



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

El Acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional
Ciencias Neurológicas, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Mendoza Loiza, Beatriz (ORCID: 0000-0002-3097-4944)

ASESOR:

Mg. Limas Huatuco, David (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA _ PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado para Dios todopoderoso que me da la sabiduría y fortaleza para seguir adelante, a mis padres que con cariño y amor forjaron mi educación con valores y principios, como también a mis maestros de la UCV, que gracias a ellos pude obtener conocimientos necesarios para culminar mi carrera que emprendí para mi vida profesional, por ello también a mis amigos que a pesar de las adversidades aprendimos a salir adelante.

Agradecimiento

En principio a Dios todo poderoso, por proveerme la sabiduría y fortaleza y la oportunidad que me presentó en el camino, seguidamente a la UCV, igualmente a mis maestros destacados, a mis amigos que juntos emprendimos la carrera de Derecho, como también al Instituto Nacional Ciencias Neurológicas y a cada uno de mis colaboradores para poder ejecutar este proyecto.

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mendoza Loiza, Beatriz con DNI: 43619649, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e informaciones que se presenta en el presente proyecto de investigación son auténticos y veraces.

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

Lima, diciembre de 2019



TESISTA:
MENDOZA LOIZA, BEATRIZ
DNI: 43619649

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Operacionalización de variables	26
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5. Procedimiento	30
2.6. Método de análisis de datos	30
2.7. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	62

Resumen

La presente investigación se realiza con el objetivo para determinar si el acoso laboral afecta la estabilidad laboral de los trabajadores.

El desarrollo de la investigación es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación básica, el nivel de investigación descriptiva correlacional, diseño de investigación no experimental de corte trasversal, Por lo tanto, la población está conformada por 300 trabajadores/as, las edades fluyen entre 20 a 65 años pertenecientes a los regímenes laborales de plazo indeterminado, determinado o a plazo fijo y CAS del I.N.C.N. en el año 2019. Por lo tanto, esta investigación estará conformada por 169 trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas. Para ello se ha empleado la herramienta y la técnica es el cuestionario tipo Likert, de 28 preguntas, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos obteniendo un porcentaje de 95%.

En el procedimiento de datos, se obtuvo como resultado que el acoso laboral si afecta significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores, de forma que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna con el nivel de significancia de ,000; por lo tanto, en los casos de acoso laboral es necesario que se implemente una ley contra el acoso laboral o mobbing, de manera específica a fin de prevenir la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, entre los que se encuentran son derecho al trabajo, como la dignidad e integridad psíquica, física y entre otros.

Este incremento de este fenómeno acoso laboral incrementa de manera silenciosa ya que se viene dando de diversas tipos como es el acoso laboral horizontal, vertical y mixto, los cuales si afectan significativamente es por ello, que el 40.2%, de los encuestados refieren que muy frecuentemente son afectados por este fenómeno, ya sea de manera directa o indirecta, como también por otro lado, la estabilidad del trabajador ha sido afectado por este fenómeno, ya que el 18.3%, refieren que frecuentemente, fueron afectados en la desestabilización en sus centros de laboral.

Palabras claves: Acoso laboral, acoso laboral horizontal, acoso laboral vertical, acoso laboral mixto, estabilidad laboral, Constitución Política del Perú.

Abstract

The present investigation is carried out with the specific objective if the labor work impacting the stability of the workers of the National Institute of Neurological Sciences, Lima - 2019.

The development of the research is of quantitative approach, the type of basic research, the level of correlational descriptive research, cross-sectional non-experimental research design. Therefore, the population is made up of 300 workers, ages flow between 20 and 65 years belonging to the indefinite term, fixed term and CAS of INCN labor regimes in the year 2019. Therefore, the research will consist of 169 workers of the National Institute of Neurological Sciences. For this, the tool and technique have been used is the Likert-type questionnaire, of 28 questions, which were validated through expert judgment, obtaining a percentage of 95%.

In the data procedure, the result of the harassment of work impacted on the stability of the workers is obtained, so that the hypothesis was rejected and the alternative hypothesis with the significance level of ,000 is accepted; therefore, in cases of labor work, it is necessary to implement a law against labor in Peru, specifically in order to prevent the violation of the fundamental rights of the worker, among which are the right to work , as the dignity and integrity psychic, physical and among others.

This increase in this phenomenon of workplace harassment is increasing silently since it has been taking place in various modalities such as horizontal, vertical and mixed workplace harassment, which has an impact that is why 40.2 %, sometimes have been violated by this phenomenon, either directly or indirectly, as well as on the other hand, worker stability has been impacted by this phenomenon, since 18.3 %, the frequency has been affected, they felt the destabilization in Your work centers.

Keywords: Work harassment, work harassment horizontal, work harassment vertical, work harassment mixed, job stability, Political Constitution of Peru

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

A nivel internacional, según la O.M.S., señala que, en las últimas encuestas realizadas en el año 2017, muestra que el 70% de los autores que presentan estas conductas abusivas son hombres, y el 66% de todas las víctimas de acoso laboral o mobbing son mujeres”. Como también las encuestas de Workplace Bullying Institute, señala que: “19% of Americans have suffered abusive conduct at work; another 19% have witnessed it; 63% are aware that workplace bullying happens”, el 19% de norteamericanos han sufrido conductas abusivas en el trabajo, otro 19% lo ha presenciado; 63% son conscientes de que ocurre el acoso laboral.

Por otro lado, en América latina, ya que este fenómeno es poco desarrollado este tema, en el caso de México, según la secretaria del trabajo, el 30% de las empleadas, ha sufrido algún tipo de violencia laboral, el 23.8% por discriminación y 12.5%, por acoso moral y acoso físico. Sin embargo, otras estadísticas señalan que el 44% de la población profesional ha sufrido acoso laboral y ha sido testigo de este tipo de prácticas.

En el Perú, según el Instituto nacional de salud, a través del psicólogo Ocampo (2018), alertan sobre el acoso laboral, refiere que:

es el abuso de poder, una tortura psicológica, maltrato verbal o físico a una o varias personas, el comportamiento agresivo y amenazador o satírico, frecuente y sistemático en el puesto de trabajo, que pueden ser comprobados o testificados son características del acoso laboral, y lo considera como un factor de riesgo psicosocial, como también hace mención, que la gran mayoría de casos de acoso laboral es de tipo descendente (vertical), de jefe a subordinado, pero también se da entre pares(horizontal) y en menor medida de subordinado a jefe (ascendente). (I.N.S. a través de, Ocampo, 2018).

Según la revista Aptitus, publicado en el diario Perú 21, (2015), de acuerdo con las estadísticas mostradas revelan que, el 30% de peruanas sigue siendo víctimas de acoso en el trabajo, principalmente la discriminación (42%), y bullying laboral (39%), y en menor medida, de hostigamiento sexual (19%).

En el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, los trabajadores no tienen un claro concepto del acoso laboral o mobbing, ya que en la mayoría de las veces confunden con el acoso sexual, otros refieren que nunca escucharon de este fenómeno latente, mucho menos saben, de la vulneración de los derechos fundamentales, otros precisan que

siempre se dio en la vida laboral y creen que es parte del trabajo, pero algunos refieren que, perciben los constantes abusos, por parte de sus jefes y compañeros, pero ante la impotencia de no encontrar una ayuda adecuada, buscan refugiarse a través de conductas de dependencia, y en algunas oportunidades piensan renunciar y abandonar el puesto laboral, ya que la finalidad de este fenómeno busca desestabilizar en su ámbito laboral a la víctima.

Trabajos previos a nivel nacionales

Laiza (2018) en su tesis, “*Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*”, presentada con la finalidad de obtener el título profesional de abogado, otorgado por universidad privada de Antonio Guillermo Urrelo, de la jurisdicción de Cajamarca Perú. Esta investigación, tuvo como objetivo determinar los fundamentos jurídicos que regule la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, empleando el enfoque metodológico cuantitativo, de tipo básico de diseño no experimental y dimensión transversal, donde la investigación tiene como conclusión, que los fundamentos jurídico-sociales para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador.

Mesa y Linares (2018) en su tesis titulada, “*Mobbing laboral y calidad de vida en enfermería del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal, Lima - Perú, 2017*”, esta tesis sirvió para obtener el título profesional de licenciado en enfermería, de la universidad privada Norbert Winner de la facultad de ciencias de la salud Lima- Perú, con el objetivo es describir el mobbing laboral en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal 2017, teniendo un enfoque metodológico aplicado y cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, el cual llegó a la siguiente conclusión, que predomina el mobbing laboral moderado en enfermeras del servicio de emergencia del instituto nacional materno perinatal 2017.

Falconi (2018) con su tesis titulada, “*El acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018*”, tesis para obtener maestra en psicología educativa de la universidad Cesar Vallejo, con el objetivo a determinar la relación que existe entre el acoso laboral y desempeño del Trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho – 2018, llegando a concluir, que los resultados obtenidos permiten sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir,

que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018. (Tb= 0,462, p= 0,021).

A nivel internacional

Bedoya, Brand y Ocampo (2015) con su tesis, *“la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público”*, esta tesis sirvió para obtener su título de abogado, de la universidad de Manizales de Colombia, con el objetivo, determinar el alcance de la ley de acoso laboral, frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público, la investigación tiene como conclusión que, en el contexto de las instituciones prestadoras de servicios de salud, se evidencia que los trabajadores poco conocen de los derechos fundamentales y su percepción es vaga y ambigua, el concepto frente a ellos es insólito, desvirtuando la importancia y utilidad de los mismos en un estado social de derecho.

Gómez (2015) en su tesis, *“El acoso laboral en la Universidad una perspectiva comparada entre España, México y Colombia”*. Sirvió para una revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo en la escuela internacional de alta formación en relaciones laborales y de trabajo de ADAPT, el cual tiene como objetivo, de abordar el acoso laboral en la universidad, por lo tanto, llega a la conclusión de la existencia de un ambiente hostil de trabajo genera diferentes tipos de conflictos interpersonales y relaciones negativas entre los compañeros de trabajo, que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores.

Cardoso (2012) tesis titulada, *“Estudios comparativos sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España”*. Esta tesis sirvió para obtener el título doctoral, de la universidad de les IIIES de España, teniendo el objetivo, de estudiar la experiencia de hostigamiento psicológico en personal de enfermería de dos contextos geográficos distintos (Brasil y España) y sus posibles diferencias, teniendo el enfoque de método de estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, de corte transversal, en cual tiene como conclusión, la prevalencia del hostigamiento psicológico en enfermería es ostensible, aunque varía considerablemente según el criterio de medida utilizado y el contexto socio cultural, donde se realizó el estudio, poniendo de manifiesto la necesidad de ser críticos a la hora de comparar distintos estudios.

Teorías relacionadas al tema

Definiciones

Acoso

Según RAE define como: “la acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o una persona”.

Por ello se puede considerar al acoso como una conducta de naturaleza ofensiva y perturbadora en la que la persona acosada experimenta sentimientos de angustia y malestar.

Según Pérez y Merino (2014), El acoso es un comportamiento agresivo de una persona, que hostiga, persigue o molesta a otra, incurriendo en algún tipo de acoso (p.1).

Como también el verbo acosar refiere una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en otro.

Según Huamali (2019), define el acoso:

“Es cuando alguien a través de cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que llegue a aterrar el desarrollo de su vida cotidiana y normal” (p.2).

Tipos de acoso

Acoso escolar, acoso inmobiliario, acoso psicológico, acoso sexual, acoso laboral, ciberacoso o acoso virtual.

El acoso laboral o mobbing

Teoría del Nobel Konrad Lorenz

Lorenz considerado el padre de la etología, recibió un premio nobel de fisiología o medicina en 1973 por su: “Descubrimiento sobre la organización y difusión de patrones individuales y sociales de comportamiento”.

Donde utilizo el termino mobbing, en relación con el comportamiento agresivo de grupo de animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio.

Teoría de Heinz Leymann

Este fenómeno laboral, acoso laboral o mobbing es definido por Leymann, como:

Una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma reiterada sistemática y recurrente de duración prolongada sobre otras personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación, destruir su reputación, perturba el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente ese trabajador abandone el lugar del trabajo. (Leymann, 1996, P. 27).

Para Hirigoyen (2001) citado por Martínez (2017), sostiene que el acoso laboral es:

“Toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud, comportamiento, etc.) que atenta, por sus repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo⁴⁵”. (p.27)

Por otro lado, el profesor español Piñuel y Zabala (2015) citado por Martínez (2017) lo define como:

El continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana⁴⁶. (Piñuel y Zabala, 2015, citado por Martínez, 2017, p.28).

Según el diario la gestión (2019), define como acoso laboral o mobbing como:

Un tipo de acoso, que hace referencia a las conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que provocan una situación de violencia psicológica contra un empleado, estas actitudes abusivas pueden desarrollarse por el jefe de la empresa o un compañero de trabajo de forma verbal, escrita o con gestos que atentan contra la dignidad e integridad de la persona. (La gestión, 2019, p.1).

Según el diario la gestión (2019), El objeto del mobbing es:

“intimidar y reducir emocionalmente e intelectualmente a la víctima”, lo que a largo plazo genere el abandono voluntario del trabajo” (p. 1)

Para Verona, Déniz, Santana y Artiles (2016), afirma que el acoso laboral o mobbing:

No puede ser un crimen perfecto, es un problema ético en relación de la gestión de la empresa, ya que estaría expuesto a las consecuencias del delito contra el trabajador, con la finalidad de que los culpables sean identificados, para la sanción o la indemnización. (Verona, Déniz, Santana y Artiles, 2016, p.131).

Estas definiciones fueron tomadas en las legislaciones en el momento de regular estas conductas, a diferencia de otros países como Colombia y Chile; en Perú hay una regulación de una definición específica del acoso laboral o mobbing, propiamente dicha.

Piñuel (2002), afirma que este fenómeno se caracteriza y se diferencia:

“de otro tipo de violencias, ya que este se presenta sin dejar rastros, ni señales [...] y se caracteriza por ser silenciosa y limpio donde no queda ni huellas” (p.59).

Para Caamaño, 2012, p.2018, citado por: Camacho y Mayorga, 2017, sostiene que:

“es antijurídico, el cual contraviene los derechos fundamentales mediante el hostigamientos reiterados y sistemáticos con gestos y palabras, que vulneran la dignidad e integridad manifestándose en la salud, afectando su puesto laboral o condiciones de empleo” (Caamaño, 2012, p.2018, citado por: Camacho y Mayorga, 2017, p.163).

“this violence is generated by one or more workers as it could also occur by managers where they are assaulted, humiliated abused repeatedly and systematically in the workplace” (Euro found, 2015, p.7).

Los expertos de la unión europeo consideran que son inaceptables comportamientos negativos entre compañeros o entre superiores, por lo tanto, el acoso se da de manera sistemática por un tiempo prolongado con efectos de humillarlo deliberadamente en circunstancias relacionadas con el trabajo. (Unión Europea, 2015, p.7).

Así como lo señala Hirigoyen (2016), las acciones de este fenómeno se pueden organizar en cuatro dimensiones:

“aislamiento y negación de la comunicación (ostracismo); ataques personales, humillantes, degradantes, descalificadores u ofensivos que tienen por finalidad menoscabar la dignidad e identidad; alteraciones y transgresiones de las condiciones de trabajo y finalmente la intimidación para aterrar a otros” (p.174).

Las características del acoso laboral para Leymann (1997), citado por, García, Mendoza y Cox (2014), donde el autor refiere al acoso laboral:

“Harassment in the workplace is characterized by more sophisticated behaviors, such as harmful pressure on employees” (p.398).

El acoso laboral se caracteriza por comportamientos más sofisticados, como es el tratamiento nocivo o la presión nociva sobre los trabajadores. (Leymann, 1997, citado por: García, Mendoza y Cox, 2014).

La finalidad de este fenómeno según Iglesia Católica citado por: Peláez, refiere que:

“Es un continuo maltrato verbal y psicológico que percibe un personal en su centro de labor, por parte de su compañero, con el objetivo de aniquilar y amedrentar psicológicamente logrando la salida del lugar de labor” (Iglesia Católica, par. 2, citado por: Peláez, p.43).

“buscan una denuncia forzada por parte de la víctima, para lograr su posterior despido, o a que el acosado no encuentre la manera de defenderse jurídicamente de sus derechos” (Gamonal y Prado, 2006).

Para Kahale (2012), considera que: “los sectores más frecuentes de este fenómeno son las administraciones públicas, que el privado, seguidamente por empresas que brindan servicios como la sanidad, actividades sociales, y servicios personales” (p.p., 49,50).

Tipos del acoso laboral

Según Hirigoyen, Piñuel y Zabala citado por los investigadores Bermúdez y García, este fenómeno es ejercido en varios sentidos, citado por:

“de acuerdo con la posición jerárquica del interviniente y diferentes modalidades que se desarrollan para denigrar o menoscabar la dignidad del trabajador, se puede hablar de diversos tipos de acoso laboral” (Hirigoyen, Piñuel y Zabala citado por Bermúdez y García, 2012, p. 307).

Según refiere Kahale (2012), ante las diversas modalidades de acto denigrantes de un trabajador como agentes tóxicos de este fenómeno pueden ser mayoritariamente:

Los jefes en su mayoría, como también entre los mismos compañeros y subordinados como sujetos activos, como también entre compañeros en un 30% de los casos” (p. 48).

Con la referencia de los investigadores podemos afirmar que existen tipos de este fenómeno como es el acoso laboral.

Acoso laboral horizontal

Según Hirigoyen (2001), Este tipo de acoso laboral, es producido por los mismos trabajadores del mismo nivel jerárquico, los cuales pueden darse por problemas personales, o no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la empresa (p.68)

Para Pedraza (2017), hace la diferencia que cuando:

“este fenómeno es ejercido por dos trabajadores del mismo rubro laboral donde ejercen sus funciones de la misma categoría de la organización y que realizan la misma función o tienen en mismo cargo” (p.16). Por lo tanto, este fenómeno se da entre compañeros de trabajo de la misma categoría o profesión u ocupación.

Según Bermúdez y García (2012), refieren que: “este se presenta por lo regular cuando dos trabajadores del mismo nivel de trabajo contienden para la obtención de un puesto de trabajo, o bien por un ascenso” (p.307).

Por otro lado, Kahale (2012), “se manifiesta entre iguales del mismo nivel o estatus, puede darse de manera grupal, donde el conjunto de trabajadores actúa ante un individuo y afectando sobre otro a fin de lograr su propósito” (p. 31).

Bajo estos argumentos señalados el acoso laboral horizontal se da en los trabajadores del mismo nivel jerárquico, ya que, se atacan de manera sistemática y reiterada, entre compañeros, sea por motivos personales o cuando algunos no aceptan las pautas de funcionamiento los cuales ya fueron aceptados por los otros compañeros.

Acoso laboral vertical

Refiere que este tipo de acoso es más frecuente, el cual es producido por la posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización, su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de atacar el ámbito psicológico del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto ocasiona grandes gastos económicos. (Hirigoyen, 2001, p.68).

Escobar, 2012, p. 17 citado por: Pedraza (2017), refieren que: “este fenómeno es dada por dos sujetos de diferentes posiciones jerárquicas o niveles, es decir de jefe a sus subordinados” (p.147).

Según Kahale (2012), señala que esta modalidad del acoso laboral es cuando el:

“acosador busca mantener su poder, capacidad, donde el acosado puede resultar una amenaza, a su jerarquía” (p. 31).

Según Bermúdez y García (2012), lo clasifica este fenómeno de:

Forma descendente el cual proviene de un superior jerárquico el cual conlleva a consecuencias graves, donde la víctima se puede sentir más aislada, y el superior se vale de su poder al cargo, donde la víctima pudiera presentar consecuencias el centro de labor o cambiar de ambiente o área de manera voluntaria o como también puede llegar a abandonar el trabajo. (Bermúdez, y García, 2012, p. 307).

Así como refiere los autores, el acoso vertical proviene de un (superior jerárquico hacia el trabajador) aprovechando la posición donde se encuentra, siente que puede destruir la reputación de un trabajador, usando las clasificaciones que el investigador dio a conocer.

Acoso laboral mixto

Según Kahale (2012), “Este tipo de acoso es cuando existe doble acoso de manera vertical (ascendente o descendente), cuando existe comportamientos de ambos tipos afectando la dignidad del superior o como también el trabajador” (p. 32).

Para Romanik, (2011, p.11), citado por: Pedraza (2017), donde refiere que el sujeto es: “acosado por sus subalternos, cuando este es reincorporado a su entidad, y donde sus subalternos o sus subordinados, no aceptan su nueva jerarquía” (p.18).

Por tanto, Kahale, (2012) refirió que el:

“El mobbing no es jurídico, es procedente de la psicología, es preciso redefinir en materia del derecho, con el objetivo de precisar un concepto normativo susceptible [...] las conductas [...] de ser calificadas como constitutivas [...] acoso laboral” (p. 24).

Según Ídem, (p.10), citado por el investigador Laiza (2018), refiere que:

“el fenómeno del acoso laboral es una norma sin una adecuada expresión legislativa, son una lista de literales que señalan solo las conductas de los empleadores” (p.71).

Modalidades del acoso laboral

Según el Art. 2 de la ley 1010 (2006) señala como las modalidades de acoso laboral:

maltrato laboral (violencia física o verbal), persecución laboral (acto reiterado arbitrario), discriminación laboral (trato diferente), inequidad laboral (funciones, remuneración), entorpecimiento laboral (obstaculización), desprotección laboral (ordenes no adecuados), actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, con ocasión del trabajo, riesgo laboral, seguridad social. (Colombia, ley 1010, 2006, Art.2).

Consecuencias del acoso laboral

Según De Miguel y Prieto (2016) “del fenómeno acoso laboral, provoca no solo consecuencias que puede recaer en la víctima, causando una gran tensión, también del mismo modo trasciende en la organización y la sociedad, muchas veces la víctima no encuentra la manera de defenderse” (p.32).

“El mobbing laboral, es un problema que sufre la víctima, el problema no es eliminarlo a la víctima si no eliminando las conductas del acosador, la empresa es el responsable de que no se practique el mobbing” (Piñuel, 2015, p.33).

Consecuencias más frecuentes en la víctima del acoso laboral

Segun Duffy y Sperry (2016), “Harassment in the workplace clearly affects the victim, with humiliation, devaluation and discrediting, as well as degradation of professional reputation, in order to eliminate the threat of the organization” (p. 398).

“el acoso laboral puede tener consecuencias, el cual provoca problemas en la salud del trabajador causando una serie de patologías que puede acarrear en lo personal, familiar y social” (Rodríguez y Sanz, 2011).

“las consecuencias que puede repercutir en la víctima puede desencadenar en la imagen personal, en muchas ocasiones siente la imposibilidad de poder conseguir un nuevo trabajo” (Hirigoyen, 2001, p. 23).

Por otro lado, Brodsky citados por García, Mendoza y Cox señalan tres tipos de síntomas como:

The symptoms that the victims caused by this phenomenon can present the authors report that they could suffer from three types of diseases such as physical illness, depression, insomnia and low self-esteem, hostility, hypersensitivity, social isolation and nervousness and among others. (García, Mendoza y Cox, 2014, p.398).

Los síntomas que puede presentar las víctimas causados por este fenómeno, es la enfermedad física, depresión, insomnio y baja autoestima, hostilidad, hipersensibilidad, aislamiento social y nerviosismo y entre otros. (García, Mendoza y Cox, 2014) p.398).

“ante reiterados actos de violencia por parte de acosador, la víctima busca la manera de vivir dentro de la marginación en el centro de labor, o la peor decisión es huir haciendo un abandono voluntario de la entidad donde labora” (Piñuel, 2001, Rojo y Cerveras, 2006, citados por Ferro, 2011).

Franco (2013), citado por León (2018) afirma que: “el acosado puede manifestar trastornos de tipo depresivo, pánico, o trastorno obsesivo compulsivo”. (p.11).

León (2018), refiere que la víctima: “manifiesta ira, impulsividad, tentativas suicidas, puede caer en el consumo de alcohol y de sustancias psicotrópicas” (p.11). Por lo tanto, todas estas situaciones que manifiestan los autores estarían atentando contra los derechos fundamentales, la tranquilidad y estabilidad del trabajador acosado.

Para Medina (2009), advierte que:

“este fenómeno afecta la salud del acosado el cual puede conllevar a un punto de descontrol muy drástico, que tanto que hasta pudiera llegar al suicidio” (p.45).

Consecuencias en la organización

Por ello, esta consecuencia no solo es afectado a los trabajadores ya que también repercute en la empresa:

Según la institución nacional de seguridad social (1998), citado por Bartolomé, (2012) señalan que:

“disminuye la producción y competitividad, aumento el riesgo de accidentes laborales (estrés laboral)” (p.102).

Conducta o perfil de los sujetos del acoso laboral o mobbing

Los sujetos de este fenómeno, acoso laboral, referidos por los investigadores Bermúdez y García, 2012, señalan que:

“el acoso laboral [...] no sería la excepción, ya que, la forma de agresión e intencional, también es conformado por sujetos como, el acosador o sujeto activo, el acosado o sujeto pasivo, quienes son los actores principales del drama” (p.306).

Según Hirigoyen (2001) identifica: “es las conductas antijurídicas que ocurre dentro del ámbito laboral por parte de los sujetos activo o agresores” (p.38)

Sujeto activo o el agresor/acosador

Según Torres, et al. (2019), refiere que el: “es el sujeto activo, del acto jurídico del acoso laboral, quien lo comete en contra de la víctima” (p.7).

Para Piñuel citado por: Gonzales, De Cabo, Martín y Franco, (2004) refieren que las personas acosadoras pueden ser:

“jerárquicamente superiores a los acosados hasta en un 46% de los casos, como también pudiera darse por los mismos compañeros del mismo nivel en un 44% de los casos” (p.15).

Según Hirigoyen (2001), se caracteriza por: “por tener la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival para su poder dentro de la organización de trabajo [...] un perverso narcisista, manipulador y proyecta toda su violencia interna hacia la víctima” (p.67).

Para Guevara (2003), afirma que la víctima es elegida por las siguientes características como que:

“perturbe los beneficios del acosador, donde se sienta amenazado, de su poder, peculio y otras particularidades, ya que pudiera resultar muy superior a sus habilidades, destrezas, conocimientos, a su productividad y/o desempeño como trabajador” (p.24).

Sujeto pasivo o víctima

Como sujeto pasivo cualquiera puede ser el blanco de esta agresión, basta que exista una relación laboral o un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento del agresor o hostigador, características propias que molesten o perturben o hagan que lo considere como una amenaza dentro de la organización (Hirigoyen, 2001, p.67)

Las características del acosado según los investigadores según el barómetro Cisneros citado por Bermúdez y García refieren:

“el acosado o sujeto pasivo se caracteriza por tener una personalidad de elevado nivel de ética como profesional, como también ser popular entre sus compañeros o como también mujeres de treinta años” (p. 307).

Los testigos mudos

Los testigos mudos o cómplices del fenómeno son aquellos trabajadores (ven la injusticia y miran a otro lado) el cual forman parte de la complicidad de quienes asisten en ese maltrato, es por ello que, se los denomina testigos mudos, donde prefiere callar por temor a represalias por parte del acosador.

Fases del mobbing

Las fases de este fenómeno, Lehman (2001) citado por Cobo (2013), desde las perspectivas de la víctima:

“Fase 1, la aparición de algún incidente crítico, fase 2, la persecución sistemática, fase 3. La intervención de los sujetos, Fase 4, el abandono del trabajo, eliminación o huida” (p.19).

Marco jurídico

La declaración universal de derechos humanos

Constituye un conjunto de normas internacionales que reafirman los derechos y la dignidad de todos los seres humanos, así de mujeres, hombres y niños, sin ningún tipo de discriminación con sus 30 artículos.

Según el artículo 5, refiere, “nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”. (p.12)

La OIT, el 21 de junio del 2019, en la 108.a conferencia internacional de trabajo del centenario, adoptó una nueva normativa internacional para enfrentar la violencia y el

acoso en el trabajo, a través de un nuevo convenio (190), y una nueva recomendación (206).

En el convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos [...] y poner en riesgo la igualdad de oportunidad, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente incompatibles con este”. Ya que la “violencia y el acoso” son definidos como: Comportamientos, acciones o amenazas que tengan, “por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” (C.I.T. 2019)

Por otro, la Conferencia internacional del trabajo (2019), señala que:

“el convenio entrara en vigor 12 meses, después que sea ratificado por dos estados miembros, y la recomendación que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el convenio” (2019).

El acoso laboral o mobbing en el derecho comparado

España

En la legislación de España, el código penal se reformo por la ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, modifica a ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, referido en su título preliminar VII, de las torturas y otros delitos contra la integridad moral:

Según su artículo 173, señala que: “el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años” (p.100).

Como también hace referencia que será el mismo castigo, en cualquier ámbito de una relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillante que [...] trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (p. 100).

Colombia

Analizando la legislación de Colombia (2006), Ley 1010, en Art. 2, creado el 23 de enero citado por los investigadores Alvarez, Arias y Galeano (2017), señalan que:

“[...] el acoso laboral, como la conducta que se ejerce de manera constante sobre una persona trabajadora por parte de compañeros, fejes o subalternos, en la cual se infunde terror, angustia e intimidación u ocasionar su renuncia” (p. 10).

Señalan sus tres modalidades, descendente, ascendente, horizontal, como también, como también el artículo 10 donde establece como sanción, una multa mínima a diez salarios mensuales, para ambos, el acosador y el empleador que tolere esta situación, y por otro lado obliga a pagar al establecimiento de la salud, que preste el servicio, como también a las aseguradoras, será obligado pagar el 50% del total del tratamiento de las enfermedades profesionales, que pueda generar, algunas alteraciones o secuelas de este fenómeno.

Estudio destacado en Colombia realizado por Parra Osorio et al, citado por Gómez (2015), realizó estudios en las entidades destacados como es el sector de la salud y de educación superior por lo tanto refiere que:

“De acuerdo con un estudio del ministerio de trabajo, las instituciones de la salud, y las instituciones de la educación, vienen siendo los más vulnerables al acoso psicológico laboral, con un 19.7% de incidencia, solo superados por los sectores de transporte y telecomunicaciones” (p.15).

Chile

Por otro lado, la legislación de Chile, modificó el Código del Trabajo por la Ley N°. 20607, el 8 de agosto del 2012, donde refieren que:

Este fenómeno menoscaba la dignidad como también la integridad de la persona, constituida por la agresión, u hostigamiento reiterado y sistemático, el cual es ejercido por el empleador, trabajador en contra de otros, los cuales se pueden dar por diversos medios, el cual menoscaban, humillan, amedrentan y logran perjudicar su situación laboral, y afectar las oportunidades en su empleo. (Ley, 20607,2012, p.1).

Según el artículo 2, del código de trabajo de Chile en su tercer párrafo lo define el acoso laboral:

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (p.14).

Las normas de los dos vecinos países cuentan con normas específicas para erradicar el acoso laboral o mobbing, ya que estos establecen de manera específica, señalando los

tipos, sujetos, y dando a conocer la vulneración de la dignidad e integridad como persona o como profesional, dichos actos buscan desprestigiar, desacreditar como profesional.

Perú

Según el T.U.O., del D.L. N°. 728, de la ley de productividad y competitividad laboral, D.S., N°. 003-97-TR., el artículo 30, son actos de hostilidad equiparable al despido:

Los actos de hostilidad son entendidos como las medidas adoptadas por el empleador por que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obliga al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de forzar la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así el uso de abusivo del poder de dirección. (Fernández, 2015, p.1).

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el falta miento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

El inciso g) los actos contra la moral y todos aquellos que afectan la dignidad la dignidad del trabajador:

estos actos atentan contra la moral son aquellos actos que afectan la moral de la persona, dichos actos son realizados por el empleador en contra del trabajador con la intención de que el trabajador renuncie al centro de labores, se realizan estos actos cuando el empleador hostiliza al trabajador mediante conductas, deshonestas que afectan la dignidad de la persona, que menoscaban la dignidad del trabajador. (Fernández, 2015, p.1)

El código penal (2018), en el título IV delitos contra la libertad y el capítulo I, violación de la libertad personal, implementa a través del D.L. 1410 en el marco para la prevención y protección de violencia contra la mujer, en su artículo 151- A.- reconoce el acoso como delito a fin de frenar los feminicidios y el marco que sostiene la impunidad de los agresores, la problemática del acoso adquirido el carácter de urgencia con el caso de Eivy Agreda, que fue quemada viva por su acosador, Carlos Huallpa, y los casos posteriores de mujeres asesinadas o atacadas por sus exparejas en lugares públicos.

Según el decreto legislativo 1410.

En su artículo 1, numeral 1, sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual, chantaje sexual, así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

Como también el numeral 2 ordena la modificatoria de la Ley N°27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, ley N° 30057, Ley del servicio civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Según el artículo 2, incorpora al código penal, en el artículo 151.A al respecto de acoso.

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar en normal desarrollo de su vida cotidiana (p.1).

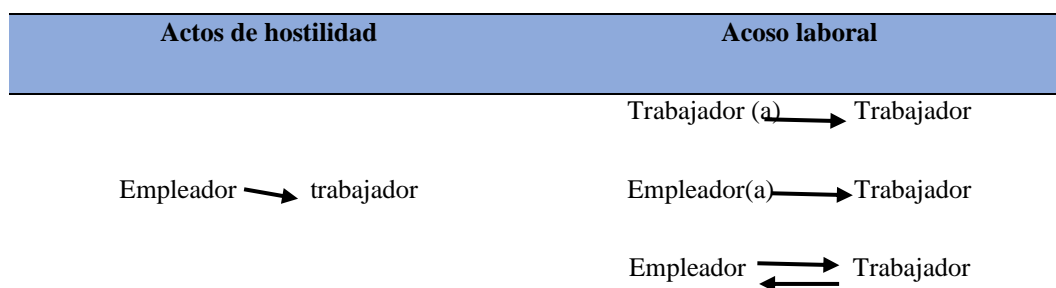
Como también señala el numeral 5, la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral [...].

Como también el código civil vigente:

en el artículo 14, hace referencia al derecho a la intimidad de la vida personal y familiar [...], por otro lado, en su artículo 1984, el daño moral es indemnizado fundamentando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia. (código civil de 1984, Art.,14,1984, p.33 y337)

Tabla 1

Diferencia



Fuente: Realizado por la investigadora.

Tabla 2

Derecho comparado de tipos de acoso laboral

Países	Ley	Horizontal	Vertical	Mixto
España (1995)	el código penal se reformo por la ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, modifica a ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre.	X	X	X
Colombia (2006)	Ley 1010	X	X	X
Chile (2012)	Ley 20.607 Código del trabajo de Chile	X	X	X
Perú	TUO. D.S., N°. 728, ley de productividad y competitividad laboral D.S., N°. 003-97-TR CODIGO PENAL: Art. 151 A: ACOSO De manera genere rico y no especifico al acoso laboral.		X	

Fuente: 1 Realizado por la investigadora.

Estabilidad

Según Cabanellas (2011), refiere que:

“en sentido material, solidez, firmeza, seguridad, en relación con el tiempo, permanencia, duración y subsistencia” (p.152). Por otro lado, es la capacidad que tiene un elemento de aguantar una acción, que al aplicar una carga o por sí solas pierden el equilibrio se dice que son inestables.

Estabilidad laboral

Según la gaceta laboral (2016), refiere que la estabilidad laboral es:

“es la protección jurídica contra las aquellas posibilidades que pueda darse el final de una relación laboral, el cual busca la continuación del contrato laboral, y donde no se exija una procedencia no prevista en la norma” (p.1).

Según Marín (2017), señala que:

"la estabilidad laboral en sentido más amplio es un elemento básico para una relación laboral, para una prestación de servicios, con una remuneración bajo la

subordinación, el sujeto que labora y circunstancias que dañen su permanencia en el sector público o privado” (p.13).

Según Carrillo citado por Paredes, (2012), refiere que proviene de:

De uno de los principios, como es el principio de continuidad, el cual procede el término de la estabilidad donde opera una relación laboral, referido a la contratación, (estabilidad de entrada), por otro lado, el despido referido a (estabilidad de salida). (Carrillo citado por Paredes, 2012, p.1).

Según Ferro (2015), lo clasifica como:

“la estabilidad absoluta, sanciona el despido ilícito, mediante la reposición de la víctima, y por otro lado la estabilidad relativa, el cual lo penaliza con el pago de una indemnización” (p.1).

Según Américo Pla, citado por Obregón (2016), refieren que según la: “doctrina, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral” (p.200).

Según Carrillo citado por Paredes (2012), sostiene que:

“la estabilidad laboral de entrada es la preferencia por la contratación a plazo indeterminado, por ello esta manifestación del principio de continuidad esta denominación se le llama estabilidad de entrada” (p.1).

“Según el artículo 10, señala que el periodo de prueba es de tres meses, y la finalización consigue al derecho de protección contra el despido arbitrario dicha extensión del periodo debe establecerse por escrito, el cual no podrá exceder” (T.U.O D.L. 728, L.P.C.L., D.S. N.º 003-97-TR, Art. 10, p., 21).

Para obregón (2016), refiere que: “la estabilidad de salida tiene una relación con la figura de despido, según la doctrina refiere que tiene grados diferenciados para la protección” (p. 201).

Según el diario el Comercio (2015), hace referencia que: “La estabilidad laboral se clasifica en estabilidad absoluta y relativa” (p.1).

En lo establecido en la carta magna, la estabilidad laboral de la constitución derogada del Perú del 1979 es muy diferente a constitución vigente del 1993.

Constitución Política del Perú

Constitución Política del Perú del 1979

Hago mención que la constitución política anterior reconocía expresamente la estabilidad laboral, haciendo referencia la estabilidad de entrada y la de salida, ya que se tuvo como premisa que las contrataciones debían ser indefinida desde el inicio y lo señalo de manera expresa en su artículo siguiente:

“Según el artículo 48, sostiene que estado reconocía el derecho a la estabilidad del trabajo, donde refiere que, el trabajador solo podrá ser despedido, solo por causa justa debidamente comprobada” (C.C.P., 1979, art. 48, p. 9, citada por Neves, 2019, p.17).

“Conviene recordar que la carta magna derogada reconocía a dos modalidades laborales; entrada y salida” (Toyama4, s.f., citado por: Paredes, 2012, p.3).

El autor sostiene que la constitución derogada del 1979 reconocía las dos modalidades, la entra y la salida.

Constitución Política del Perú del 1993

Según el artículo 22, de la carta magna señala que, la jornada labor es un deber como también un derecho, por lo tanto, es lo fundamental para el bienestar social y como también un medio donde la persona puede realizarse, por otro lado, el artículo 27, refiere que al trabajador la norma legal protege contra el despido arbitrario. (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22 y 27, p.p. 5y6).

Según Paredes, refiere que:

esta modalidad de estabilidad de salida no es que deja desprotegida la estabilidad de entrada, o no este regulado, lo que pasa es que, si lo protege, solo que prevalecerá más un contrato de modalidades de trabajo eventual, a plazo fijo, plazo indeterminado. (Paredes, 2012, p.4).

El Tribunal Constitucional

Según el Tribunal Constitucional citado por Neves (2019), refiere que según la doctrina el derecho al trabajo establece dos aspectos como es el derecho a su, “acceso y conservación” como son:

“La primera, el trabajo es un derecho de la persona y es deber del estado generar la economía adecuada para crear los empleos, el segundo, prohíbe la extinción injustificada, en una relación laboral” (p. 18).

Si bien es sientto que la estabilidad laboral no se encuentra consignado en la carta magna, pero debe ser considerada como una facultad del trabajador a no ser despedido de manera injustificada, de tal manera que debe ser protegido bajo el amparo del principio de continuidad.

Según la Neves, hace mención que el segundo aspecto, se encuentra establecido en la constitución en los artículos 22 y 27 refiere que:

La carta magna vigente, recopilo lo establecido 1979, ya que entonces el trabajo se entendía, como acceso y no como conservación, ya que este generaría una falsa impresión donde se estaría aboliendo la estabilidad en el trabajo, generando conflictos sociales, por otro lado, según el artículo 22, resulta más amplio, que el artículo 27, el cual prohíbe una culminación injusta de una relación laboral y no también solo el despido. (Neves, 2019, p. 18).

Según Blancas Bustamante cita a Pla Rodríguez y citado por Arauco (2019), señala que el despido: “el despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo” (p.p.282,283).

Arauco (2019), cita el caso Llanos Huasco, en la S.T.C. EXP. N° 976-2001-AA/TC. Para referirse al despido incausado ya que según el artículo 34 del reglamento de la ley de productividad y competitividad laboral, señala dos tipos de despidos inconstitucionales como también el primero se subdivide, como es el despido arbitrario, el cual comprende el despido incausado, (donde no expresa motivo alguno), el cual vulnera el derecho a la estabilidad laboral, derecho a la defensa y el debido proceso; el cual se puede acudir a la tutela repositorio y resarcitoria. (Arauco, 2019, p. 284).

Arauco (2019) al respecto del despido fraudulento, “busca cautelar la vigencia de los derechos constitucionales como es el artículo 22 de la carta magna y la protección contra el abuso de derecho” (p.284).

(...) se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad [...], como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falso o imaginarios o, asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad [...]. (S.T.C. exp. N° 976-2001-AA/TC, fundamento 15).

Nevez (2019), por otro lado, “el despido injustificado, donde se invoca un motivo, pero no se prueba en proceso judicial, el cual solo se repara con una sola indemnización” (p.p. 18, 19).

Por otro lado, el despido nulo, vulnera algunos derechos fundamentales que establece como es la libertad sindical, igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva, donde se da a la elección del trabajador, la reposición o la indemnización tal como señala, según el artículo 38 de la misma, ya que esta indemnización por el despido arbitrario será un equivalente de una remuneración y media por cada año completa de servicio. (T.U.O D.L. 728, L.P.C.L., D.S. N.º 003-97-TR art. 34 citado por: Neves, 2019, p.p. 18, 19).

Tabla 3

Tipos de despido

DESPIDO	PRETENSIÓN	VÍA
Incausado	Reposición	Laboral
	Indemnización	Laboral
Injustificado	Indemnización	Laboral
Fraudulento	Reposición	Laboral
	Indemnización	Laboral
Nulo	Reposición	Laboral o
	Indemnización	constitucional laboral

Fuente: 2 Neves (2019)

Formulación del problema

El problema y su delimitación, señala que la formulación del problema consiste en diseñar y plantear una pregunta ya que esta encierra básicamente una dificultad que puede ser teoría o práctica, ya que esta definirá con exactitud el cual será el problema para resolver, es decir busca hallar las soluciones planteadas por el investigador. (Balliache, 2015, p.8).

El problema general

¿el acoso laboral afecta la estabilidad laboral de los trabajadores?

Los problemas específicos

- a. ¿En qué medida el acoso laboral horizontal afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019?
- b. ¿En qué medida el acoso laboral vertical afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019?
- c. ¿En qué medida el acoso laboral mixto afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019?

Justificación

Teóricamente el presente trabajo sirve como aporte para los conocimientos jurídicos y sociales, el cual sirve para conocer la afectación del acoso laboral en la estabilidad laboral, los cuales son las variables objeto de estudio, y así ampliar conocimientos sobre los mismos, aportando conocimientos previos para próximos trabajos de investigación que puedan desarrollar los futuros estudiantes del derecho.

Por lo tanto, el artículo 30, del T.U.O del D.L. 728, L.P.C.L., D.S. N.º 003-97-TR. los actos de hostilidad son entendidos como las medidas adoptadas por el empleador por que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obliga al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo. El inciso g) los actos contra la moral y todos aquellos que afectan la dignidad la dignidad del trabajador, ase una alusión al acoso laboral ya que, esos actos son realizados por el empleador en contra del trabador, por ello, es uno de los tipos, de acoso laboral de manera vertical que menoscaban la dignidad del trabajador, el cual también, muchas veces el trabajador confunde la diferencia con el acoso sexual y acoso laboral (horizontal, vertical, mixto).

Según el código penal en el titulo IV delitos contra la libertad y el capítulo I, violación de la libertad personal, implementa a través del D.L. 1410 en el marco para la prevención y protección de violencia contra la mujer, en su artículo 151- A.- reconoce el acoso como delito a fin de frenar los feminicidios y el marco que sostiene la impunidad de los agresores, la problemática del acoso adquirido el carácter de urgencia con el caso de Eyvi Agreda, que fue quemada viva por su acosador, Carlos Huallpa, y los casos posteriores de mujeres asesinadas o atacadas por sus exparejas en lugares públicos. El acoso referido es genérico más referido para la prevención y protección de violencia contra la mujer o acoso sexual y no es específico al acoso laboral propiamente dicho.

La metodológica se realizó mediante el uso del tratamiento estadístico usando el programa estadístico de SPSS, versión 25 con el análisis de fiabilidad, usando la técnica como es el alfa de Cronbach, y empleando la validación por el juicio de los expertos relacionados al tema.

La finalidad, del presente trabajo se busca plantear y explorar las variables los cuales son objeto de estudio y con ello prevenir la vulneración de los derechos fundamentales, el acoso laboral que se da en las entidades públicas y privadas así mismo incentivar a los futuros investigadores para que también pudieran realizar más estudios y

profundidad para poder lograr una específica regulación normativa para la prevención del acoso laboral en el Perú, mediante las autoridades del estado.

Objetivos

El objetivo general

Determinar si el acoso laboral afecta la estabilidad laboral de los trabajadores.

Los objetivos específicos

- a. Determinar si el acoso laboral horizontal, afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.
- b. Determinar si el acoso laboral vertical, afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.
- c. Determinar si el acoso laboral mixto, afecta la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Hipótesis

La hipótesis general

El acoso laboral si afecta significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores

Las hipótesis específicas

- a. El acoso laboral horizontal si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.
- b. El acoso laboral vertical si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.
- c. El acoso laboral mixto si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

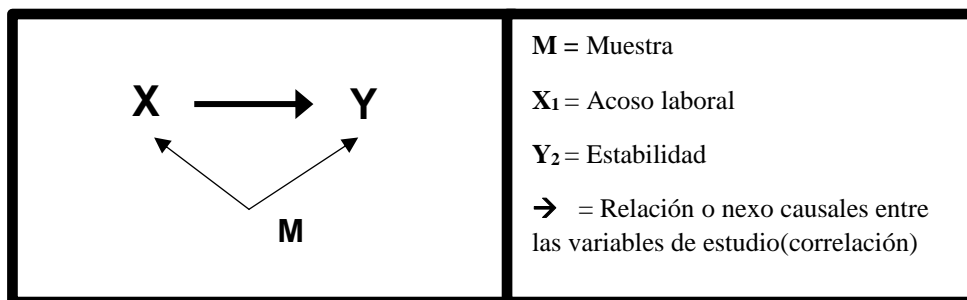
Para Hernández y Mendoza (2019), refiere que la investigación:

“no se manipula las variables, ya que sirve para observar o medir fenómenos que se dan en su contexto natural y en ello analizar” (p.174).

Por consiguiente, esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con la finalidad de brindar aportes a la investigación, nivel de investigación es descriptiva, de tipo correlacional, ya que se relacionan las variables, el diseño de investigación es no experimental (transversal), ya que la recolección de datos es en un solo momento.

Gráfico N°: 1

Gráfico de investigación



Fuente 1: Hernández, Fernández y Batista (2018).

Según el autor Hernández y et al., refiere que:

el enfoque del presente estudio es cuantitativo, donde se utiliza una adecuada recolección de datos, y llegando a la comprobación de las hipótesis, con una medición de base numérica con el análisis estadístico, y con la finalidad de formar pautas para el comportamiento donde también se probarán las teorías. (p.4).

Según Veliz (2014), “los datos cuantitativos se refieren a observaciones o mediciones numéricas” (p.5).

2.2. Operacionalización de variables

Para Hernández, et al (2014). Sostienen que:

el proceso más lógico, y transitas de la viabilidad de las dimensiones u otros componentes como los indicadores, finalizando con los ítems o llamados también reactivos o sus categorías” (p.211).

Variable dependiente

El acoso laboral

Para Hirigoyen (2004), citado por los autores Barrado y Prieto (2016), hacen alusión sobre las conductas:

“aquellas actitudes negativas, recurrentes y sistemáticas que contravienen los derechos fundamentales del trabajo, poniendo en peligro su puesto laboral, y su reputación profesional o personal” (p.27).

Variable independiente

La estabilidad

Según la Gaceta Laboral (2016), refieren que la estabilidad laboral:

“es la protección legal, contra la finalización de una relación laboral, el cual busca una permanencia del contrato laboral” (p.1).

Este fenómeno como variable, el acoso laboral se desarrolla con sus tres dimensiones, como es: acoso laboral horizontal, acoso laboral vertical, acoso laboral mixto. Donde también cada una de ellas tiene los indicadores adecuados por otro lado la segunda variable es la estabilidad y sus dos dimensiones; estabilidad laboral, Constitución Política del Perú, por lo tanto, cada uno con sus indicadores en el cual será empleada un cuestionario, aplicando la escala de tipo Likert:

1. Nunca 2.Raramente 4.Ocasionalmente 5.Frecuentemente 6.Muy
frecuentemente

Tabla 4*Operacionalización de variables*

Variab	Dimensiones	Indicadores
VI. Acoso laboral (X)	X1. Acoso Horizontal	- X1.1. Aislamiento
		- X1.2. Incomunicación
		- X1.3. Desacreditación
		- X1.4. Intimidación
	X1. Acoso Vertical	- X2.1 Desprestigio laboral
		- X2.2. Entorpecimiento
		- X2.3. Aislamiento
	X3. Acoso Mixto	- X3.1. Incomunicación
		- X3.2. Reputación profesional
	Y.1. Estabilidad laboral	- Y.1.1. Estabilidad laboral absoluta
		- Y.1.2. Estabilidad laboral relativa
	Y.2. Constitución Política del Perú	- Y.2.1. C.P.P.1979
		- Y.2.2. C.P.P.1993
		- T.C.

Fuente: Kahale (2012), Realizado por la investigadora.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población

Según Hernández, et al (2014) es la: “es un conjunto de la población o universo, ya que la mayoría de los casos coinciden con determinadas especificaciones” (p.174).

Por lo tanto, la población está conformada por 300 trabajadores/as, las edades fluyen entre 20 a 65 años pertenecientes a los regímenes laborales de plazo indeterminado, determinado o a plazo fijo y CAS del I.N.C.N. en el año 2019.

Tabla 5

Distribución de la población

Categorías	N° trabajadores
Mujeres	200
Varones	100
Total	300

Fuente: Realizado por la investigadora.

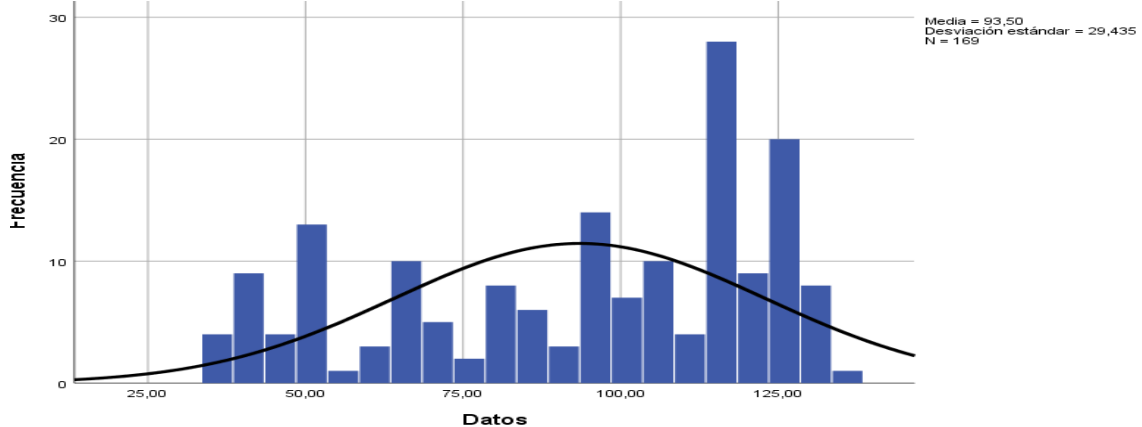
La muestra

Según Kerlinger (1988) señala que:

La muestra, “[...] es tomar una porción de una población o universo”; siendo así, una definición más precisa de este concepto sería que la muestra debe ser aquella parte o porción representativa del universo” (p.124).

Gráfico 1

Distribución normal de la encuesta



Interpretación: se observa la distribución normal de la encuesta

El muestreo

Según Behar (2008) señala que “el muestro de aleatorio simple, es una forma más común para obtener una muestra es la selección al azar” (p.52). por lo tanto, esto refiere que cada individuo de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido.

Para ello se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

N=Tamaño de la población = 300 trabajadores

Z= nivel de confianza deseada (95%) = 1.96

P= proporción de la población con las características deseada (éxito 50%) = 0.5

Q= proporción de la población con las características deseada (fracaso 50%) = 0.5

E= nivel de error dispuesto a cometer (5%) = 0.05

n= tamaño de la muestra = 169 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 300}{0.05^2 \times (300 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \rightarrow n = \frac{288.12}{1.7079} \quad n = 169$$

Por lo tanto, la investigación estará conformada por 169 trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Según Hernández, et al (2014) señalan que el: “una serie de preguntas acerca de los variables los cuales serán medidos” (p.217).

Según Valderrama, (2007) señala que: “la encuesta es la técnica el cual sirve para recopilar sobre una parte de la población de la muestra” (p.205).

Por lo tanto, se empleará lo siguiente:

Tabla 6

Técnica, instrumento, utilidad

Técnica	Instrumento	Utilidad
Cuestionario		
Encuesta	✓ Escala de acoso laboral	Medir las situaciones de acoso laboral.
Cuestionario		
Encuesta	✓ Escala de estabilidad	Medir las situaciones de la estabilidad.

Fuente: realizado por la investigadora.

2.4.2. Validez

Para esta investigación la valides del instrumento respecto al instrumento aplicado para el presente trabajo se usó el cuestionario de tipo encuesta, por otro lado, se derivó a validar mediante los expertos, así como del fondo y forma obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 7

Juicio de Validación de Expertos

Nº	VALIDADORES	CARGO E INSTITUCIÓN	ACEPTABLE
1	Mg. Alvarado Mamani, Mercy	Docente de tiempo completo de la Escuela de Derecho_ UCV Lima Este.	95%
2	Abog. Reynoso Navarro, Jorge Martin	Abogado litigante con mención en Derecho Laboral (UNMSM)	96%
3	Dr. Sopan Espinoza, Jorge Lucio	Docente de tiempo parcial de la Escuela de Derecho_ UCV Lima Este.	95%

2.4.3. Confiabilidad

La fiabilidad se hizo mediante el procesamiento de datos con métodos estadísticos, por medio del programa SPSS Statistics versión 25, usando específicamente el Alfa de Cronbach es igual a 0,813, por lo tanto, tiene como resultado una confiabilidad aceptable.

Tabla 8

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	28

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistics versión 25.0

Tabla 9

Análisis de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos validos	Válido	169	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	169	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistics versión 25.0

2.5. Procedimiento

Para realizar el desarrollo de la investigación, primero se identificó la realidad problemática, segundo se analiza la situación actual en el Instituto Nacional Ciencias de Neurológicas, Lima 2019, tercero se aplica la herramienta de encuesta para determinar el grado de impacto del acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores, cuarto obtenido los resultados se realiza la verificación de acuerdo con los indicadores. Quinto se ejecuta mediante la estadística para contrastar las hipótesis planteadas. Sexto se obtiene los resultados de la investigación y por ultimo las conclusiones.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos serán procesados mediante la correcta medición, ya que de esta manera la investigación podrá obtenerse conclusiones antes el problema a investigar.

2.6.1. Análisis descriptivo:

Para hallar las tablas, gráficos y el Alfa de Cronbach. Se empleará el software SPSS versión 25.

2.6.2. Análisis inferencial:

Para la prueba de hipótesis se empleó el estadístico Chi cuadrado utilizando el software SPSS versión 25.

2.7. Aspectos éticos

En este proyecto se tendrá en cuenta que todos los datos obtenidos con la encuesta serán confidenciales y solo serán aplicados para la investigación. Por ello no se someterá a ninguna manipulación que pueda incomodar al entrevistado. Por lo tanto, la investigación se regirá con las siguientes consideraciones:

- ✓ Se aplicará correctamente los instrumentos de investigación, a la población seleccionada y se dará un buen trato a los que se someterán a la investigación.
- ✓ Las personas que participaran serán informadas del motivo de la investigación y será con su consentimiento, además se evitara todo tipo de discriminación durante la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ Se respetará la confidencialidad de la información y se utilizará correctamente las normas de APA en la investigación

III. RESULTADOS

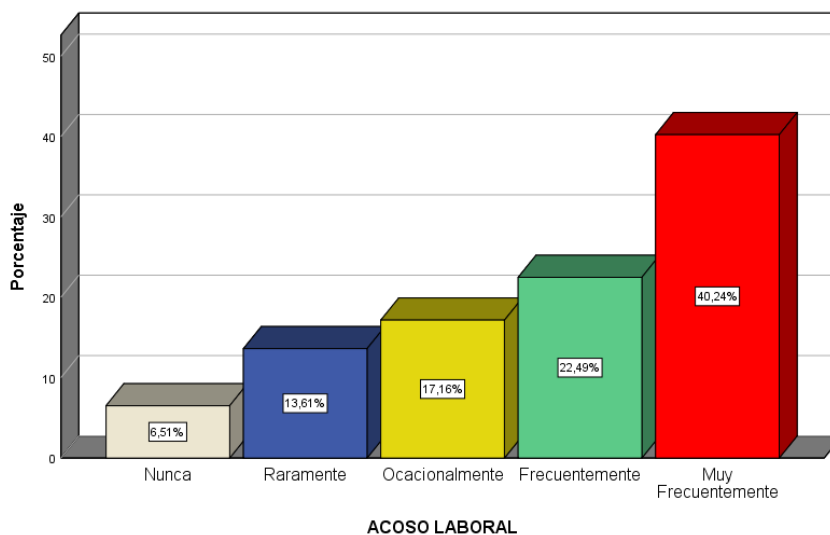
A continuación, detallaremos los datos obtenidos en la presente investigación a partir de las variables tanto dependiente e independiente en seguida con los indicadores y al final con la contrastación de las hipótesis a través de tabla de frecuencias y gráficos, seguidamente la contrastación de hipótesis.

3.1. Resultados de variables

a. Variable 1

Gráfico 2:

Acoso Laboral



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25.

Tabla 10

Acoso laboral

		ACOSO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	6,5	6,5	6,5
	Raramente	23	13,6	13,6	20,1
	Ocasionalmente	29	17,2	17,2	37,3
	Frecuentemente	38	22,5	22,5	59,8
	Muy Frecuentemente	68	40,2	40,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

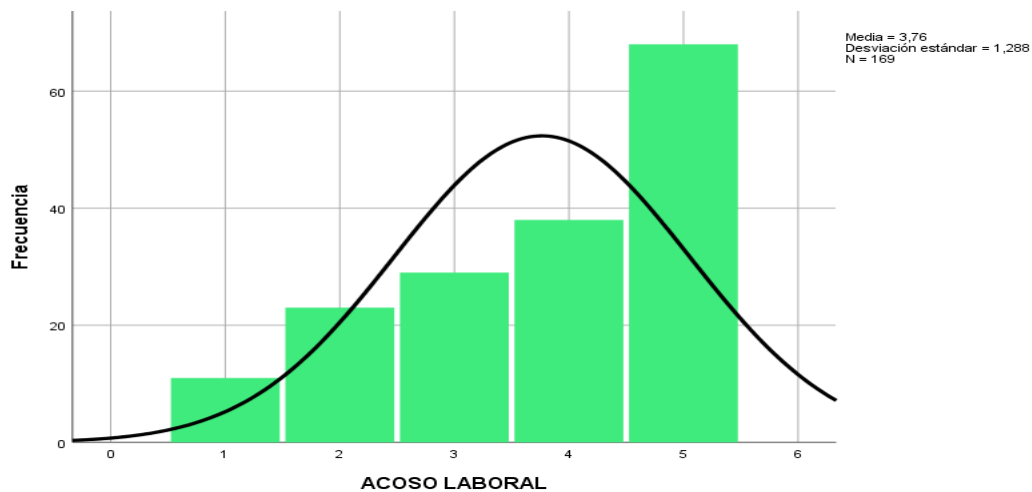
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25.

Interpretación:

68 trabajadores que representan al 40.2% de la muestra, **muy frecuentemente** padecen de este flagelo, el acoso laboral, seguido por 38 trabajadores que representan al 22.5% de la muestra, **frecuentemente** también padecen el acoso laboral, seguido por 29 trabajadores que representan el 17.2% de la muestra, que **ocasionalmente** padecen de acoso laboral, también 23 trabajadores que representa el 13.6% de la muestra, **raramente** padece este fenómeno, y por último, 11 trabajadores, que representan el 6.5% de la muestra, refieren que **nunca** padecieron el acoso laboral.

Figura 1

Distribución de frecuencia con curva normal variable independiente



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

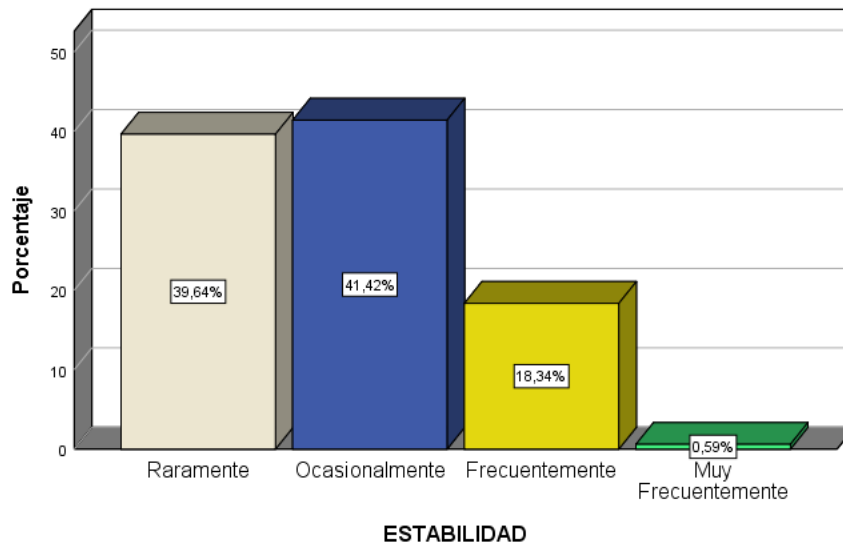
Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 1.288, esta curva corresponde a una asimétrica.

b. Variable 2

Gráfico 3

Estabilidad



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25.

Tabla 11

Estabilidad

ESTABILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	67	39,6	39,6	39,6
	Ocasionalmente	70	41,4	41,4	81,1
	Frecuentemente	31	18,3	18,3	99,4
	Muy Frecuentemente	1	,6	,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

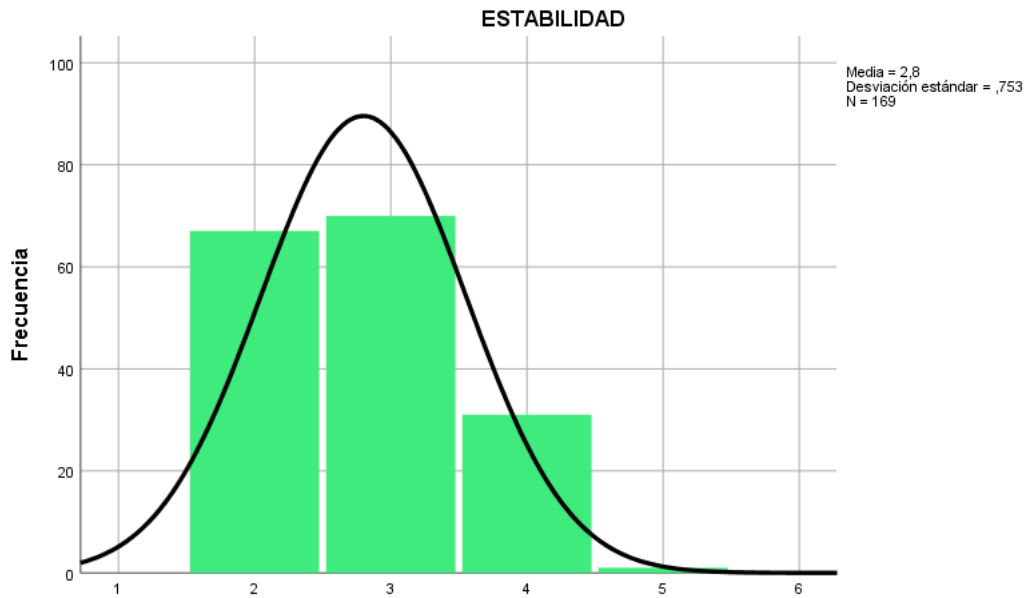
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25.

Interpretación:

70 trabajadores que representan al **41.4%** de la muestra, **ocasionalmente** son afectados en la estabilidad laboral, seguido por **67** trabajadores que representan al **39.6%** de la muestra, **raramente** son afectados en la estabilidad laboral, **31** trabajadores que representa el **18.3%** y por último **1** trabajadores, que representan el **6.0%** de la muestra, refieren que **Muy frecuentemente** son afectados en la estabilidad laboral.

Figura 2

Distribución de frecuencia con curva normal variable dependiente



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

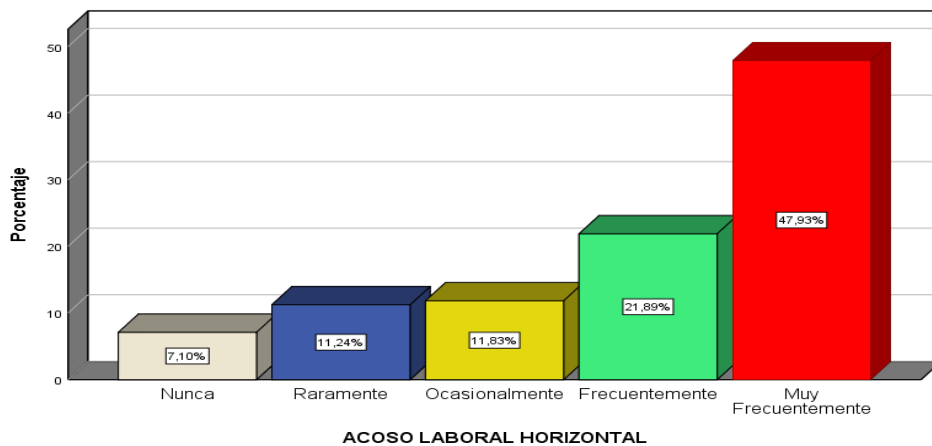
Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 0.753, esta curva corresponde a una asimétrica.

3.2.Resultado de indicadores

a. Indicador 1

Gráfico 4

Acoso laboral horizontal



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Tabla 12*Acoso laboral horizontal*

		ACOSO LABORAL HORIZONTAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	7,1	7,1	7,1
	Raramente	19	11,2	11,2	18,3
	Ocasionalmente	20	11,8	11,8	30,2
	Frecuentemente	37	21,9	21,9	52,1
	Muy Frecuentemente	81	47,9	47,9	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

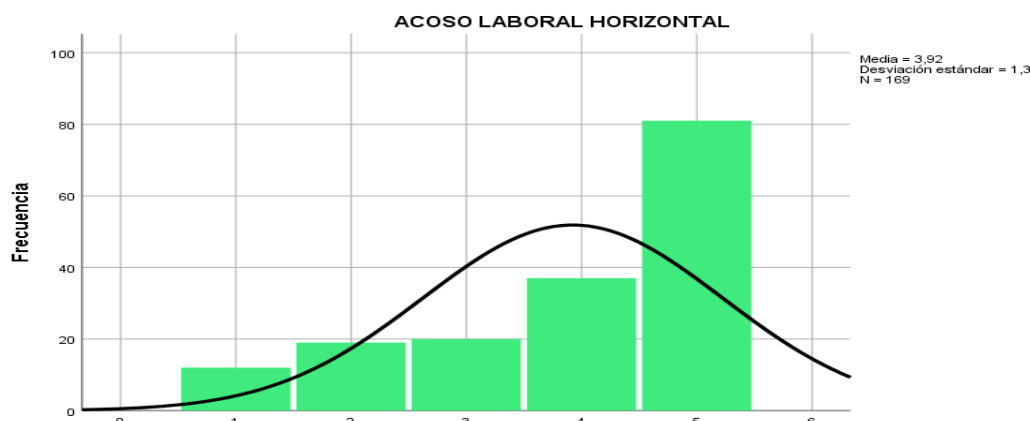
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

81 trabajadores que representan al **47,9%** de la muestra, **muy frecuentemente** son afectados por el acoso laboral horizontal, seguido por **37** trabajadores que representan al **21,9%** de la muestra, **frecuentemente** son afectados por el acoso laboral horizontal, a continuación, **20** trabajadores que representan al **11,8%** de la muestra, **ocasionalmente** son afectados por el acoso laboral horizontal, seguido por **19** trabajadores que representan el,11.2% de la muestra, **raramente** son afectados por el acoso laboral horizontal, y por ultimo **12** trabajadores que representa el 7.1% de la muestra, refiere que nunca son afectados por el acoso laboral horizontal.

Figura 3

Distribución de frecuencia con curva normal dimensión 1



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

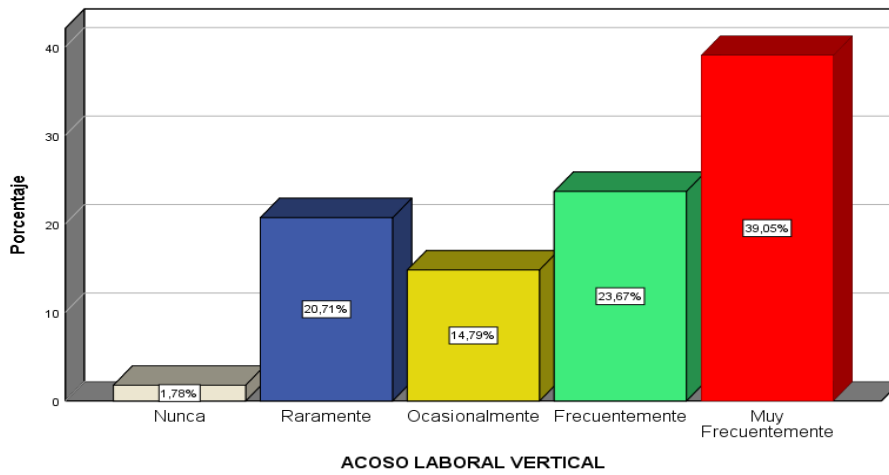
Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 1.3, esta curva corresponde a una asimétrica.

b. Indicador 2

Gráfico 5

Acoso laboral vertical



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Tabla 13

Acoso laboral vertical

ACOSO LABORAL VERTICAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,8	1,8	1,8
	Raramente	35	20,7	20,7	22,5
	Ocasionalmente	25	14,8	14,8	37,3
	Frecuentemente	40	23,7	23,7	60,9
	Muy Frecuentemente	66	39,1	39,1	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

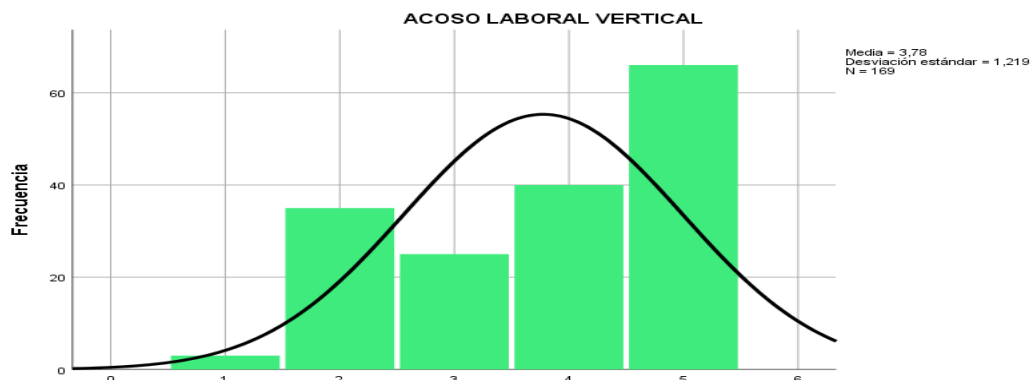
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

66 trabajadores que representan al 39.1% de la muestra, **muy frecuentemente** son afectados por el acoso laboral vertical, seguido por 40 trabajadores que representan al 23.7% de la muestra, **frecuentemente** son afectados por el acoso laboral vertical, a continuación, 35 trabajadores que representan al 20.7% de la muestra, **raramente** fueron afectados por el acoso laboral vertical, continuando con 25 trabajadores representado el 14.8% de la muestra, ocasionalmente es afectado por el acoso laboral vertical y por último 3 trabajadores, que representan el 1.8% de la muestra, refieren que **nunca** es afectado por el acoso laboral vertical.

Figura 4

Distribución de frecuencia con curva normal dimensión 2



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

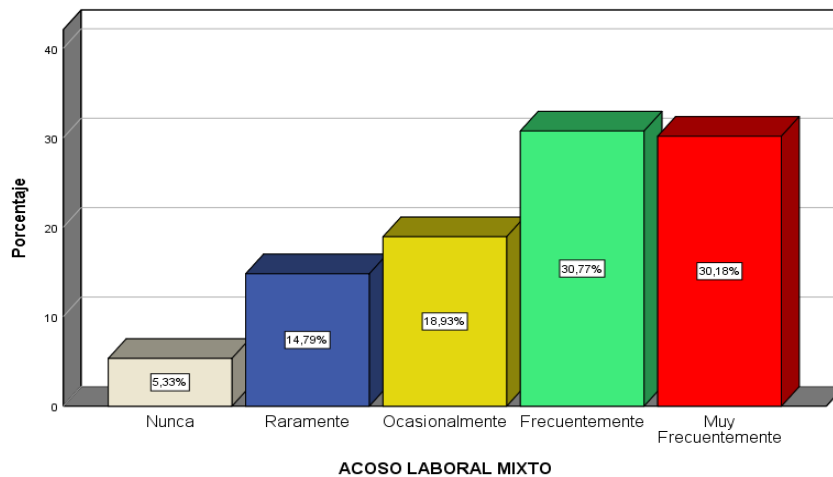
Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 1.219, esta curva corresponde a una asimétrica.

c. Indicador 3

Gráfico 6

Acoso laboral mixto



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Tabla 14

Acoso laboral mixto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	5,3	5,3	5,3
	Raramente	25	14,8	14,8	20,1
	Ocasionalmente	32	18,9	18,9	39,1
	Frecuentemente	52	30,8	30,8	69,8
	Muy Frecuentemente	51	30,2	30,2	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

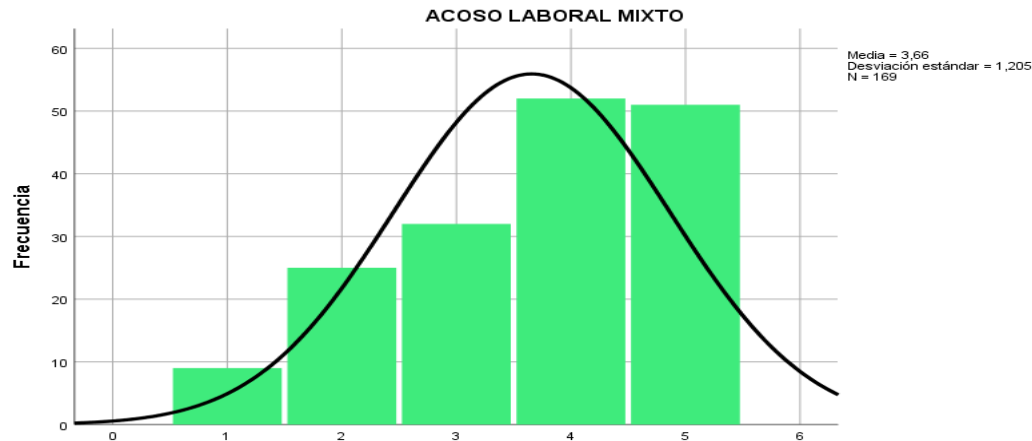
Interpretación:

52 trabajadores que representan al **30.8%** de la muestra, **frecuentemente** son afectados por el acoso laboral mixto, seguido por **51** trabajadores que representan al **30.2%** de la muestra, **muy frecuentemente** son afectados por el acoso laboral mixto, a continuación, **32** trabajadores que representan al **18.9%** de la muestra, **ocasionalmente** son afectados por el acoso laboral mixto, también **25** trabajadores que representa el **14.8%** de la muestra

raramente es impactado por el acoso laboral mixto, y por último 9 trabajadores, que representan el 9% de la muestra, refieren que **nunca** son afectados por el acoso laboral mixto.

Figura 5

Distribución de frecuencia con curva normal dimensión 3



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

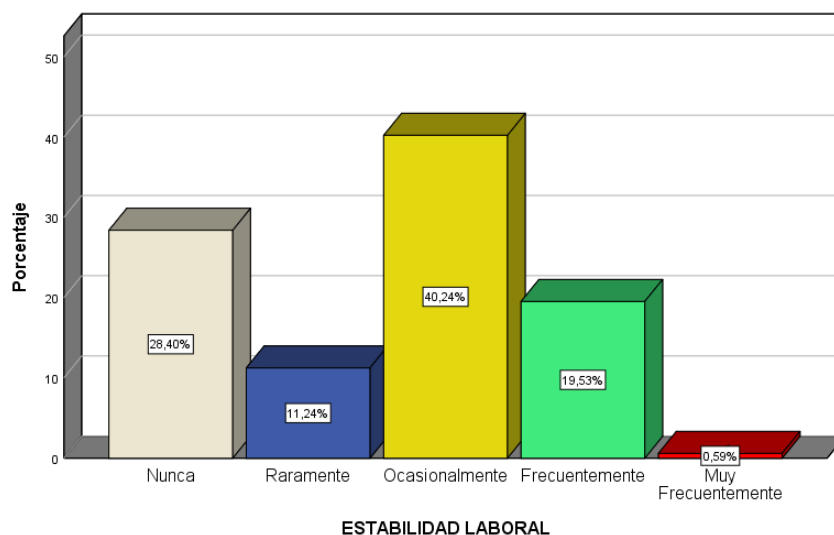
Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 1.205, esta curva corresponde a una asimétrica.

d. Indicador 4

Gráfico 7

Estabilidad laboral



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Tabla 15

Estabilidad laboral

		ESTABILIDAD LABORAL			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Nunca	48	28,4	28,4	28,4
	Raramente	19	11,2	11,2	39,6
	Ocasionalmente	68	40,2	40,2	79,9
	Frecuentemente	33	19,5	19,5	99,4
	Muy Frecuentemente	1	,6	,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

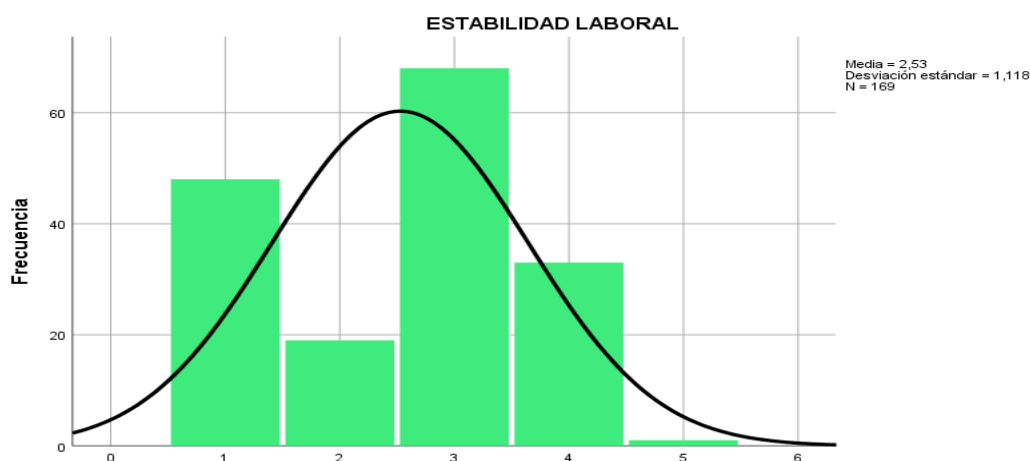
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

68 trabajadores que representan al **40.2%** de la muestra, **ocasionalmente** son afectados en su estabilidad laboral, seguido por **48** trabajadores que representan al **28.4%** de la muestra, **nunca** son afectados en su estabilidad laboral, **33** trabajadores que representan **19.5 %** de la muestra, frecuentemente son afectados con su estabilidad laboral, **19** trabajadores que representan al **11.2 %** de la muestra, raramente son afectados su estabilidad laboral, 1 trabajador que representa al **0.6%** de la muestra es muy frecuentemente, afectados en su estabilidad laboral.

Figura 6

Distribución de frecuencia con curva normal dimensión 4



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

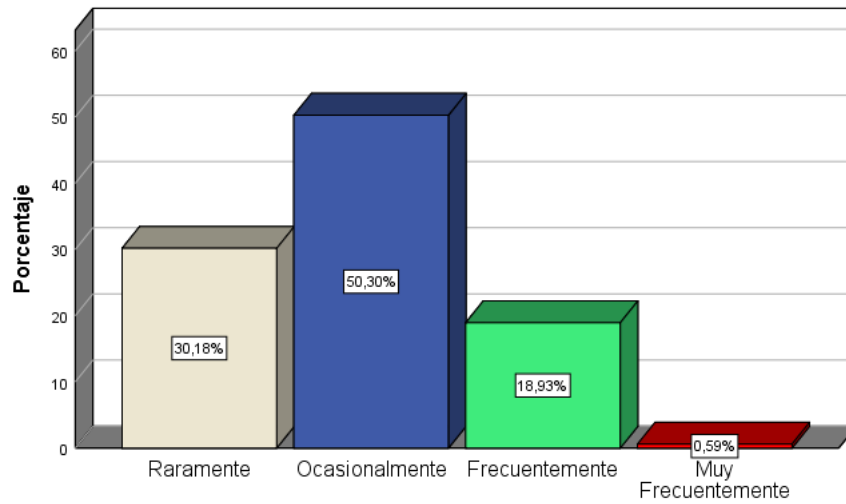
Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 1.118, esta curva corresponde a una asimétrica.

e. Indicador 5

Gráfico 8

Constitución política del Perú



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Tabla 16

Constitución política del Perú

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	51	30,2	30,2	30,2
	Ocasionalmente	85	50,3	50,3	80,5
	Frecuentemente	32	18,9	18,9	99,4
	Muy Frecuentemente	1	,6	,6	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

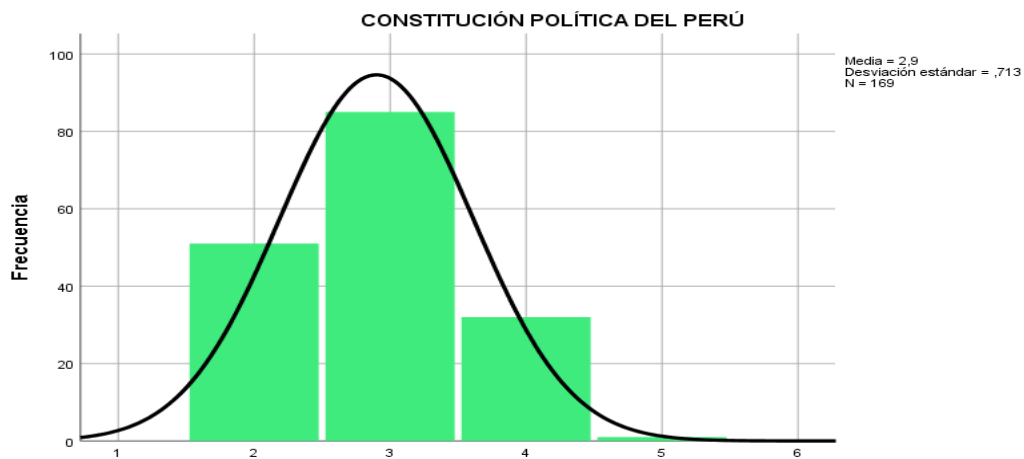
Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

85 trabajadores que representan al **50.3%** de la muestra, **ocasionalmente** sostiene que son protegidos por la constitución política del Perú, seguido por **51** trabajadores que representan al **30.2%** de la muestra, **raramente** indican que son protegidos por la constitución política del Perú, a continuación, **32** trabajadores que representan al **18.9%** de la muestra, **frecuentemente** sostiene que son protegidos por la constitución política del Perú y por último **1** trabajador, que representan el **6%** de la muestra, refieren que **muy frecuentemente** es protegido(a) por la constitución política del Perú.

Figura 7

Distribución de frecuencia con curva normal dimensión 5



Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación:

Para el caso de la variable dependiente la figura muestra su distribución de frecuencias con curva normal que corresponde a la desviación estándar 0.713 esta curva corresponde a una asimétrica.

3.3.Contrastación de hipótesis

Para empezar con a la contratación de hipótesis primero se realiza la prueba de normalidad de los datos, como también se realiza la normalidad de las hipótesis planteadas, para eso se ha tenido en cuenta el programa estadístico de SPSS versión 25, ya que es una herramienta necesaria para la investigación, en el cual se han procesado los datos de esta investigación, para aceptar o rechazar las hipótesis.

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), señala que:

“las hipótesis se someten a prueba para comprobar si se acepta o se rechaza, de acuerdo con la investigación de acuerdo con la tradición deductiva” (p. 117).

El método estadístico para comprobar las hipótesis es el Chi- cuadrado (χ^2) ya que es una prueba que permite medir aspectos cuantitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis.

Por lo tanto, la fórmula del Chi- cuadrado es lo siguiente:

Dónde:

χ^2 = Chi cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento).

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban).

Regla de decisiones para nivel de significancia:

Si Sig. \leq 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

Si Sig. $>$ 0.05, se acepta la hipótesis nula.

3.3.1. Prueba de normalidad

Antes de contrastar las hipótesis se realiza la prueba de normalidad según la cantidad de los datos procesados ya que nuestros datos son >30 datos, por lo tanto, se usará el estadígrafo de Kolmogórov-Smirnov

Prueba de normalidad para la hipótesis general

	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov gl	Sig.
ACOSO LABORAL	,234	169	,000
ESTABILIDAD	,252	169	,000

Interpretación: Según el nivel de significancia si es menor a 0.05 (.000) se tiene que usar la prueba de normalidad de Rho de Spearman.

Tabla 17

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	
Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 18

Correlación de variables

		Correlaciones	
		ACOSO LABORAL	ESTABILIDAD
Rho de Spearman	ACOSO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 169
	ESTABILIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,873** ,000 169
			,873** ,000 169

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según el resultado obtenido y la correlación de Rho Spearman se tiene una correlación de 0.873 una correlación positiva alta.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 1

Tabla 19

prueba de normalidad para la hipótesis específica 1

Pruebas de normalidad				
	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov		Sig.
		gl		
ACOSO LABORAL HORIZONTAL ESTABILIDAD	0.214	169		0.000
	0.169	169		0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según el nivel de significancia si es menor a 0.05 (.000) se tiene que usar la prueba de normalidad de Rho de Spearman.

Tabla 20

correlación de dimensiones

Correlaciones			ACOSO LABORAL HORIZONTAL	ESTABILID AD
Rho de Spearman	ACOSO LABORAL HORIZONTAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 169	,843** ,000 169
	ESTABILIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,843** ,000 169	1,000 . 169

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según el resultado obtenido y la correlación de Rho Spearman se tiene una correlación de 0.843 una correlación positiva alta.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 2

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov	
		gl	Sig.
ACOSO LABORAL VERTICAL	0.233	169	0.000
ESTABILIDAD	0.252	169	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según el nivel de significancia si es menor a 0.05 (.000) se tiene que usar la prueba de normalidad de Rho de Spearman.

Correlaciones			ACOSO LABORAL VERTICAL	ESTABILIDAD
Rho de Spearman	ACOSO LABORAL VERTICAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 169	,870** ,000 169
	ESTABILIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,870** ,000 169	1,000 . 169

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según el resultado obtenido y la correlación de Rho Spearman se tiene una correlación de 0.870 una correlación positiva alta.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 3

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov gl	Sig.
ACOSO LABORAL MIXTO	,222	169	,000
ESTABILIDAD	,252	169	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según el nivel de significancia si es menor a 0.05 (.000) se tiene que usar la prueba de normalidad de Rho de Spearman.

Tabla 21

Correlación de dimensiones

			Correlaciones	
			ACOSO LABORAL MIXTO	ESTABILIDAD
Rho de Spearman	ACOSO LABORAL MIXTO	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		169	169
	ESTABILIDAD	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N		169

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según el resultado obtenido y la correlación de Rho Spearman se tiene una correlación de 0.904 una correlación positiva muy alta.

3.3.2. Contrastación de hipótesis general

Ha: El acoso laboral si afecta significativamente la estabilidad laboral de los trabajadores.

Ho: El acoso laboral no afecta significativamente la estabilidad laboral de los trabajadores.

Tabla 22*Contrastación de hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	189,960a	12	,000
Razón de verosimilitud	234,274	12	,000
Asociación lineal por lineal	112,040	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.07.

Interpretación de la hipótesis general:

Observando los resultados en las tablas, cuando el valor de significancia es menor a 0,05 (0.000) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, que el acoso laboral si afecta significativamente la estabilidad laboral de los trabajadores.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: El acoso laboral horizontal si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Ho: El acoso laboral horizontal no afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Tabla 23*Contrastación de hipótesis específica 1*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	144,199a	12	,000
Razón de verosimilitud	194,570	12	,000
Asociación lineal por lineal	96,177	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 6 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación de la hipótesis específica 1:

Observando los resultados en las tablas, cuando el valor de significancia es menor a 0,05 (0.000) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, que el acoso laboral horizontal si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

3.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: El acoso laboral vertical no afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

H_a: El acoso laboral vertical si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Tabla 24

Contrastación de la hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	186,705a	12	,000
Razón de verosimilitud	227,547	12	,000
Asociación lineal por lineal	116,597	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .18.

Fuente: La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25

Interpretación de la hipótesis específica 2:

Observando los resultados en las tablas, cuando el valor de significancia es menor a 0,05 (0.000) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, que el acoso laboral vertical si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

3.3.4. Hipótesis específica 3

H₀: El acoso laboral mixto no afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

H_a: El acoso laboral mixto si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Tabla 25

Hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	232,157 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	265,908	12	,000
Asociación lineal por lineal	120,978	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 8 casillas (53.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Fuente: *La investigadora/ Resultado de procesamiento SPSS Statistcs versión 25*

Interpretación de la hipótesis específica 3:

Observando los resultados en las tablas, cuando el valor de significancia es menor a 0,05 (0.000) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, que el acoso laboral mixto si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima – 2019.

IV. DISCUSIÓN

Primero: A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis alternativa general, porque establece que existe una relación estrecha entre el acoso laboral y la estabilidad, es decir, que el acoso laboral si afecta significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores Ya que este fenómeno aún no existe una definición regulado de manera específica en las normas laborales del Perú. Estos resultados guardan relación con la investigación que sostiene Laiza (2018). Expresa claramente que los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son: el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, donde regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador.

Segundo: En cuanto a la hipótesis específica 1, aceptamos la hipótesis específica alternativa, es decir, que el acoso laboral horizontal si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019. Estos resultados guardan relación con la conclusión que sostiene Meza y Linares (2018), donde refiere que predomina el mobbing laboral moderado en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2017. Los investigadores del fenómeno son de la facultad de ciencias de la salud por ello consideran como dimensiones el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación.

Tercero: En cuanto a la hipótesis específica 2, aceptamos la hipótesis específica alternativa, es decir, que el acoso laboral vertical si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019. Ya que, desconocen sobre las consecuencias que puede generar este fenómeno tanto en la vida personal, y en la organización. Estos resultados guardan concordancia con las recomendaciones de Morales (2017) Instaurar un programa de capacitaciones dirigido a los docentes con el propósito de fortalecer y mejorar sus conocimientos en diversas áreas, así como fomentar el trabajo en equipo, un adecuado clima laboral, etc. Y así prevenir el acoso laboral y sus consecuencias personales y relaciones laborales.

Cuarto: En cuanto a la hipótesis específica 3, donde se acepta la hipótesis específica alternativa, es decir, que el acoso laboral mixto si afecta significativamente en la

estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019. Estos resultados guardan relación con los resultados de Falconi (2018), el cual permite observar un valor equivalente a 0,462, que permite determinar un nivel de moderada correlación. Por otro lado, el nivel de significancia hallado equivale a 0,021 que es $<$ a 0,05; razón por el que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

V. Conclusiones

Primero: La finalidad de este desarrollo de tesis, es analizar la regulación jurídica de la legislación peruana, sobre el acoso laboral o mobbing, ya que, el trabajo consiste, básicamente, en determinar si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores, debido a que no hay una definición específica del acoso laboral o mobbing en la legislación laboral, acerca de este fenómeno de manera específica, sea (horizontal, vertical y mixto), y como resultado de los encuestados arroja el 40.2 % y señalan que muy frecuentemente padecen de este fenómeno. Por otro lado, en otras legislaciones internacionales, ya mencionadas, a los acosadores y juntamente a las organizaciones, que no prevé la erradicación de estas actitudes negativas, pueden recibir sanciones penales e indemnizatorios.

Segundo: Es importante que la institución implemente medidas preventivas contra este fenómeno de manera específica, incluir al reglamento interno del trabajador reglas de conducta laboral, para prevenir la vulneración de los derechos fundamentales de los empleados del mismo nivel jerárquico, quienes sufren los estragos de mobbing, prefieren no denunciarlo y por el contrario creen que es inherente a sus labores, debido a la necesidad de conservar su puesto de trabajo. Ya que el acoso laboral horizontal no está regulado de manera específica en la legislación actual, por lo tanto, se determina que, este fenómeno si afecta significativamente en la estabilidad de los trabajadores, el cual arroja como resultado que el 47.9% que muy frecuentemente, percibe el acoso laboral horizontal dentro de la institución.

Tercero: Si bien es cierto que el T.U.O., Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR. el artículo 30, hace referencia de los actos de hostilidad por parte del empleador, los cuales son equiparables al despido, como también el inciso g, hace alusión al acoso laboral vertical, que se da en las entidades públicas y privadas, por lo tanto, se determina con los resultados de esta investigación, donde arrojan con el 39.1% donde señalan que, muy frecuentemente, se da este fenómeno el cual busca desestabilizar al trabajador del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

Cuarto: La falta de regulación de este fenómeno de manera específica, repercute en los derechos fundamentales que son inherentes a la persona y al derecho del trabajo, por lo tanto, como resultado de la investigación arroja un 30.8%. Donde señalan

que, el acoso laboral mixto, frecuentemente si afecta significativamente la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.

VI. Recomendaciones

Primero: Promover a través del poder legislativo, un proyecto de ley de reforma contra el acoso laboral o mobbing en las entidades contra el acoso laboral en el Perú, de manera específica, con la finalidad de adoptar estrategias integrales, a fin de aplicar las medidas preventivas y combatir el acoso laboral, y que garanticen la estabilidad laboral en condiciones dignas, ya que este fenómeno, se da a través de las conductas y actitudes negativas, que vulneran los derechos fundamentales del trabajador.

Segundo: Promover a los sistemas de comunicación audiovisual, así como: (radio, TV, Internet, y otros), la difusión, del acoso laboral de manera específica, (horizontal, vertical y mixto), acerca de la prevención, sanción y erradicación de este fenómeno, que menoscaban y causan detrimento a los derechos fundamentales del trabajador.

Tercero: El I.N.C.N., a través del staff jurídico, debería incorporar a su reglamento interno de trabajo, respecto al acoso laboral de manera específica, (horizontal, vertical y mixto), como también sensibilizar y brindar capacitaciones, charlas educativas a todos los trabajadores, sobre los derechos fundamentales, así como la prevención, sanción, erradicación, de este fenómeno que causan detrimento y el menoscabo del trabajador.

Cuarto: Finalmente, incentivar a los futuros estudiantes de la abogacía, que sigan investigando de este tema, el acoso laboral, ya que, en el Perú, la mayoría de los trabajadores desconocen de este fenómeno que busca desestabilizar al trabajador, y son escasos los estudios realizados en el campo del derecho.

REFERENCIAS

- Alvares, L., Arias, G., y Galeano, L. (2017). *Acoso laboral a los profesionales de enfermería en Colombia*. Tesis para la especialización seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: Lorena Alvares
- Balliache, D. (2015). El problema y su delimitación. Recuperado de https://www.unsj.edu.ar/unsjVirtual/comunicacion/seminarionuevastecnologias/wp-content/uploads/2015/06/01_Planteo-del-problema-SI.pdf.
- Bedoya, Brand y Ocampo (2015). *La ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público*. Tesis para optar el título de abogado. recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>
- Behar, D. (2008). Metodología de investigación, edición A. Rubeira.
- Bermúdez, G., & García Carreño, Z. (2012). *El Acoso Laboral Y La Seguridad Social México España*. México -España.
- Cabanellas, G. (2011). *Diccionario jurídico elemental*. (Ed. Décimo cuarta edición). editorial, heliasta S.R.L.
- Cabo, Y. (2013). *El mobbing. hacer visible lo invisible*. UC. Recuperado de: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf?sequence=1>
- Camacho, A. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing*. (Ed. Primero), Bogotá Colombia.
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional Jurídica y Social. Junio. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Cardoso, M. (2012). “*Estudios Comparativo Sobre el Hostigamiento Psicológico o Mobbing en Personal de Enfermería de Brasil y España*”.(Tesis doctoral) recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/108003/tmcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código civil 1984 recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>

Congreso de Colombia. (2006). *LEY 1010 de 2006*. Medidas Para Prevenir, Corregir y Sancionar El Acoso Laboral y Otros Hostigamientos En El Marco de Las Relaciones de Trabajo.

Constitución Política del Perú 1979. Recuperado de: <http://hrlibrary.umn.edu/research/Peru-Constitucion%201979.pdf>

Constitución Política Del Perú 1993. (2017). Recuperado de: <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Convenio N° 190. O.I.T, 108ª. Conferencia internacional del trabajo, Ginebra 21 de junio de 2019. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

De Miguel, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial* (Ed; Redalyc) Bolivia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

El economista. (2019), ¿cómo actual si sufre mobbing o acoso laboral? Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/8328397/05/17/Como-actuar-si-sufre-mobbing-o-acoso-laboral-.html>.

En palabras simple. (2016), acoso laboral, recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=o_LjSrhk8E&t=156s

Escudero, M. (2011). *Impacto del Acoso Laboral y los Conflictos Interpersonales en la salud de los trabajadores del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires*.(Tesis doctoral) recuperado de: <https://docplayer.es/3500616-Impacto-del-acoso-laboral-y-los-conflictos-interpersonales-en-la-salud-de-los-trabajadores-del-poder-judicial-de-la-provincia-de-buenos-aires.html>

Euro found (2015), “*Violence and harassment in European workplaces*” European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Falconi, C. (2018), “*El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018*” (tesis de maestría) recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28854/falconi_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández, M. & Nava, J. (2010, junio). *El mobbing o acoso laboral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela*. Revista de derecho Universidad del Norte. Recuperador de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>
- Ferrari, et al (2015). *Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipo de acoso laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas*. Anuario de investigación. Vol. XXII. Buenos aires argentina.
- Ferro, V. (9 de abril de 2015). El discreto retorno de la estabilidad absoluta por Víctor Ferro. *El comercio* recuperado de: <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/discreto-retorno-estabilidad-absoluta-victor-ferro-350612-noticia/>
- Franco, L, (2013). Potencia: *intervención en casos de acoso laboral*. Recuperado de: http://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-ponencia_lizzy12.pdf.
- García, Mendoza & Cox (2014). The hidden face of mobbing behavior. Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico Contad. Adm vol.59 no.1 México.
- Gómez, J. (2015,3 de julio). El acoso laboral en la Universidad. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/311
- Gonzales, De Cabo, Martin y Franco (2004). *El Mobbing (NOVARTIS)*
- Gonzales, I. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en mexico. Revista iberoamericana de psicología. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905100.pdf>
- Guevara L. (2003, 29 de marzo). *Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo Unión Nacional de Juristas de Cuba*. Recuperado de Psicologiacientifica.com.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014) *Metodología de la Investigación*, México, interamericana editorial, Sexta edición.
- Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.

- Hirigoyen, M. (2016). *Le harcelement moral, un symptome de la societe moderne. annales medico-psychologiques.* Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.amp.2016.05.004>
- Huamali, I. (2019), El delito de acoso sexual en el peru. Sociales, recuperado de: <https://www.cheleloyborolas.com/index.php/sociales/45005-el-delito-de-acoso-sexual-en-el-peru>
- Instituto Nacional de salud. (2018), Especialistas alertan sobre el acoso laboral. Recuperado de: <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/especialistas-alertan-sobre-el-acoso-laboral>
- Kahale, D. (2012). *Protección Jurídica del Acoso Laboral*, México. Editorial de Nueva León.
- Kerlinger, F.N. (1988). *Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Laiza, J. (2018). *Fundamentos Jurídicos para Regular la Ley Contra el Mobbing Laboral a Efectos de Garantizar el Respeto de los Derechos Laborales.* (Tesis para optar el título profesional de abogado). Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/TesisFinal.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf>
- Lanzuela, R., & González, M. I. (2011). *Acoso En El Ámbito Laboral* (Unión Sind). Recuperado de: www.linza.net
- León, R. (2018), *La transcomplejidad del acoso laboral en las instituciones educativas.* (1º. Ed.) Maracay, Venezuela.
- Leymann, H. (1996). *La persceution au travail: mobbing*, editions du Seuil, París.
- Lugo, M. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"* (Cenadeh). México.
- Mesa, A. y Linares, S. (2018). *Mobbing Laboral y Calidad de Vida en Enfermería del Servicio de Emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima -Perú, 2017*?. (Tesis para optar el título de licenciado en enfermería). Recuperando de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20-%20Linares%20Rios%2C%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, M. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada.* *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. Recuperado

de:<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>

Neves, J. (2019). *Los desafíos actuales del derecho del trabajo*. Libro homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio. Lima, Perú: primera edición Gaceta Jurídica.

Obregón, T. (2016). *Derecho & sociedad N° 46*. Editores asociados civil

Pedreira (s.f.), *el acoso laboral*. Recuperado de: <https://jupsin.com/acoso-laboral/>

Peláez, J. (2010). *Acoso Laboral* (Kaislasedi). Madrid: Ka-islas.

Pineda, G. (2018), refiere que, “*pediatra se quita la vida por presunto acoso laboral en hospital de puebla*”. Periódico central. Recuperado de: <https://news.culturacolectiva.com/mexico/pediatra-se-quita-la-vida-por-presunto-acoso-laboral-en-puebla/>

Piñuel, I. (2001)., *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander

Piñuel, I. (2015)., *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander.

Recomendación N° 206. O.I.T, 108^a. Conferencia internacional del trabajo, Ginebra 21 de junio de 2019. recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf

Redacción gestión (2019,17 de febrero). Como saber si estoy sufriendo acoso laboral. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sufriendo-acoso-laboral-mobbing-nnda-nnlt-258949-noticia/>

Redacción gestión (2019,14 de mayo). Como saber si estoy sufriendo acoso laboral. Recuperado de: <https://gestion.pe/opinion/mobbing-identificar-acoso-moral-266751-noticia/>

Rosales y Noe (2018) revista sobre. “*Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT - 60 en una muestra peruana*”. Revista de investigación y cultura pp.1 a 10. Universidad Cesar Vallejo de Perú. Recuperado de:

Texto Único Ordenado del D. L. N° 728 (1997), *Ley de Productividad y Competitividad Labora.* D.S.N° 003-97-Tr Concordancias: Recuperado

de:[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/\\$file/1_decreto_supremo_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/be35ea4b0df56c0a05257e2200538d4c/$file/1_decreto_supremo_003_27_03_1997.pdf)

Torres et al. (2017) revista sobre. “El acoso laboral y su tipicidad en el ordenamiento jurídico penal como una contravención”. revista Dilemas contemporáneo. Recuperado de: <https://docplayer.es/137934693-Moobing-en-el-ecuador-este-tema-a-pesar-de-ser-un-hecho-interesante-juridicamente-no-se.html>

Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007) revista sobre. “Mobbing”. Revista Científica de América Latina, Caribe, España y Portugal. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Veliz, C. (2014). *Estadística para la administración y los negocios*. (2ºed.). México – Lima.

Verona, M., Déniz, J., Santana, R. y Artiles, A. (2016). *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*. ed. create space independent publishing platform.

Workplace Bullying Institute (2017), U.S. Workplace Bullying Survey, Copyright 2017, LLC, All rights reserved

Zegarra, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (40), 309-328. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>

Pérez, J. y Merino, M. (2014) Definición del acoso. Recuperado de: <https://definicion.de/acoso/>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema general</p> <p>¿De qué manera el acoso laboral impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019?</p>	<p>1. Objetivo general</p> <p>Determinar si el acoso laboral impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p>	<p>1. Hipótesis general</p> <p>El acoso laboral impacta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p>	<p>1. Variable independiente</p> <p>X. EL ACOSO LABORAL</p> <p>X.1. Acoso horizontal</p> <p>X1.1. Aislamiento</p> <p>X1.2. Incomunicación</p> <p>X1.3. Desacreditar</p> <p>X1.4. Intimidación</p> <p>X.2. Acoso vertical</p> <p>X2.1. Asignar trabajos sin valor</p> <p>X2.2. Intimidación encubierta</p> <p>X2.3. restringir</p> <p>X.3. Acoso mixto</p> <p>X3.1. acusaciones</p> <p>X3.2. Entorpecimiento</p> <p>X3.3. Desprestigio laboral</p>	<p>1. Método de la investigación</p> <p>Hipotético deductivo, porque en todo el estudio se va a emplear la deducción y la inducción.</p> <p>2. Tipo de estudio</p> <p>Correlacional</p> <p>3. Diseño de la Investigación</p> <p>No experimental, no se manipularán las variables, es de carácter transversal, ya que las variables se identificarán en un tiempo determinado</p> <p>4. Población y Muestra</p> <p>Población</p> <p>Está conformada por 300 trabajadores/as, pertenecientes a los regímenes laborales de plazo indeterminado, determinado o plazo fijo y CAS en el año 2019.</p> <p>Muestra</p> <p>Por lo tanto, investigación estará conformada por 169 trabajadores de plazo indeterminado, determinado o plazo fijo y CAS del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas.</p>
<p>2 problemas Específicos</p> <p>d. ¿En qué medida el acoso laboral horizontal impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima - 2019?</p> <p>e. ¿En qué medida el acoso laboral vertical impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima - 2019?</p> <p>f. ¿En qué medida el acoso laboral mixto impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima - 2019?</p>	<p>2 objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar si el acoso laboral horizontal impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima - 2019.</p> <p>b. Determinar si el acoso laboral vertical impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p> <p>c. Determinar si el acoso laboral mixto impacta en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p>	<p>3. Hipótesis Específico</p> <p>a. El acoso laboral horizontal impacta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p> <p>b. El acoso laboral vertical impacta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p> <p>c. El acoso laboral mixto impacta significativamente en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2019.</p>	<p>2. Variable dependiente</p> <p>Y. LA ESTABILIDAD</p> <p>Y.1 Estabilidad laboral</p> <p>Constitución Política del Perú</p> <p>Y.1.1. Estabilidad laboral absoluta.</p> <p>Y.1.2. Estabilidad laboral de relativa.</p> <p>Y.2. Constitución Política del Perú</p> <p>Y.2.1. Constitución Política del Perú 1970.</p> <p>Y.1.2. Constitución Política del Perú 1993.</p> <p>Y.1.3. T.C.</p>	<p>5. Instrumentos</p> <p>- Cuestionario</p> <p>6. Técnicas de recolección de datos</p> <p>- Encuesta</p> <p>7. Tratamiento Estadístico</p> <p>Será sometida a pruebas de consistencia para determinar su validez y confiabilidad, utilizando el Alfa de Cronbach el programa SPSS versión 25.</p>



CUESTIONARIO SOBRE EL ACOSO LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL CIENCIAS NEUROLÓGICAS LIMA,2019

ESTIMADO (A) TRABAJADOR (A):

La finalidad de esta encuesta es para medir el impacto del acoso laboral en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas en el año 2019.

Profesión _____ **Fecha:** _____

Sexo: M (), F () **Edad** _____

INSTRUCCIONES PARA SEGUIR:

Cada uno de los criterios a evaluar, **marque con una X**, en un casillero la respuesta que considere conveniente en la casilla de la escala de valoración, de apreciación personal.

ESCALAS Y CRITERIOS

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

ACOSO LABORAL		Escala de Valoración				
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Acoso Laboral horizontal						
1. Aislamiento						
1	¿Considera Ud. que por tus compañeros(a) del mismo nivel de trabajo te aíslan de manera reiterada?					
2	¿Considera Ud. que le excluye o ignoran de las reuniones de trabajo o toma de decisiones?					
2. Incomunicación						
3	¿Considera Ud. que le obstaculiza las posibilidades de comunicarse con sus compañeros o con otras áreas en la institución?					
4	¿Considera Ud. que se le interrumpe continuamente cuando quiere opinar en alguna reunión laboral?					
3. Desacreditación						
5	¿Considera Ud. que es atacado verbalmente y criticado por los trabajos que realiza?					
6	¿Considera Ud. que te rechazan el trabajo realiza (evitando el contacto visual, mediante gestos de menosprecio o rechazo), por parte de tus compañeros?					
4. Intimidación						

7	¿Considera Ud. que recibe comentarios o gestos despectivos por tus compañeros?					
8	¿Considera Ud. que manipulan las situaciones de trabajo para hacerle caer en errores y después acusarle por negligencia o ser un mal trabajador(a)?					
Acoso Laboral Vertical		1	2	3	4	5
5. Desprestigio laboral						
9	¿Considera Ud. que se le amenazan con instrumentos disciplinarios (recisión de contrato, no renovación, despido)?					
10	¿Considera Ud. que desvalorar continuamente su esfuerzo profesional por parte de superiores?					
6. Entorpecimiento						
11	¿Considera Ud. que su jefe crea un ambiente hostil e insoportable hasta el punto de querer abandonar tu trabajo?					
12	¿Considera Ud. que sus superiores distorsionan malintencionadamente lo que realizas en tu trabajo?					
7. Aislamiento						
13	¿Considera Ud. que tus superiores te aíslan de tus compañeros dándote trabajos o tareas que alejan físicamente de ellos?					
14	¿Considera Ud. que su jefe altera continuamente los horarios de trabajo sin causa alguna?					
Acoso Laboral Mixto		1	2	3	4	5
8. Incomunicación						
15	¿Considera Ud. que no le brindan información adecuada sobre el trabajo a realizar?					
16	¿Considera Ud. que le privan de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo?					
9. Reputación profesional						
17	¿Considera Ud. que le hacen realizar actividades contra sus principios, ética?					
18	¿Considera Ud. que le asignan trabajos rutinarios o sin valor o interés alguno para perjudicarlo?					
ESTABILIDAD						
Estabilidad laboral		1	2	3	4	5
10. Estabilidad laboral absoluta						
19	¿Considera Ud. que el despido se da por causa justa?					
20	¿Considera Ud. que el despido es determinado según ley?					
11. Estabilidad laboral relativa						
21	¿Considera Ud. que el estado garantiza la reposición al trabajador?					
22	¿Considera Ud. que es justa la indemnización por causa de un despido arbitrario?					
Constitución Política del Perú		1	2	3	4	5
12. Constitución Política del Perú 1979						
23	¿Consideras que la Constitución derogada del 1979 garantizaba la estabilidad laboral?					
24	¿Consideras que la Constitución derogada del 1979, debería retomarse para garantizar la estabilidad laboral?					
13. Constitución Política del Perú 1993						
25	¿Consideras que la Constitución vigente del 1993 garantiza la estabilidad laboral?					
26	¿Consideras que la ley actual laboral garantiza el equilibrio y ejercicio de derechos entre el empleador al trabajador?					
14. Tribunal Constitucional						
27	¿Considera Ud. que las modificaciones hechas por el T.C. de la actual ley laboral son el beneficio del trabajador?					
28	¿Considera Ud. que el T.C. protege al trabajador ante despidos arbitrarios?					

Correo: tameyz2016@gmail.com ¡Muchas gracias por tu participación...!



“Año de la lucha contra la corrupción e inmunidad”

SOLICITO:

**Validación de instrumentos
por el juicio de expertos.**

SEÑOR(A): Abogado; **Alvarado Mamani Mercí**
(ESPECIALISTA EN DERECHO PENAL)

Tengo el honor de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada *“El Acoso Laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019”*, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo por anticipado su participación en la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente



.....
Abog. Alvarado Mamani Mery
Mgtr. Derecho Penal y Procesal Penal
CAL-SUR 0303

Mendoza Loiza, Beatriz

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables

Anexo 4

Validación de cuestionario



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos Y Nombres: **Mg. Alvarado Mamani, Mercy**
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente de tiempo completo de la Escuelas de Derecho_ UCV Lima Este.**
- 1.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: **Cuestionario**
- 1.4. Autor (a) de Instrumento: **Beatriz Mendoza Loíza**

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Abog. Alvarado Mamani Merly
 Mgtr. Derecho Penal y Procesal Penal
 CAL-SUR 0303

Ate, 14 de octubre 2019.

Firma del Experto Informante

DNI N° 10138000 Telf.: 98454944



“Año de la lucha contra la corrupción e inmunidad”

SOLICITO:

**Validación de instrumentos
por el juicio de expertos.**

**SEÑOR : Doctor Jorge Lucio Sopan Espinoza
(EXPERTO EN DERECHO CIVIL)**

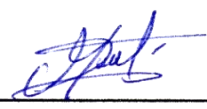
Tengo el honor de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada *“El Acoso Laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019”*, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo por anticipado su participación en la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.



Jorge Sopán Espinoza
ABOGADO
Reg. CAL 12609



Mendoza Loiza, Beatriz

Atentamente

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables

Anexo 6

Validación de cuestionario



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos Y Nombres: **Dr. Sopan Espinoza, Jorge Lucio**
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente de tiempo parcial de la Escuelas de Derecho_ UCV Lima Este.**
- 1.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: **Cuestionario**
- 1.4. Autor (a) de Instrumento: **Beatriz Mendoza Loíza**

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN


Jorge Sopán Espinoza
 ABOGADO
 Reg. CAL 12609

95%

Ate, 18 de octubre 2019.

Firma del Experto Informante

DNI N° 08190958 Telf.: 943874263

Anexo 7

Solicitud de Validación de Instrumentos



“Año de la lucha contra la corrupción e inmunidad”

SOLICITO:

**Validación de instrumentos
por el juicio de expertos.**

SEÑOR : Abogado; Jorge Martin, Reynoso Navarro
(EXPERTO EN DERECHO LABORAL)


Tengo el honor de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada *“El Acoso Laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019”*, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo por anticipado su participación en la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.



Jorge Martin Reynoso Navarro
ABOGADO
Reg. CAL. 64991



Mendoza Loiza, Beatriz

Atentamente

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos Y Nombres: **Abg. Reynoso Navarro, Jorge Martin.**
- 5.2. Cargo e Institución donde labora: **Abogado litigante con mención en derecho laboral (UNMSM)**
- 5.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: **Cuestionario**
- 5.4. Autor (a) de Instrumento: **Beatriz Mendoza Loíza**

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

Jorge Martín Reynoso Navarro
 ABOGADO
 Reg. CAL. 64991

Ate, 22 de octubre 2019.

Firma del Experto Informante

DNI N° 10510227 Telf.: 94849731

Anexo 9

Oficio N°. 046 – 2019-ED-SEDE ATE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”



Ate, 04 de octubre del 2019

Oficio N° 046 -2019-ED-SEDE ATE

SEÑORA : Dra. Mazzetti Soler, Pilar Elena
Directora General del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas

ASUNTO : **Facilidades para aplicación de instrumento de investigación**

Tengo el honor de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, a nombre de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Sede Ate, seguidamente para informarle que como parte del desarrollo de tesis de nuestra estudiante, **Mendoza Loiza, Beatriz** Titulado *“El Acoso Laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019”*, es necesario la autorización de su representada, a fin de que la indicada estudiante pueda aplicar su instrumento de investigación en su prestigiosa entidad.

Por lo cual solicito se le brinde todas las facilidades, para la aplicación de su instrumento de investigación.

Agradeciendo por anticipado su amable atención a lo solicitado, me despido de Usted expresándole mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. INGRID YULY GALINDO CONTRERAS
Coordinadora del P.E. de Derecho
UCV - Ate.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Jorge Martín Reynoso Navarro
ABOGADO
Reg. CAL. 64991

CÓDIGO PENAL¹⁻²

¹ Este Código reformado entrará en vigor el 23-12-2010, de acuerdo con la DF Séptima de la LO 5/2010.

² Aprobado por LO 10/1995, de 23-11; corrección de errores BOE 2-3-1996.

Posteriormente ha sido modificado por

- LO 2/1998, de 15-6 (arts. 170, 514 y 790. 1 LECr);
- LO 7/1998, de 5-10 (arts. 527, 528 y 604);
- LO 11/1999, de 30-4 [epígrafe del Título VIII del Libro II, los capítulos I a V del Título VIII del Libro II y los arts. 57, 83. 1. 1º bis, 105. 1 g) 132. 1., 178 a 190 y 617. 2 -y arts. 23. 2 a), 23. 4 e) LOPJ-];
- LO 14/1999, de 9-6 [arts. 33. 2. g), 33. 3. f), 33. 4. b) bis, 39 f), 48, 57, 83, 1º bis, 105. 1 g), 132. 1, 153, 617. 2, 620 in fine -y arts. 13, 14, 1º, 103, 104, 109, 448, 455, 544 bis, 707, 713 LECr-];
- LO 2/2000, de 7-1 [arts. 586, 587];
- LO 3/2000, 11-1 [art. 445 bis], con efecto desde el día de su publicación;
- LO 4/2000, de 11-1 [arts. 312.1, 318 bis, 515, 6º, 517, 2º y 518];
- LO 5/2000, 12-1, en virtud de la DF 5 [DT 12] con entrada en vigor al año de su publicación, el 12/1/2001;
- LO 7/2000, de 22-12 [arts. 440, 266, 346, 351, 504, 505, 551, 577-579, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, salvo los dispuesto en su art. 2, que lo hará cuando entre en vigor la LO 5/2000 -DFU-];
- LO 8/2000, de 22-12 (art. 89);
- LO 3/2002, de 22-5 (Rúbricas del capítulo IV del Título XXI del Libro II, sección 3ª del capítulo IV del Título XXI del Libro II y del capítulo III del título XXIII del libro II, dejando sin contenido arts. 527 y 604, con efecto desde el día siguiente de su publicación -DFU-; vid., además, DTU sobre revisión de condenas y cancelación de antecedentes penales);
- LO 9/2002, de 10-12 [arts. 225 bis, 224 in fine, 622 y suspensión de la aplicación de la ley Orgánica 5/2000, reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, en lo referente a los infractores de edades comprendidas entre los 18 y 21 años, hasta el 1-1-2007];
- LO 1/2003, de 10-3 (art. 505);
- LO 7/2003, de 30-6 [arts. 36, 76, 78, 90, 91 y 93];
- LO 11/2003, de 29-9, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros [arts. 23, 66, 89, 106, 147, 149, 153, 173, 188, 234, 244.1, 318, 318 bis y 617. 2]; téngase presente, además, en materia de violencia doméstica la L 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, y, en materia de extranjería, la reforma de la LO 8/2000, aprobada por LO 14/2003, de 20- 11;
- LO 15/2003, de 25-11, que afecta en diversa medida a 186 artículos; corrección de errores, BOE 16-3 y 2-4-2004;
- LO 20/2003, de 28-12 [arts. 506 bis, 521 bis y 576 bis], que entró en vigor al día siguiente de su publicación (DF), en la actualidad derogada (vid. infra LO 2/2005). Esta norma está recurrida de inconstitucionalidad por la Generalidad de Cataluña (RI 1016-2004, BOE 14-5-2004);
- LO 1/2004, de 28-12 [arts. 83. 1. 8º, 84. 3, 88. 1 III, 148, 153, 171, 4. 5 y 6., 172, 468, 620. De acuerdo a la LO 1/2004, su entrada en vigor está prevista a los 30 días de su publicación, salvo lo dispuesto en los **títulos IV – tutela penal- y V –tutela judicial-**, que lo harán a los **seis meses** (D. F. Séptima); igualmente, ténganse en cuenta, no obstante, su DT 1ª establece: "Los procesos civiles o penales relacionados con la violencia de género que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la presente Ley continuarán siendo competencia de los órganos que vinieran conociendo de los mismos hasta su conclusión por sentencia firme" y su DT 2ª afirma: "Derecho transitorio. En los procesos sobre hechos contemplados en la presente Ley que se encuentren en tramitación a su entrada en vigor, los Juzgados o Tribunales que los estén conociendo podrán adoptar las medidas previstas en el capítulo IV del título V."; corrección de errores BOE 12-4-2005;
- LO 2/2005, de 22-6 [deroga arts. 506 bis, 521 bis y 576 bis], con entrada en vigor **al día siguiente** de su publicación.
- LO 4/2005, de 10-10 (Sección 3.ª del capítulo I del título XVII del libro II y art. 348), con entrada en vigor **al día siguiente** de su publicación;
- LO 7/2006, de 22-11 [introduce art. 361 bis; y téngase en cuenta el art. 23 de esta norma en materia de ne bis in idem], con entrada en vigor a **tres meses** de su publicación [DF 8ª];
- LO 13/2007, de 19-11 [modifica arts. 313. 1 y 318 bis. 1], con entrada en vigor **al día siguiente**

TÍTULO VII DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

Artículo 173¹⁵³

1. El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima¹⁵⁴.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2¹⁵⁵. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

¹⁵³ Modificado por LO 11/2003. Texto anterior: "El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años."

¹⁵⁴ Este y el siguiente párrafo añadidos por LO 5/2010.

¹⁵⁵ Cuestionado por el Juzgado de lo Penal nº 4 de Murcia (CI 3508-2008 -conjuntamente con art. 171. 4-, BOE 10-2-2009).

LEY 1010 DE 2006

(Enero 23)

Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006

CONGRESO DE COLOMBIA

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.

[<Resumen de Notas de Vigencia>](#)

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. 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.

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.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. 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.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

Anexo 13

Colombia Ley 1010 de 2006

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** 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.

ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 4o. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;



Anexo 15

Código del trabajo de Chile

COMITÉ EDITORIAL

Camila Andrea Jordan Lapostol

ABOGADA

SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

DAVID ODDÓ BEAS

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

Jorge Arriagada Hadi

INGENIERO (E) AGRÍCOLA

JEFE DEPARTAMENTO INSPECCIÓN (S)

Lilith Jerez Arévalo

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Manuel Chacón Silva

ADMINISTRADOR PÚBLICO

JEFE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS (S)

Carlos Hernán Ramírez Guerra

ADMINISTRADOR PÚBLICO

EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

COLABORÓ EN ESTA EDICIÓN:

NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADO

UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN DERECHO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

CÓDIGO DEL TRABAJO

Es propiedad de la Dirección del Trabajo
Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

© Derechos Reservados.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre Propiedad Intelectual.

ISBN: 978-956-9661-80-8

Edición actualizada al 1 de enero de 2019.

TÍTULO PRELIMINAR

Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.^{3 4}

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.⁵

Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.⁶

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.^{7 8} Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.^{9 10}

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.^{11 12 13}

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u

³ Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la [Ley N° 18.834](#). Las relaciones del Estado con los funcionarios municipales se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la [Ley N° 18.883](#). Los profesionales de la educación regulan sus relaciones laborales por las normas de la [Ley N° 19.070](#), aplicándose en forma supletoria, el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

⁴ El personal contratado en las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y Servicio de Investigaciones en base al Código del Trabajo, son considerados empleados de la Administración Civil del Estado, afectos a la Ley N° 18.744, debiendo ser fiscalizados por la Inspección del Trabajo cuando sufra un accidente del trabajo grave y fatal, cursando las sanciones que correspondan. Dictamen N° [60.548.30.07.15](#), de la Contraloría General de la República.

⁵ El artículo 2° de la [Ley N° 19.945](#) (D.O.: 25.05.04), prescribe que este inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todos sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.

⁶ La [Ley N° 19.831](#), que crea el Registro Nacional de Servicios de Transporte Remunerado de Escolares "habilitante para la prestación de dicho servicio, y de los vehículos con que se presta", en su artículo 4° inciso segundo, establece que "No será admisible la inscripción como conductores y acompañantes para las personas cuyo certificado de antecedentes para fines especiales, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, contenga anotaciones relativas a los delitos previstos en los párrafos 2°, 3°, 5°, 6° y 9° del Título VII, del Libro II del [Código Penal](#), y en los artículos 142, 372 bis, 374 bis y 411 quáter del mismo Código."

⁷ V. artículo 62 bis de este mismo Código.

⁸ La medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas. (Dictamen N° [8.005/323.11.12.95](#)).

⁹ Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 1° de la [Ley N° 20.607](#) (D.O.: 8.08.12).

¹⁰ El Dictamen N° [3.519/034 de 9.08.12](#), fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la [Ley N° 20.607](#) al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

¹¹ Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo 1° de la [Ley N° 20.005](#) (D.O.: 18.03.05).

¹² Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° [1.782/30.10.04.15](#)).

¹³ La obligación exigida a un trabajador, de presentar finiquito de trabajo de su empleador anterior, a su nuevo empleador, no se ajusta a derecho, toda vez que con ello, se infringirían aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria. (Dictamen N° [335/02.19.01.17](#)).

**TITULO IV
DELITOS CONTRA LA LIBERTAD**

**CAPITULO I
VIOLACION DE LA LIBERTAD PERSONAL**

Coacción

Artículo 151.- El que, mediante amenaza o violencia, obliga a otro a hacer lo que la ley no manda o le impide hacer lo que ella no prohíbe será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

“Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”(*)

(*) Artículo incorporado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 septiembre 2018.

Artículo 152.- El que, sin derecho, priva a otro de su libertad personal, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.

Texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral

DICIEMBRE 2010

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

LITERAL MODIFICADO POR EL ARTICULO 1 DE LA LEY N° 30367, PUBLICADO EL 25/11/2015.

CONCORDANCIAS: Constitución Política: Arts. 2 numeral 2, 23, 28. Decreto Supremo N° 001-96-TR: Arts. 46, 47, 54.

NOTA: La Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú, publicada el 14/12/2014, establece en su artículo 11 que es nulo el despido de un trabajador que pertenece a cualquier régimen de actividad laboral que tenga por motivo su condición de persona afectada por tuberculosis.

ARTICULO 30

DESPIDO INDIRECTO: HOSTILIDAD

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

LITERAL MODIFICADO POR LA SÉTIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA DE LA LEY N° 29973, PUBLICADO EL 24/12/2012 Y VIGENTE A PARTIR DEL 25/12/2012.

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

INCISO MODIFICADO POR LA 1RA. DISPOSICIÓN FINAL Y COMPLEMENTARIA DE LA LEY N° 27842, PUBLICADA EL 27/02/2003.

h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

LITERAL INCORPORADO POR LA SÉTIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA DE LA LEY N° 29973, PUBLICADO EL 24/12/2012 Y VIGENTE A PARTIR DEL 25/12/2012.

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.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

FÁRRAFO ADICIONADO POR LA 1RA. DISPOSICIÓN FINAL Y COMPLEMENTARIA DE LA LEY N° 27842, PUBLICADA EL 27/02/2003.

B-6

CONCORDANCIAS: Constitución Política: Arts. 2 numeral 2, 28. Ley N° 27942. Decreto Supremo N° 003-97-TR: Art. 35. Decreto Supremo N° 001-96-TR: Arts. 46 al 51, 57. Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Decreto Supremo N° 010-2003-TR: Art. 30.

ARTICULO 31

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

CONCORDANCIAS: Constitución Política: Art. 2 numeral 2. Decreto Supremo N° 001-96-TR: Arts. 41 al 43.

ARTICULO 32

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO

El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

CONCORDANCIA: Decreto Supremo N° 001-96-TR: Arts. 43, 44.

ARTICULO 33

SANCIÓNES DIVERSAS POR UNA MISMA FALTA

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CONCORDANCIA: Decreto Supremo N° 003-97-TR: Art. 9.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

ARTICULO 34

DESPIDO ARBITRARIO O INJUSTIFICADO

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

P. Razonabilidad

gestion.pe

Menú | PORTADA ECONOMÍA PERÚ TUDINERO MUNDO G BLOGS PLUS G

Suscríbete Iniciar Sesión

GESTIÓN

HOY INTERESA Últimas Noticias · Martín Vizcarra · Congreso · Firms · Tipo De Cambio · Opinión DOMINGO 15 DE DICIEMBRE DEL 2019

MANAGEMENT & EMPLEO

MANAGEMENT & EMPLEO

¿Cómo saber si estoy sufriendo acoso laboral?

Conocido internacionalmente como “mobbing”, este tipo de acoso provoca una situación de violencia psicológica contra una determinada persona dentro de su centro de labores.



En función de cada uno de los casos, existen varios tipos de acoso laboral. (Foto: Shutterstock)

Actualizado el 17/02/2019 a las 17:50
Redacción Gestión

El **acoso laboral** o “**mobbing**” es un tipo de acoso, que hace referencia a las conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que provocan una situación de violencia psicológica contra un empleado. Estas actitudes abusivas pueden desarrollarse por el jefe de la empresa o un compañero de trabajo de forma verbal, escrita o con gestos que atentan contra la dignidad e integridad de la persona.

El “**mobbing**” es una forma de estrés laboral que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajador con su organización. Tiene su origen en las relaciones que se generan entre las personas.

En función de cada uno de los casos, existen varios tipos de acoso laboral. El portal

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/sufriendo-acoso-laboral-mobbing-nnda-nntl-258949-noticia/?ref=gesr>

1/7

Anexo 20

Proyecto de ley N° 04851/2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Proyecto de Ley N° 04850/2019

**LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 30° INCISO G)
DEL D.S. N° 003-97-TR**

FÓRMULA LEGAL PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30° LITERAL G) DEL D.S. N° 003-97-TR

Artículo 1. Modificación

Modifique el texto del artículo 30° inciso g) del D.S. N°003- 97 -TR. del TUO del d.l.728 Denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que quedara redactado en los términos siguientes:

Art. 30

Los actos contra la moral y todos aquellos que afectan la dignidad del trabajador, deberán ser como acoso laboral o mobbing debiendo ser de aplicación la ley de la materia. Para tal efecto, y conformidad con lo señalado en la carta magna, donde se establecerá una comisión de trabajo, la cual está conformada por especialistas como es el psicólogo, abogados en especialista en materia laboral, Ministerio de trabajo, y otros y quienes presentaran al concejo ejecutivo dentro del plazo señalado por ley, la propuesta legislativa denominada. “Ley contra el acoso laboral o mobbing”

Disposiciones Finales

Primera. - deróguese toda norma que se oponga a las disposiciones dadas en esta ley.

Segunda. - la presente ley entrara en vigencia a los 15 días de su publicación

Comuníquese al señor presidente de la república para su promulgación.

En Lima, a los 18 días del mes de diciembre de 2019.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO

Mando se publique y cumpla.

Dado en la casa de gobierno, en lima, el 18 de diciembre de 2019.

Anexo 21

Proyecto de ley N° 04851/2019

Anexo 21

Proyecto de ley N° 04851/2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Proyecto de Ley N° 04850/2019

**LEY CONTRA ACOSO LABORAL O MOBBING EN LOS
SECTORES PÚBLICAS Y PRIVADAS.**

PROYECTO DE LEY

En congreso de la república

Ha dado la siguiente ley

FÓRMULA LEGAL

**PROYECTO DE LEY DE REFORMA CONTRA EL ACOSO LABORAL O MOBBING
EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS.**

Artículo 1. Objetivo de la ley

El presente proyecto de ley busca llenar un vacío legal en torno al tema del mobbing o acoso laboral, mediante la creación de un marco jurídico, en el presente caso una ley que prevenga y sancione el mobbing, tanto en el ámbito público como en el privado. Garantizando así, la función del Estado de proteger los derechos laborales de conformidad con lo señalado por la Constitución Política del Perú.

Artículo 2. - Definición

Para efectos de la presente ley, el acoso laboral o mobbing es toda conducta que constituye agresión, maltrato verbal o físico ejercida por el empleador por uno o más trabajadores en contra de otro o más trabajadores, mediante una tortura psicológica, de manera reiterada y sistemático, ejercida de manera descendente (vertical), de jefe a subordinado, entre pares (horizontal) y en menor medida de subordinado a jefe (mixto), ejercida por los empleadores o por uno o más trabajadores, subalternos. El acoso laboral se da bajo las siguientes modalidades generales:

Artículo 3.- Aislamiento laboral: cuando el trabajador es ignorado, restringido o le prohíben sus posibilidades de comunicación con otros compañeros, superiores no pueden comunicarse por teléfono, por correo electrónico o por medios presenciales, no le informan de las reuniones o citas importantes dentro del trabajo en la que puede estar presente.

Artículo 4.- Discriminación laboral: todo trato diferenciado, ocultan información para que el trabajador no pueda desarrollar bien su trabajo, no le permiten ascender, no le informan sobre los proyectos y formación que ofrece la empresa, no tiene acceso o ciertas facilidades que los otros trabajadores de la misma condición, razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Artículo 5.- Persecución laboral: 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 pueden causar una desestabilidad laboral.

Artículo 6.- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Artículo 7.- Faltas de respeto en el trabajo e insultos: lo agreden verbalmente o físicamente, le gritan, insultan y ridiculizan; siempre le llaman la atención de forma injustificada o amenazan con cualquier represalia o sanción.

Artículo 8.- Culpabilizar al trabajador: No le felicitan por el trabajo, sino que lo critican y menosprecian, humillan delante de sus compañeros en relación con su trabajo, atribuyen errores malintencionados que no ha cometido, dramatizan sus fallos que no son graves o incluso buscan que cometan errores para hacerlo saber a vivía voz.

Artículo 9.- Desacreditación profesional: Este tipo de acoso laboral se produce tanto dentro como fuera del trabajo. difunden rumores sobre su persona, le atribuyen faltas profesionales ante sus compañeros y superiores, bromea sobre aspectos de su vida personal o profesional.

Artículo 10.- Sobrecarga de trabajo: se le acortan los plazos, le asigna tareas en exceso o por encima de sus posibilidades y controlan con presión indebida su trabajo.

Artículo 11. - Deber del Ministerio de Trabajo

Es deber del Ministerio de Trabajo, implementar mesas de trabajo con los distintos actores sociales a fin de brindar, capacitar, realizar y ejecutar charlas, talleres, capacitaciones a los trabajadores del sector público y privado; siendo deber del MTPE. velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. Asimismo, vía reglamentaria deberá definir qué instancia a lo interno de la Institución coadyuvará con el cumplimiento de la norma.

Artículo 12. - Medios de prueba del acoso laboral o mobbing

Será de aplicación supletoria lo dispuesto por el Código Procesal Civil, en ese sentido las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y, ante la ausencia de prueba directa (mensajes, correos, WhatsApp, Facebook, grabaciones, imágenes y otros), deberá recurrirse a la prueba indiciaria.

Artículo 13. -Medidas Cautelares o de protección

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

Artículo 14. - Marco Legal del acoso laboral o mobbing

El marco legal de protección del mobbing se encuentra establecido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, D.L. N° 728, D.L. N° 276, Ley Procesal del Trabajo, Código Procesal Civil, Procedimiento Administrativo Sancionador, código penal.

Artículo 15. - Procedimiento de la denuncia

El trabajador que se considere afectado por el mobbing, solicitará a su empleador por escrito para que de forma inmediata cesen dichas conductas en su contra adjuntado para tal efecto los medios de prueba pertinente. Si el empleador advierte indicios de actos de acoso laboral deberá disponer

de oficio la apertura de un Procedimiento Administrativo Sancionador, debiendo además remitir copia de los actuados al Ministerio de Trabajo y SUNAFIL a fin de estos dependiendo del Sector Público o Privado, realizarán la inspección respectiva. En caso que, estas conductas persistan el trabajador podrá considerarse despedido y accionar judicialmente solicitando la indemnización o reposición, adjuntado las pruebas correspondientes.

Artículo 16. - Sobre la falsa denuncia del trabajador

El trabajador que de forma temeraria o maliciosa interpone una denuncia aduciendo actos de mobbing y se demuestra lo contrario, será denunciado penalmente por el delito de falsedad ideológica.

Disposiciones Finales

Primera. - Deróguese toda norma que se oponga a las disposiciones dadas en esta ley.

Segunda. - La presente ley entrará en vigencia a los 15 días de su publicación.

Comuníquese al señor presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los 20 días del mes de diciembre de 2019.

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los 22 días del mes de diciembre de 2019.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente propuesta de ley surge como consecuencia de la problemática existente, que gira debido la deficiencia e indebida regulación legislativa, referido al acoso laboral o mobbing. En ese sentido, la presente ley busca resolver el conflicto existente, pues modifica el inciso g) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. independizando la figura del acoso moral como mobbing, disponiendo su regulación taxativamente y específicamente, a efectos de garantizar el respeto de sus derechos laborales, teniendo como principal fundamento que el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador; asimismo el Código Penal en su incorporación de D.L.1410, incorporando el acoso de manera genérico, donde el dolo o intención es acercarse o unirse a la víctima, modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, mas no el acoso laboral o mobbing propiamente dicho, ya que como intención de este es alejar del lugar a la víctima, con la renuncie, abandono el ámbito laboral. la víctima, y finalmente solo así se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores. Pues, el contexto, nos permite evidenciar, la necesidad de modificar dicho dispositivo legal, máxime si nuestra legislación peruana y la jurisprudencia actual emitida viene siendo objeto de diversas críticas, por vacíos y deficiencias en cuanto a material laboral se refiere. Por lo que, el presente proyecto de ley contribuirá a resolver dicho problema jurídico, pues, lo que se espera es implementar su incorporación en el Reglamento.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legislativa en estricto modifica el inciso g) del artículo 30 del D.S. N° 003-97- TR.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Se puede garantizar que la presente iniciativa legislativa no ocasionará gastos extraordinarios al tesoro público nacional, por cuanto se trata de un requisito adicional que deberá tomar en cuenta el Empleador ante un acto de acoso laboral o mobbing.