchi, N. B. (2016). ¿Cómo se vinculan mobbing y discriminación en las relaciones laborales? [Trabajo final de graduación, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13946>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Categorización Apriorística

El Mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Supuesto General	<p><i>El Mobbing Laboral</i></p> <p>Morales (2021) señala que el mobbing es un comportamiento hostil que puede ser accionada por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, vulnerando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral.</p> <p>Derecho a la Integridad de los trabajadores</p> <p>Chirinos y Pérez (2021) señalan que el derecho a la integridad personal está enfocado en tres perspectivas que es la de carácter moral, la psíquica y la física puesto que en cada una de ellas se da un atributo de exclusión el cual prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad, ya que es un derecho fundamental que relaciona el respeto a la vida y el sano desarrollo de esta.</p>	<p>Factores asociados</p> <p><i>Actos de Hostilidad</i></p> <p>Estabilidad laboral.</p> <p>Dignidad del trabajador.</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO:</p> <p>Lima</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>Abogados</p> <p>DOCUMENTOS:</p> <p>-Ordenanza AFS 1993:17 (Legislación Sueca). - Ley 1010 de 2006 (Legislación Colombiana). -Constitución Política del Perú.</p>
¿De qué manera el <i>mobbing</i> laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022?	Determinar de qué manera el <i>mobbing</i> laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima – 2022.	El mobbing laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima – 2022.			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos Específicos			
¿Cuáles son los factores asociados al <i>mobbing</i> laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022?	Determinar cuáles son los factores asociados al <i>mobbing</i> laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.	Los factores asociados al <i>mobbing</i> laboral afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.			
¿Cómo los actos de hostilidad laboral afectan la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022?	Analizar qué tipos de actos de <i>hostilidad</i> laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima – 2022.	Los tipos de actos de hostilidad laboral vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.			

					<p>-C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). -Pleno Sentencia 121/2021 exp.00732-2019 y Exp. 03477-2019.</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: TECNICA:</p> <p>Entrevista y análisis documental</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Guía de Entrevista y guía de análisis documental</p> <p>METODOS DE ANALISIS DE DATOS:</p> <p>Método hermenéutico</p> <p>Método inductivo</p> <p>Método sintético</p> <p>Método analítico</p> <p>Método comparativo</p>
--	--	--	--	--	---

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima - 2022

Entrevistado/a :
Profesión :
Grado Académico :
Institución donde labora :
Cargo :
Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera el *Mobbing* (acoso psicológico) laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? mencione que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulada específicamente en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al Mobbing (acoso psicológico laboral) brinda una protección jurídica frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

5. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar la vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

6. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

7. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

8. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de

manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

9. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador?

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL:

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El *Mobbing* laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores”. 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 Juez	<i>Cesar Víctor Álvarez Bocanegra</i>
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa(<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>DOCENCIA</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"/>)

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Soporte Teórico

Categoría	Subcategorías	Definición
El <i>Mobbing</i> Laboral	Factores asociados al mobbing laboral	Morales (2021) Es una conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral.
	Tipos de mobbing laboral	
	Hostilidad laboral	
	Acoso psicológico	

Vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.	Salud mental de los trabajadores	Chirinos y Pérez (2018) señala que el derecho a la integridad personal directamente se encontraría enfocado en tres perspectivas que es la de carácter moral, la psíquica y la física debido a que en cada uno de ella se da un típico atributo de exclusión dando a entender que siendo un derecho el cual proscribe o prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad.
	Estabilidad laboral de los trabajadores	
	Desempeño de los trabajadores	
	Dignidad del trabajador	

4. Presentación de instrucciones para el Juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El *Mobbing* Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, LIMA, 2022” elaborado por Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Categorías del instrumento

- **Primera categoría:** El *Mobbing* Laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si el mobbing laboral afecta a la integridad personal de los trabajadores.
- **Segunda categoría:** Derecho a la integridad de los trabajadores
- **Objetivos de la Dimensión:** Si el derecho a la integridad de los trabajadores se ha visto vulnerado por el acoso laboral.


Cesar Victor Alvarez Bocane Jr.
ABOGADO
CAL N° 79826
Firma del evaluador
DNI 09463478

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El *Mobbing* laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores”. 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 Juez	<i>Miguel Ángel Álvarez Corzo</i>
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa(<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años ()

3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Soporte Teórico

Categoría	Subcategorías	Definición
El <i>Mobbing</i> Laboral	Factores asociados Tipos de <i>mobbing</i> laboral Hostilidad laboral Acoso psicológico	Morales (2021) Es una conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral.

Vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.	Salud mental de los trabajadores	Chirinos y Pérez (2018) señala que el derecho a la integridad personal directamente se encontraría enfocado en tres perspectivas que es la de carácter moral, la psíquica y la física debido a que en cada uno de ella se da un típico atributo de exclusión dando a entender que siendo un derecho el cual proscribe o prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad.
	Estabilidad laboral de los trabajadores	
	Desempeño de los trabajadores	
	Dignidad del trabajador	

4. Presentación de instrucciones para el Juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El *Mobbing* Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, LIMA, 2022” elaborado por Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Categorías del instrumento

- **Primera categoría:** El Mobbing Laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si el mobbing laboral afecta a la integridad personal de los trabajadores.
- **Segunda categoría:** Derecho a la integridad de los trabajadores
- **Objetivos de la Dimensión:** Si el derecho a la integridad de los trabajadores se ha visto vulnerado por el acoso laboral.


Firma del evaluador

DNI 4484070

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El *Mobbing* laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores”. 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 Juez	<i>Carlos Armando Lora Brenner</i>
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa(x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docencia Universitaria</i>
Institución donde labora:	<u>UCV</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Soporte Teórico

Categoría	Subcategorías	Definición
El <i>Mobbing</i> Laboral	Factores asociados al <i>mobbing</i> laboral Tipos de <i>mobbing</i> laboral Hostilidad laboral Acoso psicológico	Morales (2021) Es una conducta hostil que puede ser ejercida por cualquier trabajador, sea el jefe, subordinado o compañero de trabajo, en contra de otro trabajador y que atenta contra la dignidad o integridad del trabajador, afectando sus condiciones de trabajo o poniendo en peligro la continuidad de su vínculo laboral.

Vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.	Salud mental de los trabajadores	Chirinos y Pérez (2018) señala que el derecho a la integridad personal directamente se encontraría enfocado en tres perspectivas que es la de carácter moral, la psíquica y la física debido a que en cada uno de ella se da un típico atributo de exclusión dando a entender que siendo un derecho el cual proscribe o prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad.
	Estabilidad laboral de los trabajadores	
	Desempeño de los trabajadores	
	Dignidad del trabajador	

4. Presentación de instrucciones para el Juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El *Mobbing* Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, LIMA, 2022” elaborado por Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Categorías del instrumento

- **Primera categoría:** El Mobbing Laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si el mobbing laboral afecta a la integridad personal de los trabajadores.
- **Segunda categoría:** Derecho a la integridad de los trabajadores
- **Objetivos de la Dimensión:** Si el derecho a la integridad de los trabajadores se ha visto vulnerado por el acoso laboral.



Carlos Armijo Lora Brenner **Firma del evaluador**
ABOGADO
Reg. C.A.C. 4096
DNI: 06650616
Cel.: 987 824 353

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título de la Investigación: *El Mobbing Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima- 2022.*

Objetivo General:

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Autor: Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin

Fecha: 28-10-2023

DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Legislación Sueca: Ordinance AFS 1993:17-Victimization at work “Ordenanza de la Junta Nacional Sueca de Seguridad y Salud en el Trabajo que contienen Disposiciones sobre medidas contra Victimización en el trabajo” trabajohttps://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<p>Ordenanza AFS 1993: 17 Sección 1. «las recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores/as individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que suponen el aislamiento de estos trabajadores/ as del colectivo que opera en el lugar de trabajo» Sección 2. «el empleador debe planear y organizar el trabajo a fin de prevenir la victimización» Sección 3. «el empleador debe dejar en claro que la victimización no puede ser aceptada dentro de sus actividades»</p>
ANALISIS DEL DOCUMENTO	<p>La legislación sueca reconoce de manera clara esta figura y la realidad de este problema, por lo que impulsó la creación del Código de Conducta en los centros de trabajo a través de la Ordenanza sobre Victimización el trabajo (AFS, 1993:17) generada dentro del marco de la Ordenanza de Ambiente de trabajo (SFS, 1977:1166).</p>
CONCLUSIÓN	<p>Esta legislación si bien es cierto no estableció ninguna corrección para los que son víctimas de la figura del Moobbing, sin embargo si fue una de las más notables y pioneras al crear una ordenanza de código de conductas para su aplicación en diversas compañías de trabajo, teniendo el objetivo de reconocer expresamente la victimización de los trabajadores en cuanto sean víctimas de ofensas que busquen aislarlos del grupo colectivamente, reconociendo también parte de las obligaciones del empleador como organizar y prever la victimización de sus trabajadores, dejando en claro que estos actos no serán aceptadas dentro de sus labores diarias, por lo</p>

	<p>que con esta ordenanza no solo se buscaba que dichos actos no se cometan sino que esto se aplique jerárquicamente desde los jefes directos estableciendo códigos que de no ser respetados se pondría fin al vínculo laboral. Esto a diferencias de otros países que no específicamente existe una ordenanza que se avoque estos de manera determinante y eficaz.</p>
DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p style="text-align: center;">Legislación Colombiana Ley 1010 de 2006</p> <p style="text-align: center;"><i>“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.</i></p> <p style="text-align: center;">Congreso de Colombia</p> <p style="text-align: center;">http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<p>ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. <i>“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.</i> <i>“Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.</i></p> <p>ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. <i>“(…) se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</i> <i>En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:</i></p> <p>1. Maltrato laboral. <i>Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.</i></p> <p>2. Persecución laboral: <i>toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.</i></p> <p>3. Discriminación laboral: <i><Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.</i></p> <p>6. Desprotección laboral: <i>Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.</i></p>
ANÁLISIS DEL DOCUMENTO	<p>Mediante la presente ley se tiene como objetivo sancionar todos los actos que sean contrarios al respeto de la dignidad humana de cada trabajador, tomando en consideración como bienes jurídicos la honra y la salud mental de los trabajadores. A diferencia de otros países Colombia reconoce expresamente el acoso laboral y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, por lo que incluso menciona la clasificación de las modalidades más frecuentes como la del maltrato laboral que se manifiesta vulnerando la integridad física y moral, y dignidad de quien sea parte de una relación laboral, otra modalidad que está relacionada a la afectación de la integridad del</p>

	trabajador es la desprotección laboral, la cual se manifiesta mediante los actos que debilitan la integridad y la seguridad del trabajador a través de asignación de tareas sin las medidas necesarias.
CONCLUSIÓN	La legislación laboral colombiana por primera vez de manera específica regula los diversos tipos de acoso que se dan dentro del ámbito laboral, el fin de esta ley es el deber de aplicar un contrato de trabajo basado en la buena fe de los trabajadores, así como la necesidad de conservar la dignidad y moralidad en las relaciones laborales que involucren al trabajador como al empleador. Por lo cual da cabida a que se dé por terminado el contrato con causa justificada por una de ambas partes esto por no cumplir con las obligaciones o por incurrir algunas de las modalidades como el maltrato laboral basándose en conductas violentas hacia el trabajador, o como la persecución laboral las cuales tienen como fin presentarse de manera constante que se manifiesta en un tipo de arbitrariedad que tiene como fin la renuncia del trabajador, pudiendo ser aumento de tareas , cambio de horarios sin justificación alguna siendo esto ejecutado en base a un poder de subordinación , otra de las modalidades es la desprotección laboral que busca resquebrajar la integridad y seguridad de los trabajadores por imponer ordenes que no sean garantizadas con mínima protección y seguridad del trabajador. Por ende esta ley busca la protección jurídica de la dignidad humana, siendo considerado como un bien jurídico protegido que salvaguarda el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas.
DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993 https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<i>Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.</i> <i>Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</i>
ANALISIS DEL DOCUMENTO	La Constitución Política del Perú protege el derecho a la integridad y abarca atributos que alcanza el ámbito físico, espiritual y psíquico de las personas. Así mismo ante situaciones donde el trabajador se vea expuesto a ser despido sin motivo justificado, se configurará la figura del despido arbitrario para fines resarcir el daño ocasionado.
CONCLUSIÓN	Al hacer referencia a los mecanismos legales para hacer frente al mobbing, se tiene a la Carta Magna que le da una figura de protección a la integridad de los trabajadores, mencionando que ninguna relación laboral puede resquebrajar la dignidad del trabajador, por lo que abre una referencia de su protección en una norma específica.

ANEXO 04: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título de la Investigación: *El Mobbing Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima- 2022.*

Objetivo Especifico 1:

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Autor: Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin

Fecha: 28-10-2023

DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<p><i>“Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad; Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</i></p>
ANALISIS DEL DOCUMENTO	<p>El convenio 190 y la Recomendación 206 son preceptos internacionales de trabajo que brindan un marco normativo referente en cuanto a la prevención y lucha de la eliminación del acoso laboral en el mundo.</p>
CONCLUSIÓN	<p>La Organización Internacional de trabajo reconoce expresamente como factores de riesgo que influyen en los actos de acoso laboral, los estereotipos de género las cuales son las ideas o creencias de tanto el hombre como la mujer deben comportarse, la discriminación es otro de los factores que busca el trato desigual entre un grupo de personas .</p>
DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Pleno. Sentencia 121/2021 EXP. N.º 00732-2019-PA/TC HUÁNUCO JOHAN KARINA TRUJILLO BASHI https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00732-2019-AA.pdf</p>

<p>CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR</p>	<p><i>“En ese contexto, la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. Ello explica por qué la Constitución vigente suprimió la mención al “derecho de estabilidad en el trabajo”, como lo hacía la Constitución de 1979 en su artículo 48. En concordancia con lo expresado, la Constitución de 1993, en su artículo 27, prescribe que la “ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Consideramos que aquí se consagra un derecho de configuración legal cuyo ejercicio requiere de un desarrollo legislativo”.</i></p> <p>El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:</p> <p><i>2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23).</i></p>
<p>ANÁLISIS DEL DOCUMENTO</p>	<p>El derecho al trabajo es la libertad de trabajar dentro de los límites legales, en la cual ningún vínculo laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador frente a despidos arbitrarios que son causados por factores asociados al acoso psicológico laboral, siendo esto una decisión unilateral del empleador al motivar que el trabajador ponga fin a su vínculo laboral vulnerando su estabilidad laboral.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Se concluye que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador de poder conservar su empleo y hacer frente a los despidos laborales injustificados aun cuando la protección del trabajador contra el despido sea de configuración legal. El DL 728° determina una protección resarcitoria para clase de despidos sin causa o justificación alguna y con respecto a los despidos de carácter nulo se configura una protección restitutoria o resarcitoria que es a elección del demandante.</p>

ANEXO 04: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Título de la Investigación: *El Mobbing Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima- 2022.*

Objetivo Especifico 2:

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

Autor: Quintanilla Vera, Sheyla Jasmin

Fecha: 28-10-2023

DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>TUO del Decreto Legislativo 728 <i>Ley de productividad y competitividad laboral</i> (Decreto Supremo 003-97-TR)</p> <p>https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<p>Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: <i>e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.</i> <i>El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.</i></p> <p>Artículo 35.- <i>El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:</i> <i>a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.</i></p>
ANALISIS DEL DOCUMENTO	<p>En este artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera como actos hostiles los que vulneren la dignidad y la moral del trabajador, por lo que de la interpretación se entiende que el trabajador previamente para accionar judicialmente el cese de hostilidades debe agotar las vías legales determinadas esto es el requerimiento que debe realizar</p>

	<p>mediante un documento escrito respecto al cese de hostilización, y brindarle un plazo de 6 días para que se ratifique y corrija su comportamiento y vuelva a restablecer sus mismas condiciones de trabajo, si en caso el trabajador siente que se está siendo reincidente con estos actos puede accionar judicialmente para el cese de las conductas ,si se resolviera se le impondrá una multa al empleador, otra opción es el dar por termino el contrato de trabajo y realizar la demanda con pretensión de recibir una indemnización.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En conclusión, vemos que en el DL 728° hay un reconocimiento sobre los actos cometidos contra la dignidad de los trabajadores que sean cometidos por los empleadores, pero queda un vacío en cuanto a su efectividad ya que los legisladores tendrían que realizar un análisis exhaustivo en cuanto lo que abarca la dignidad y la moral de las personas, ya que no se menciona el Mobbing (acoso psicológico laboral) lo que mediante el análisis de los mecanismos existentes en la legislación laboral de la actividad privada, se buscaría llegar a la propuesta de incorporar la figura del mobbing.</p>
DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p style="text-align: center;">EXP. 03477-2019 CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR KARLA ROSITA DAVILA DAVILA https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Exp-03477-2019-cese-actos-hostilidad-LP.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	<p>Décimo Cuarto: Teniendo en cuenta que la demandante ha encausado en su pretensión el inciso g del artículo 30° del D.S N°09-97-TR “Que son actos de hostilidad similares al despido: (...) g)” Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador” se debe tener en cuenta que constituyen actos de hostilidad los que pongan en peligro la moral, el hostigamiento sexual y todo lo demás que configure actitudes deshonestas que vulnere la dignidad del trabajador. Aunado a ello este artículo está relacionado al precepto constitucional del artículo 23° el que señala “Las relaciones laborales no pueden limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador”.</p>
ANALISIS DEL DOCUMENTO	<p>Se entiende que desde el primer artículo de nuestra Constitución por el cual se considera la defensa de todas las personas y el respeto de su dignidad implica que ejerza sus derechos laborales con libertad sin restricción alguna. Por lo que este inciso antes mencionado está relacionado con aquellos actos que afecten la dignidad y moral del trabajador.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se puede concluir que los actos que afecten la dignidad y la moral de los trabajadores se puede dar en el contexto de que el empleador asigne labores al trabajador que vayan en contra de su moral como persona, o cuando exista violación a la integridad e intimidad del mismo dado a los mecanismos de control que están sometidos los trabajadores, es por ello que se menciona que se considera como un acto hostil este tipo de acciones.</p>

Anexo 05: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Mobbing Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : *Walter Estela Fernandez*
Profesión : *Abogado*
Grado Académico : *Superior*
Institución donde labora : *Corpac Global Peru - ERF SAC*
Cargo : *LOGISTICA*
Fecha : *18/01/2020*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

En la presente pregunta es de señalar y a firmar que el mobbing o acoso psicológico vulnera derechos del trabajador como son:
- Al buen desarrollo laboral del trabajador.
- Al derecho de estabilidad laboral del trabajador.
- Al derecho de la tranquilidad y paz social en el ambiente laboral y por el último se estaría vulnerado la estabilidad laboral del trabajador.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

En nuestro país y legislación no existe regulación normativa que sancione el acoso psicológico laboral, en nuestro marco legal perdurando a la actualidad, por lo que es de importancia que sea regulada dentro de nuestro marco legal laboral y a si prevenir tales conductas que dañan al trabajador.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Considero que no por cuanto tal conducta no está regulada como tal en la normativa vigente laboral; como causal de sanción; por parte del acosador; por lo tanto no brinda protección alguna; que resulte aplicable de la legislación laboral o de la ley D.Leg. 728.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

El Bullying laboral y la discriminación, son factores que se relacionan al mobbing de los cuales son de terminante, en la afectación de forma directa en el trabajador.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Lo que se debe fomentar la política de fiscalización por parte de Ministerio de trabajo a las Empresas empleadoras, de forma que las Entrevistas que se hagan al personal trabajador sean en ambientes reservados y firmes, tratándose empesando por el trabajador de menos cargo hasta el cargo o puesto de mas alto.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

Claro que si, los factores asociados al mobbing no permite que exista un adecuado clima laboral por cuanto que los factores asociados son vitales que contribuyen a que el acoso psicológico sea muchas veces mas severo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.


Es son los siguientes:
- El acoso laboral, sexual, y de discriminación por parte del empleado o compañeros del trabajo sin importar el cargo que ostenten.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

En la presente pregunta se entiende que los actos de hostilidad laboral pueden ser emitidos por el empleador, compañeros de trabajo o por algún trabajador que ostente el cargo jefe de área o por cualquier compañero.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

Considero que se debe plantear y a probar tal idea por cuanto los agresores ya no podrían emitir conductos que contravengan de forma violatoria el derecho del trabajador


WALTER ESTELA FERNANDEZ
ABOGADO
REG. CAL. N° 75717
FIRMA DEL ENTREVISTADO
CAL: 75717

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : José Alberto Ponce Pauzeza
Profesión : Abogado
Grado Académico : Licenciado en Derecho
Institución donde labora : Ministerio Público
Cargo : Substituto en turno fiscal
Fecha : 23.11.01.2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

Considero de que si se vulneran el derecho a la integridad de los trabajadores, en tanto que el *Mobbing* (acoso laboral) afecta la integridad moral de los trabajadores; en ese sentido, ningún trabajador puede ser objeto de violencia moral, física o psicológica dentro de su centro laboral. Por otro lado otro derecho vulnerado es el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Al respecto no tengo conocimiento si está regulado en ese marco legal al que se hace mención en la pregunta; pues hasta donde tengo conocimiento, la figura de *Acoso* laboral en el Perú está regulado en la Ley N° 29719 que define y sanciona el acoso laboral, cuya sanción puede incluir desde una amonestación hasta la terminación del contrato del trabajador.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Considero de que frente al *Acoso* psicológico laboral si se brinda una protección frente a la integridad de los trabajadores, la misma, que no es del todo efectiva, en tanto que el acoso psicológico laboral, persiste en los centros de labores y muchas veces pasa desapercibido por el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Uno de los factores que influyen en la estabilidad laboral esta, el hostigamiento, el acoso y otros tipos de violencia q muchas veces para desaparecerlo, así también tenemos la pérdida del equilibrio emocional de la víctima lo que trae como consecuencia la renuncia de la víctima o trabajador.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Una de las medidas q deben adoptarse, es la aplicación de medidas por parte del área de bienestar, medidas dirigidas a crear un buen ambiente laboral, estas medidas están referidas a la implementación de actividades referidas a Pausas, Retiros, lo mismas que deben ser aplicados dentro de un horario laboral.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

No, entanto que los factores asociados al acoso psicológico laboral genera un ambiente hostil que impide el desempeño adecuado de los trabajadores en su centro laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.


Los actos de hostilidad laboral son acciones ejecutadas por el empleador en contra del trabajador, estos actos pueden ser: verbales, físicos, visuales, sexuales etc. los mismos que vulneran la dignidad del trabajador, en la medida que causa un perjuicio en el trabajador.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

En primer lugar los actos de hostilidad laboral se cometen por el empleador, o también por el jefe inmediato, a si mismo también puede ser cometido por compañeros de trabajo con la misma intención de humillación en el centro laboral.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

Actualmente nuestra mano legal vigente permite resarcir los daños causados a partir de una conducta no amparada por el derecho.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL:

CAA: N° 11756

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : JORGE HERRERA PRÍNCIPE
Profesión : ABOGADO
Grado Académico : SUPERIOR
Institución donde labora : PRIVADA
Cargo : ABOGADO
Fecha : 22-10-2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

ES UNA REALIDAD QUE SE VIVE HOY EN DÍA Y DEFINITIVAMENTE VULNERA EL DERECHO A LA INTEGRIDAD A LOS TRABAJADORES YA QUE ATENTA A SUS DERECHOS Y A SU DIGNIDAD EN EL ARTICULO 23 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERU PODEMOS ENCONTRAR COMO SE AVALA CONSTITUCIONALMENTE EL ESTADO Y EL TRABAJO, EN LA CUAL DESTACA QUE NINGUNA RELACION LABORAL PUEDE LIMITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES, NI TAMPOCO DETONOCER O REBAJAR LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR, UNO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ES QUE PUEDA GOZAR DENTRO DE UN VINCULO LABORAL CON SU BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

NO ESTÁ REGULADO DE MANERA ESPECÍFICA, SOLO NOS MENCIONA DE MANERA LIMITADA LOS ACTOS DE HOSTILIDAD SIMILARES AL DESPIDO, PERO NO HAY EXACTAMENTE UNA DEFINICIÓN ADECUADA REFERIDA AL TÉRMINO MISMO.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

NO BRINDA UNA PROTECCIÓN JURÍDICA AL 100%. YA QUE NO HAY UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO A SEGUIR, SOLO LO SEÑALA DE MANERA MUY AMBIGUA Y GENERAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

LOS FACTORES QUE CONSIDERO QUE ESTAN ASOCIADOS ES EL FACTOR ECONOMICO YA QUE ALGUNAS OCASIONES LAS EMPRESAS SE PREOCUPAN POR LOS OBJETIVOS QUE DEBEN ALCANZAR Y EJERCEN PRESION SOBRE LOS TRABAJADORES, Y AL REALIZARLO SOLO ACTUAN VULNERANDO SU SALUD MENTAL, AVECES HASTA FISICA.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

COMO MEDIDAS SE PODRIA CAPACITAR AL PERSONAL PARA BUSCAR OTRAS VIAS EN LAS CUALES LOS TRABAJADORES PUEDAN ALCANZAR LOS RESULTADOS BUSCADOS EN BASE A LOS OBJETIVOS DE LAS EMPRESAS.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

AL CONTRARIO, ESTO GENERA QUE NO HAYA UN ADECUADO CLIMA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES, DADO QUE EL ESTAR EN UN AMBIENTE DONDE SE SIEMPRE VULNERADO SU ESTADO EMOCIONAL NO DARA RESULTADOS COMO TRABAJADOR EN BASE A SUS OBJETIVOS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

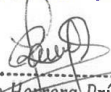
TODOI AQUELLOS ACTOS CONTRA LA MORAL, LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, TODOS AQUELLOS QUE CONSTITUYAN ACTITUDES DEJONESTAS QUE AFECTEN LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

ESTOS ACTOS SE COMETEN EN LA MAYORIA POR LOS EMPLEADORES QUE SE ENCUENTRAN EN UN RANGO SUPERIOR AL TRABAJADOR AFECTADO, O ALGUNAS OTROS MUNDOS ACTOS TAMBIEN SON COMETIDOS EN NIVEL HORIZONTAL POR LOS PROPIOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

UNA REFORMA NO PERD SI MEJORAR EL DISPOSITIVO REGULADOR QUE VA TENEMOS, EN EL SENTIDO QUE DEBEN INDICAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR, Y NO POR EL CONTRARIO TENER QUE AUN DECIRLE AL EMPLEADOR QUE CEJE CON DICHO POR LUEGO ESTAR EXPUESTOS A SER DESPEDIDOS, TENIENDO QUE IR POR LA VIA JUDICIAL INTERPONIENDO DEMANDA POR DESPIDO ARBITRARIO.


Jorge Herrera Principe
ABOGADO
CAL. N° 77681

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 77681

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El Mobbing Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Entrevistado/a : Gloria Marique Llano
Profesión : Abogada
Grado Académico : Superior
Institución donde labora : Purodo
Cargo : Abogada
Fecha : 19-10-23

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el mobbing laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el Mobbing (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

Considero que el acoso psicológico laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores ya que muchas veces se vean afectadas moral y físicamente. Nuestra carta magna en su artículo 23 consagra que ninguna relación laboral puede rebajar la dignidad del trabajador, así como el artículo 24 señala que el trabajador tiene derecho al bienestar espiritual, lo que de ambos artículos da cabida para la delimitación de una norma específica sobre esta figura.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Según lo observado en el D.L. 728 no existe ningún término referido a esta figura jurídica, por lo que si está mencionado de manera general sobre los actos de hostilidad.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Considero que no brinda una adecuada protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores ya que un trabajador que se considere hostilizado por uno de los actos que señala el artículo 30° de la ley en mención está sujeto a acciones para que cese la hostilidad, y si en caso interpusiera una demanda por esta y fuese declarada fundada se resolverá por el cese de hostilidad, solo imponiendo una multa al empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Uno de los factores es el factor económico, la mayoría de empleadores trabajan en base a una producción, si bien sea cual sea el rubro, cuando ven amenazados estos números su relación de rentabilidad se base en la presión y amenazas hacia el trabajador, de ahí que esto afecta el estado emocional del trabajador y su vez vulnera su estabilidad laboral dentro de la empresa.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

En las empresas se debe brindar capacitación en materia de riesgos de hostilidad con el objeto de sensibilizar sobre la importancia de combatir esta problemática, tanto en los contratos laborales a suscribir, como parte de la obligación del personal, una cláusula de respeto a las normas de integridad y ética pública, así como las referidas al hostigamiento sexual.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

La aplicación de la capacidad laboral del trabajador disminuye considerablemente su eficiencia, su salud física y mental presentando deterioro psicológico progresivo, generando que no exista un adecuado clima laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

De manera general siempre he escuchado que se designan los pocos trabajos o designan tareas por debajo de sus competencias habituales, agresiones psicológicas menoscuan profesionalmente, agresiones verbales como gritar, insultar y criticar el trabajo de la víctima, no asignarle ningún tipo de trabajo, aislamiento social, restringiendo las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

En las redes sociales vemos como un video se volvió viral y en ello observamos como una supervisora agredió a sus trabajadores, siendo un tipo de mobbing vertical, pero también suele darse de manera horizontal por parte de los mismos compañeros de trabajo.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

Exactamente debe haber reforma para mejora de los dispositivos legales existentes, ya que al no tener una adecuada tipificación en la práctica el empleador no se sentirá obligado a eliminar este riesgo laboral desde la seguridad y salud en el trabajo, todos los trabajadores que hayan sido afectados por el mobbing deben recibir una indemnización por el daño ocasionado.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 14062

Gloria Manrique Llanos
ABOGADA
C.A.A. 14062

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : María del Rosario Jerí Espinoza
Profesión : Abogada
Grado Académico :
Institución donde labora :
Cargo :
Fecha :

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

Si vulnera el derecho a la integridad de los Trabajadores, toda vez que las humillaciones y el menosprecio del Trabajo que realiza un Trabajador, no permite su normal desempeño en sus labores, vulnerando de esa forma el derecho a la integridad física, psicológica y moral al cual tiene derecho toda persona, así también se estaría vulnerando el Derecho a la vida ya que todo acoso laboral termina repercutiendo en la salud.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Creo que no se encuentra regulado de manera específica, pues el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, regula de forma general la protección contra los despidos arbitrarios, por discriminación, mas no se regula aún la Figura de *Mobbing* laboral.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

No, pues si bien es cierto existen normas contra el acoso laboral, pero sin embargo estas no son respetadas en su totalidad, razón por la cual se dan muchos casos de acoso laboral la cual no son denunciados, dado a que no se encuentra una verdadera protección por parte de las normas legales y las autoridades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Considero que uno de los factores más importante es la jerarquización que se da un trabajo, es decir quien tiene mayor jerarquía tiene mayor poder y por ello creen que están en su derecho acosar a los Trabajadores, considerándolos como un ser inferior hacia ellos, que tienen un mayor cargo.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Considero que se debe fortalecer el marco normativo específicamente respecto al *Mobbing* laboral; así como también, las autoridades que se encuentran a cargo de las denuncias por acoso laboral, deberían de dar mayor confianza al Trabajador y una atención rápida y oportuna.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

Los factores que se asocian al *Mobbing* laboral por el contrario hacen que el clima laboral sea inadecuado, inestable, en la que los Trabajadores no se sienten con la libertad de desenvolverse de lo mejor posible en sus labores, lo que ocasiona una inestabilidad laboral en los Trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

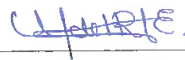
considero, que uno de los tipos de hostilidad laboral que vulnera la dignidad de los Trabajadores, son las humillaciones que se dan con respecto al Trabajo de un Trabajador, menospreciando el resultado de Trabajo y comparando a un Trabajador con otro.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Considero que la hostilidad laboral son cometidas por los propios jefes inmediatos del Trabajador, es decir, a aquel que se encuentra a cargo de un grupo de Trabajadores, con el que se tiene un trato directo.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

considero que sí, pues Todo daño ocasionado a la persona debe ser resarcido, y más aún que se afecta la dignidad humana de la persona y su estabilidad emocional.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 86085

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : Fanny Germina Esobar García
Profesión : Abogada.
Grado Académico : Superior
Institución donde labora : Privada.
Cargo : Abogada.
Fecha : 27-10-2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

Considero que no vulnera del todo el derecho a la integridad de los trabajadores, dado que el derecho a la integridad abarca el aspecto físico y moral de cada persona, y en estos casos donde los trabajadores se sienten acosados en su mayoría es en el aspecto psicológico orientados a lesionar la integridad física o moral y la dignidad de cada persona. Por lo que no se podría afirmar que vulnera de manera general el derecho a la integridad. Según la CPP, al cometer estos actos se vulnera a otros derechos como la intimidad o el honor, con independencia de que los acosos discriminatorios también vulneran el principio de igualdad. Por esa razón, a pesar de su falta de reconocimiento expreso, debe considerarse en todo caso como una conducta prohibida.

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

En esta normativa no encontramos ningún término de referencia sobre la figura del *Mobbing* laboral, es lamentable que no exista un cuerpo legal integrado como ocurre en el caso del acoso sexual o el hostigamiento sexual el cual cuenta con normativa específica (Ley N° 27942 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

En el artículo 35° de la Ley 728, nos menciona que el trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la mencionada ley podrá acudir para que cese la hostilidad, imponiendo una multa al empleador y en caso de haberse dado la terminación del contrato de trabajo puede demandar el pago de la indemnización por despido arbitrario, a parte de la multa y de los beneficios sociales que le correspondan al trabajador; de lo que se entiende que si existe una protección jurídica al derecho a la integridad de los trabajadores cuando se ven expuestos a estos actos,

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Los factores relacionados a la aparición del hostigamiento laboral, son las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la incipiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

La gestión de la prevención debe dirigirse a la mejora en la calidad de vida laboral, garantizando y defendiendo la dignidad de las personas en el entorno laboral, como instrumentos que permitan intervenciones y resolver acuerdos y evitar graves consecuencias.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

Los factores asociados al *mobbing* ocasionan que muchas veces exista un deficiente clima laboral en la medida que los trabajadores ven amenazada su estabilidad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Algunas veces el acoso laboral se da indirectamente, extendiendo rumores o señalando a la víctima en busca de su degradación. Se humilla a la víctima en público ocasionando tipo de burlas. Agredir directamente, el cual la víctima es acusada de estar psicológicamente enferma, se le chantajea y se la amenaza con sus cosas aspectos íntimos de su vida personal.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

En la mayoría estos actos pueden ser llevados a cabo por superiores jerárquicos, pero también por iguales e inferiores jerárquicos o incluso otros sujetos que interactúan con la empresa como clientes, proveedores, empleados de empresas vinculadas.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

Una reforma no sería la solución, por el contrario se necesitaría que se pueda crear una legislación referente a los actos de hostilidad y que se aplique a todos los regímenes laborales que existe en Perú, para que ningún trabajador se desproteja judicialmente.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 87988

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : Yennifer Brighetti Babonal Baudales
Profesión : Abogada
Grado Académico : Superior
Institución donde labora : Privado
Cargo : Abogada
Fecha : 27/10/2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

No vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, porque la integridad de un trabajador abarca aspectos tanto físicos y psíquicos; por lo que estos actos de hostilidad generan un riesgo para la salud psicológica de los trabajadores, afecta el derecho a la salud ya que es responsabilidad de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Esta regulado cuando esta figura se genera por parte de los mismos compañeros de trabajo en el sentido que pueda ser causa justa de despido relacionadas con la conducta del trabajador la comisión de una falta grave como los actos de violencia, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del personal jerarquico o de otros trabajadores sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de el; cuando los hechos se derivan directamente de la relación laboral. El hostigamiento sexual cometidos por representantes del empleador, o trabajador cualquiera.

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Si brinda protección pero de una forma tediosa dado que nuestra legislación actual menciona los actos de hostilidad similares al despido otorgando al trabajador de que solo pueda actuar judicialmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

Se puede decir que los factores que influyen en el acoso laboral tienen mayor incidencia en los factores de agresión, indiferencia, abuso de poder, interferencia laboral, falta de reconocimiento, conflicto de roles, sobrecarga de trabajo y mal ambiente laboral que entre otros factores como exclusión social, ser víctima de rumores.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Desde oportunidades de socialización y de resolución de conflictos, puede contribuir a la disminución de comportamientos agresivos al disminuir el clima social estresante.

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

El impacto negativo del acoso laboral incluye problemas en su salud física, mental y social que afectan su bienestar y calidad de vida, alterando la comunicación sana y cordial dentro del grupo de trabajo que pone en riesgo la estabilidad de las relaciones laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

En los últimos tiempos se han identificado tres formas específicas de violencia en el trabajo que han merecido una cierta atención por parte de la doctrina, la jurisprudencia y en menor medida del legislador: el acoso sexual, el acoso moral y los actos discriminatorios.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

El hostigamiento laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solitario que debido al ataque se ve empujado a una defensa inútil de la posición que tiene frente a la continua agresión.

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

Se debe mencionar de manera explícita cuales son considerados actos de hostilidad, y el procedimiento a seguir se debe reformar en el sentido de no acciones punitivas para que el trabajador sea indemnizado, sino seguir un procedimiento más rápido y eficaz.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 85138

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El *Mobbing* Laboral y la vulneración al derecho a la Integridad laboral de los trabajadores, Lima – 2022.

Entrevistado/a : Haydee Veronica Palán Huaman
Profesión : Abogada
Grado Académico : Superior
Institución donde labora : Estudio Jurídico
Cargo : Abogada
Fecha : 16 de octubre del 2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el *mobbing* laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que el *Mobbing* (acoso psicológico laboral) vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores? Señale que tipo de derechos más se estaría vulnerando según nuestra Constitución Política del Perú? Fundamente su respuesta.

Si
el derecho a la tranquilidad laboral y libre desarrollo.
el Derecho a un desarrollo Integral, Psicológico

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuáles son los factores asociados al *mobbing* laboral que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores, Lima - 2022.

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) considera que influyen en la estabilidad laboral los trabajadores? Fundamente su respuesta.

- Falta de Pago de remuneración en la oportunidad pactada
- La reducción imotivada de la Remuneración o de la categoría
- La inobservancia de las medidas de higiene y seguridad que pone en riesgo la vida y la salud
- Los actos de violencia y faltos graves
- Los actos de discriminación
- Los actos de hostigamiento sexual.

2. Según su opinión ¿Qué medidas o políticas de prevención se deben adoptar frente a los factores asociados al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) para evitar vulneración de la estabilidad laboral de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Debe existir Sanciones aun con Pena Privativa de su libertad. Cuando existe hostigamiento sexual en el País y el mundo entero deben existir leyes que se cumplan para sancionar y reducir estos actos y vulnerar los derechos de los trabajadores

3. Desde su perspectiva ¿Considera que los factores asociados al *Mobbing* permitan que exista un adecuado clima laboral para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores? fundamente su respuesta.

con estos actos no existen un clima laboral adecuado

2. En su opinión ¿Cree Ud. que la figura del *Mobbing* laboral está regulado de manera específica en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) para la protección del derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

-NO esta Regulado
- Para proteger este tipo de acoso Psicológico debería estar Regulado, Por cuanto Los empleadores tienen Libertad Para acosar a sus trabajadores (Maltratarlos) Psicológicamente, también se Considera como Violencia Psicológica

3. Desde su perspectiva ¿Considera Ud. que nuestra normativa actual referente al *Mobbing* (acoso psicológico laboral) brinda una protección frente al derecho a la integridad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

No Brinda Protección sino esta Regulado

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores, Lima - 2022.

1. Desde su punto de vista ¿Cuáles son los tipos de actos de hostilidad laboral que vulneran la dignidad de los trabajadores? Fundamente su respuesta.

- Actos de violencia, los agarríos contra los trabajadores y su familia
Actos de discriminación por sexo, raza, Religión o Idioma.

2. Según su opinión ¿Por quienes considera que se cometen actos de hostilidad laboral de manera sistemática en los centro de labores; de manera tal que afecten la dignidad de los trabajadores? Detalle su respuesta.

Los Jefes de cada area de una Empresa
Los Empleadores
Compañeros de trabajo

3. Desde su punto de vista. ¿Considera Ud. Que se deba plantear una reforma de las normas existentes con la finalidad de incluir los actos de hostilidad, para establecer un procedimiento a seguir y que las sanciones impuestas sean de tipo pecuniario con el fin de resarcir la afectación a la dignidad del trabajador? Fundamente su respuesta

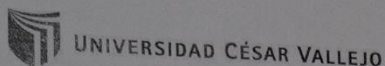
Reforma, si para combatir sobre la hostilidad laboral que se da en todo las areas del trabajo, asimismo tambien debe ser Resarcida con una sanción pecuniaria que solo haci resarcieran los derechos de los trabajadores en toda las area.


HAYDEE VERONICA PALIAN HUAMAN
ABOGADA
C.A.L. N° 77749

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL: 77749

Anexo 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES

Investigador (a) (es): QUINTANA VERA SHEYLA ZACARI

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "ROBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA EL ROBBING. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO o programa _____, de la Universidad César Vallejo del campus UNA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

DAR A CONOCER UNA PROBLEMA DE PEJORA SEÑALANDO LAS SITUACIONES DE LA NORTE ACTUAL.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de EXTERNO de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

61

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..QUINTANILLA SHEYLA... email: sheyla.quintanilla@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..MAYORGA LINDA..... email: mlmayorga@ucv.virtual.edu.pe.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fanny Camila Esobar García.....

Fecha y hora: 27.10.2023.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES.
 Investigador (a) (es): QUINTANILLA VERA SHEYLA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "EL ROBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA EL ROBBING. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO o programa DERECHO, de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NOROCCIDENTAL, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

SE DARA A CONOCER UNA PROPUESTA DE MEJORA SEÑALANDO LAS FALENCIAS DE LA NORMA ACTUAL

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de EXTERNO de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) QUINTANILLA SHEYLA email: sheyla.quintanilla@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) MAYORGA LENTIN email: mlmayorga@ucv.virtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: José Alberto Ponce Panaca
Fecha y hora: 27/10/23

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: El Mobbing Laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores, Lima - 2022
Investigador (a) (es): Quimantilla Vera, Sheyla Tasmán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El mobbing laboral y...", cuyo objetivo es determinar de que manera el m.l. vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Derecho o programa..., de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se dará a conocer una problemática jurídica que muchos trabajadores viven al día a día, proponiendo una mejora de la norma que tenemos actualmente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "El Mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) *Quintanilla sheyla* email: *sheyla.quintanilla@gmail.com* y Docente asesor (Apellidos y Nombres) *Limón Mayorga* email: *mlmayorgam@ucvvirtual.edu.pe*

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Haydee Verónica Palián Huaman*
Fecha y hora: *(no bundo ONI)*

Haydee Verónica Palián Huaman
HAYDEE VERÓNICA PALIÁN HUAMAN
ABOGADA
C.A.L. N° 77749

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES, URA - 2022.
Investigador (a) (es): QUINTANILLA VERA SHEILA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "EL MOBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA EL MOBBING. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO o programa DERECHO, de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

DAR A CONOCER UNA PROBLEMÁTICA JURÍDICA QUE AFECTA A LOS TRABAJADORES VIVEN EL DÍA DE HOY, PROPONIENTE UNA DETONANTE DE LA DORRA QUE TENEMOS ACTUALMENTE.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de EXTERNO de la institución . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) QUINTANILLA SHEYLA email: sheyla.quintanilla@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) MAYORGA LEVIN email: mlmayorga@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JORGE HERRERA PRINZIPE
Fecha y hora: 20/20/23

Jorge Herrera Prinzipe
ABOGADO
CAL. N° 77681

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES, UDA - 2022,

Investigador (a) (es): QUINTANA VERA STEFAN

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "EL ROBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA EL ROBBING. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO o programa DERECHO, de la Universidad César Vallejo del campus UNA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

PAR A CONCLER UNA PROBLEMATICA JURIDICA QUE TULHO TRABAJADORES MUENHA DIA DE HOY, PRODUYENDO UNA PERDA DE LA NORTE QUE TENEMOS ACUATENTE.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACION DE DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de ENTERNO de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) QUINTANILLA VEDA email: SHEILA: QUINTANILLA @ GMAIL. COM.
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) MANOBEA LIANO email: COM.
SHEILA: QUINTANILLA @ GMAIL. COM.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: GLORIA MANRIQUE LIANO
Fecha y hora: 20/10/23


.....
Gloria Manrique Lianos
ABOGADA
C.A.A. 14962

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES, UTA- 2022.
Investigador (a) (es): QUINTANILLA VERA HEYLA JASMIN.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "EL ROBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO..... o programa DERECHO....., de la Universidad César Vallejo del campus UTA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

DARA CONOCER UNA PROBLEMÁTICA JURÍDICA QUE MUCHOS TRABAJADORES VIVEN EL DÍA DE HOY, PROPONIENDO UNA MEJORA DE LA NORMA QUE TENEMOS ACTUALMENTE.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL ROBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de EXTERNO..... de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) QUINAMILLA SHEILA email: sheila.quinamilla@gmail.com
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) MAYORGA LEMIN email: m.mayorgam@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Maria del Rosario Jeri Espinoza
Fecha y hora: 27-10-2023 14:00 hrs.

[Handwritten signature]

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea electrónico virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: EL MOBBING LABORAL Y LA VULNERACION DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES

Investigador (a) (es): QUINTANILLA VERA SHEYLA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "EL MOBBING LABORAL", cuyo objetivo es DETERMINAR DE QUE MANERA EL MOBBING Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional DERECHO o programa , de la Universidad César Vallejo del campus UNTA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

SE DARA A CONOCER UNA PROBLEMATICA JURIDICA PROPONIENTE A UNA MEJORA DE LA NORMA QUE TENEMOS ACTUALMENTE.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "EL MOBBING LABORAL Y LA VULNERACION DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de EXTERNO de la institución . Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.





Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) QUINTANILLA VERA email: sheyla.guintanilla@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) LENN MAYORGA email: mlmayorgam@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Yanifer Brigeth Robanal Bordaes
Fecha y hora: 27/10/2023 14:12 horas

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: *El mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.*
 Investigador (a) (es): *Quintanilla Vera Shyela Jasmín.*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*El M. L. y vulneración...*", cuyo objetivo es *determinar de que manera el mobbing*..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional *Derecho*..... o programa....., de la Universidad César Vallejo del campus *Sana norte*....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se dará a conocer una problemática jurídica, proponiendo una mejora de la norma que tenemos actualmente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*El mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.*"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de *20*... minutos y se realizará en el ambiente de *el aula*..... de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: *El mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.*
 Investigador (a) (es): *Quintanilla Vera Shyla Jasmin.*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*El M. L. y vulneración...*", cuyo objetivo es *determinar de que manera el mobbing* Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional *Derecho* o programa de la Universidad César Vallejo del campus *Lima norte* aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se dará a conocer una problemática jurídica, proponiendo una mejora de la norma que tenemos actualmente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*El mobbing laboral y la vulneración del derecho a la integridad de los trabajadores.*"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de *20* minutos y se realizará en el ambiente de *el aula* de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Quintanilla sheyla email: sheyla.quintanilla@gmail.com
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Lima mayra email: mlm.a.yorgam@ucv.virtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Walter Estela Fernandez
Fecha y hora: 430 48 779


WALTER ESTELA FERNANDEZ
ABOGADO
Reg. CAL. N° 75717
Colegio de Abogados de Lima

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

