



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

**El acoso laboral y su incidencia en los derechos a la integridad de los
trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autoras

Carol Stefany Alvarado Alvarado

Cecilia Elizabeth Manrique Soto

Asesor

Dr. Carlos Humberto Conde Salinas

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cecilia Elizabeth Manrique Soto	71563602	20 de noviembre de 2023
Carol Stefany Alvarado Alvarado	75194721	20 de noviembre de 2023
Datos Del Asesor:		
Nombres Y Apellidos	DNI	CÓDIGO ORCID
Carlos Humberto Conde Salinas	15584582	0000-0002-3187-622X
Datos De Los Miembros De Jurados – Pregrado/Posgrado-Maestría-Doctorado:		
Nombres Y Apellidos	DNI	CODIGO ORCID
Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	0000-0002-7293-4182
Wilmer Magno Jiménez Fernández	10136141	0000-0002-1776-7481
Elva Silva Castro	09907053	0000-0003-1616-8898

EL ACOSO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS A LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
8	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1%

TÍTULO

**EL ACOSO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS A
LA INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2022**

**Autoras CAROL STEFANY ALVARADO ALVARADO
MANRIQUE SOTO CECILIA ELIZABETH**

Asesor DR. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

JURADO

Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez

PRESIDENTE

Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernández

SECRETARIO

Dra. Elva Silva Castro

VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación va dedicada a nuestros familiares, porque son muy importantes en nuestras vidas y nos impulsan a seguir adelante.

CAROL Y CECILIA

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los docentes que nos enseñaron a lo largo de esta carrera de Derecho, por los conocimientos brindados y experiencias vividas, asimismo agradecemos a los profesionales que formaron parte para culminar de manera correcta esta investigación.

CAROL Y CECILIA

INDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE.....	VI
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivos generales.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.5. Delimitaciones del estudio.....	14
1.6. Viabilidad del estudio.....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	16
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	16
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
2.2. Bases teóricas.....	17
2.3. Definiciones conceptuales.....	22
2.4. Hipótesis de investigación.....	23
2.4.1. Hipótesis general.....	23
2.4.2. Hipótesis específicas.....	23

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	24
3.1.1. Tipo de investigación	24
3.1.2. Enfoque	24
3.2. Población y muestra.....	25
3.2.1. Población.....	25
3.2.2. Muestra.....	25
3.3. Operacionalización de las variables.....	25
3.4. Técnicas de recolección de datos	26
3.4.1. Técnica por emplear	26
3.4.2. Descripción del Instrumento	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados	28
4.2. Contrastación de hipótesis	34

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	40
5.2. Conclusiones	41
5.3. Recomendaciones	42

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS

5.1. Fuentes bibliográficas	43
5.3. Fuentes electrónicas	43

ANEXOS.....	45
-------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Distribución frecuencia del maltrato laboral</i>	28
Tabla 2	<i>Distribución frecuencia de la persecución laboral</i>	29
Tabla 3	<i>Distribución frecuencia de la discriminación laboral</i>	30
Tabla 4	<i>Distribución frecuencia de la dignidad</i>	31
Tabla 5	<i>Distribución frecuencia de la integridad física</i>	32
Tabla 6	<i>Distribución frecuencia de la integridad psicológica</i>	32
Tabla 7	<i>Pruebas de normalidad</i>	33
Tabla 8	<i>Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y derecho a la integridad</i>	35
Tabla 9	<i>Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y dignidad</i>	36
Tabla 10	<i>Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y la integridad física</i>	37
Tabla 11	<i>Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y la integridad psicológica</i>	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Maltrato laboral</i>	28
Figura 2	<i>Persecución laboral</i>	29
Figura 3	<i>Discriminación laboral</i>	30
Figura 4	<i>Dignidad</i>	31
Figura 5	<i>Integridad física</i>	32
Figura 6	<i>Integridad Psicológica</i>	33
Figura 7	<i>Comportamiento de normalidad</i>	34
Figura 8	<i>Dispersión de puntos entre el acoso laboral y el derecho a la integridad</i> .	35
Figura 9	<i>Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la dignidad</i>	36
Figura 10	<i>Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la integridad física</i>	37
Figura 11	<i>Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la integridad psicológica</i>	39

RESUMEN

Se consideró como objetivo: conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Sobre la metodología, fue de tipo básica, correlacional, contó con diseño no experimental transversal, contó con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 50 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se obtuvo que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.776 y un Sig.<0.05, indicando que la relación fue positiva alta.

Palabras claves: Acoso laboral, derecho a la integridad

ABSTRACT

The objective was considered: to know to what extent Workplace Harassment affects the rights to integrity of workers in the Superior Court of Justice of Huaura 2022.

Regarding the methodology, it was of a basic, correlational type, it had a cross-sectional non-experimental design, it had a quantitative approach, 50 workers were considered as a population, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. It was obtained that both variables presented a correlation, having as a value: 0.776 and a Sig.<0.05, indicating that the relationship was high positive.

Keywords: Workplace harassment, right to integrity

INTRODUCCIÓN

En todo centro de trabajo se da el intercambio de ideas, opiniones, comunicación entre los trabajadores, los cuales, en conjunto con la exigencia de la organización pueden ocasionar roces y desacuerdos. Asimismo, se puede propiciar actitudes y comportamientos inadecuados que pueden fomentar problemas mayores en la organización, como desconfianza, y perjudicar al logro de los objetivos establecidos.

Se siguió la siguiente estructura para desarrollar la presente investigación:

Capítulo I: Se muestra el Planteamiento del problema con su respectivo contenido.

Capítulo II: Se muestra el Marco Teórico, con su respectivo contenido.

Capítulo III: Se muestra la Metodología, con su respectivo contenido.

Capítulo IV: Se muestra los Resultados.

Capítulo V: Se muestra la Discusión de resultados.

Capítulo VI: Se muestra las Conclusiones y Recomendaciones.

Luego se muestran las referencias utilizadas para la composición de esta investigación.

Finalmente se muestran los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

Es importante en el marco internacional y nacional contar con centros laborales en las cuales los trabajadores puedan desempeñarse en sus puestos de trabajo de una manera segura en salvaguarda de su dignidad para ello el estado peruano contempla en la constitución política en su artículo segundo, incisos 1,2,15,22,24 en el cual señala que todo ciudadano tiene derecho a: la vida, a su dignidad, integridad moral y física y a su libre desarrollo y bienestar; igualmente nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; trabajar libremente y con sujeción a la ley; a la paz, tranquilidad, disfrutar del tiempo libre y al descanso, así como gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; a la libertad y a la seguridad personal.

Con el pasar del tiempo el acoso laboral se ha ido prevaleciendo en diferentes países, convirtiéndolo en un problema mundial, sin embargo, poco y nada se ha estado haciendo para eliminarlo, es por ello que en tiempos recientes se ha ido acrecentando y se ha vuelto un tema necesario de preocuparse.

En la Corte superior de Justicia de Huaura se han presentado casos de acoso laboral en trabajadoras por parte de superiores y también por compañeros de trabajo, pero por vergüenza o temor a perder su puesto de trabajo no denuncian el hostilización, repercutiendo en su salud, causando padecimientos como el estrés. Esta situación también ha tenido efectos de renuncias al culminar su contrato de trabajo.

La realización de esta investigación está orientada a beneficiar a la sociedad, específicamente se trata de enfatizar y tratar sobre el acoso laboral para que las víctimas puedan sentirse escuchadas y puedan denunciar a las autoridades por hostigamiento laboral, y de incitar la voluntad de seguir los trámites correspondientes. Asimismo, ser un portavoz para que puedan ser escuchadas y se

puedan tomar las acciones pertinentes para solucionar y en lo posible ir eliminando este maltrato.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?

¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?

¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica: Se utilizaron procedimientos e instrumentos para recopilar datos, formando la utilización de una metodología que permita ser considerada como antecedente para próximas investigaciones basadas o relacionadas a las variables consideradas.

Justificación teórica: Se consideraron conceptos y teorías de diferentes autores sobre las variables para explicar la relación de las variables consideradas.

Justificación práctica: La realización de esta investigación está orientada a beneficiar a la sociedad, específicamente se trata de enfatizar y tratar sobre el acoso laboral para que las víctimas puedan sentirse escuchadas y puedan denunciar a las autoridades por hostigamiento laboral, y de incitar la voluntad de seguir los trámites correspondientes. Asimismo, ser un portavoz para que puedan ser escuchadas y se puedan tomar las acciones pertinentes para solucionar y en lo posible ir eliminando este maltrato.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación geográfica: La presente investigación se realiza en la ciudad de Huacho.

Delimitación social: Comprende a los trabajadores de la Corte Superior de justicia de Huaura.

Delimitación temporal: La investigación se desarrolla durante el año 2023.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación fue viable ya que se contó con los recursos necesarios para llevarla a cabo, como los recursos humanos, financieros, materiales, información, autorización y tiempo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Montalván (2020) en su investigación se centró en dar a conocer la figura legal del acoso laboral. Obtuvo que resultan necesarias nuevas reformas que puedan propiciar el correcto desarrollo de los principios laborales y que se puedan ejecutar de manera correcta. Para lograr esto se debe diseñar e implementar un adecuado proceso de prevención, ello sumado a que es necesario que las organizaciones cuenten con programas de prevención, tampoco se ha fomentado su cumplimiento pertinente, siendo labor del Ministerio de realizar las operaciones para que se puedan ejecutar.

Collantes y Haro (2022) en su investigación consideraron como objetivo: estudiar la figura del acoso laboral a partir de las últimas reformas, para lo cual revisaron definiciones, evolución y todo lo relacionado a la legalidad junto con las sanciones aplicables para intentar eliminar este acto. Acerca de la metodología, fue cualitativa, utilizaron el método analítico-sintético y el inductivo-deductivo. Se concluyó que fue necesario implementar más medidas para erradicar el acoso laboral siguiendo la normativa tanto internacional como nacional.

Massimo (2020) en su investigación refirió como objetivo: identificar aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay. Acerca de la metodología, fue cualitativa. Asimismo, enfatizó que el acoso moral laboral debe ser tratado con más responsabilidad y esfuerzos, para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores y para contar con una mayor información de este problema. En adición menciona que deberá evaluarse las leyes pertinentes sobre el acoso laboral también para los teletrabajos, es decir para los trabajadores que trabajan a distancia, para garantizar sus derechos laborales y para evitar los actos de acoso virtual.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Peñaloza y Rodríguez (2021) en su investigación refirieron como objetivo: identificar los factores asociados al acoso laboral, desde una revisión sistemática, para lo cual se recopiló información de artículos científicos, utilizaron el análisis documental, consideraron como muestra a 20 artículos. Obtuvieron que los determinantes fueron: edad, género femenino y estado civil. Concluyeron que el acoso laboral fue el que más prevalencia presentó, y que los victimarios tuvieron un rango superior que las víctimas.

Obregón (2018) en su investigación consideró como objetivo: demostrar que la legislación peruana no es eficaz para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores ante el acoso moral y establecer pautas para una futura reforma de la materia. Con respecto a la metodología, contó con enfoque cualitativo. Se obtuvo que resulta necesario que las empresas elaboren y apliquen políticas que puedan prevenir y solucionar los casos de acoso en los mismos centros de trabajo, debido a que la ley no sanciona ni ejecuta los procedimientos correctamente ni a tiempo.

Mayhua (2018) en su investigación se basó en la ineficiente gestión de las autoridades políticas sobre las garantías personales entregadas como medida precauteladora a las víctimas que sufren maltratos o actos denigrantes. Obtuvo que las autoridades políticas brindan como forma de protección resoluciones que involucran mecanismos que resguardan la integridad de las víctimas, mencionando que estas autoridades no tienen la potestad de valorar correctamente la peligrosidad de la declaración de las víctimas, además que los procedimientos son burocráticos y que, lo prometido en esas resoluciones queda en promesa (papeleo), ya que en realidad no se ejecutan las acciones correspondientes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Acoso Laboral

A.- Definiciones

Es un problema que se presenta mayormente en las sociedades industrializadas y que se tratan y resuelven adecuándose a las propias normativas y leyes correspondientes. (Vicente Xavier, 2010)

Fuertes (2004) manifiesta que se genera a partir de las declaraciones de molestia o miedo de las víctimas por ser atacadas o vulneradas.

El autor también comparte que abarca las acciones para vulnerar e intimidar a otras personas, para que se sientan cohibidas y no puedan actuar con seguridad.

Fidalgo y Piñuel (2004) expresan que son las acciones basadas en maltratar a un trabajador para conseguir su intimidación y posteriormente que renuncie al trabajo o que cumpla con lo que le exigen. Estas acciones pueden ser ejecutadas por una persona o por más, incluso puede ser el mismo jefe o superior del trabajador. Asimismo, la renuncia del acosado implica la realización de actos ilícitos o perjudiciales. Refieren también que no abarca la vulneración física con armas o a golpes, sino que se da mediante la vulneración psicológica, es decir, empujones, roces, calumnias, expresiones de incomodidad.

Entonces se puede mencionar que es una problemática laboral que afecta las relaciones laborales, ya que al implicar actos y conductas agresivas realizadas con frecuencia quieren que poco a poco la valoración psicológica de la víctima quede devastada para garantizar que no aguante y decida marcharse de la organización.

Este fenómeno laboral posee las siguientes características:

- La intencionalidad: No se da accidentalmente, sino que el agresor o agresores tienen la decisión de dañar y cohibir a la víctima.
- La repetición: Se da de manera reiterada para mantener preocupados el mayor tiempo a la víctima, para que su resistencia psicológica se derrumbe.
- La asimetría: Los acosadores, en el entorno laboral mayormente son aquellos trabajadores que poseen rangos mayores que de la(s) víctima(s), lo cual tiene mayor libertad y poder para actuar como quiera, lo cual propicia que el acoso sea constante y creciente.

El acoso laboral representa un riesgo laboral, ya que, considerando sus características y esencia, aparte de provocar en primer lugar daño psicológico, ocasiona la vulneración de la integridad de la víctima y la marginación social. Se podría considerar como un tipo de estrés en el trabajo, pero no ocurre solo dentro de la organización, sino que también se puede dar en entornos externos y puede depender de las relaciones interpersonales de los trabajadores. En

diferentes investigaciones se evidencia que los problemas interpersonales en la sociedad, es decir, entre personas, pueden ocasionar inconvenientes de magnitud considerable en el ámbito laboral, generando un clima laboral tenso, insatisfacción, actitudes y comportamientos nerviosos, el no cumplimiento de objetivos, absentismo, renuncia, accidentes y la latente posibilidad de terminar en tragedias.

Los motivos que originan el acoso laboral pueden ser diversos. Sobre esto, Fernández y Nava (2010) refieren que se crea a partir de conflictos personales que no han sido solucionados. Hirigoyen (2001), por el contrario, manifiesta que el acoso laboral se origina a partir de la decisión de agredir a otra persona, sea el motivo que fuese, siendo más que todo por diferencias entre sentimientos u opiniones.

(Laskoswsky y Marchant 2005) citado también por (Fernández y Nava, 2010), refieren que los determinantes del acoso laboral son los siguientes:

- Organización del trabajo: En los centros de trabajo se asigna la realización de actividades a los trabajadores, las cuales generan sobrecarga en estos, además que se incrementa por un inadecuado control por parte de la organización. Asimismo, las labores que se encargan suelen ser repetitivas, lo que puede ocasionar el aburrimiento de los trabajadores y que se llame la atención a estos por no laborar de manera adecuada, generando su descontento.

- Concepción de tareas: Al ser tareas repetitivas y manteniendo el mismo nivel de desafío para los trabajadores, ocasionará la intranquilidad de estos, conllevando a la aparición de conflictos.

- Tipo de dirección: Si en las organizaciones se lleva a cabo una dirección autoritaria, no se valora la relevancia de los trabajadores, lo cual ambos motivos originarán que los trabajadores no se sientan considerados y propiciará conflictos y acoso.

- Sujetos objetivos del Hostigamiento Laboral: El acoso se aplica a los trabajadores que son los mejores, tanto en términos de competitividad, virtudes, responsabilidad, personalidad y proactividad, o también se puede enfocar en aquellos que no sobresalen.

Este problema ocasiona problemas como:

- Efectos en la salud física: Ocasiona agresividad, depresión, cansancio y la constante inseguridad.

- Efectos en la vida social y las relaciones interpersonales: Ocasiona que los compañeros excluyan a la víctima, representando la traición o poca estima que se le tenía, generando que ésta se aisle y tenga que aguantar todo el acoso.
- Efectos en la economía: Al vulnerar la integridad psicológica y moral provoca que la víctima renuncia, para lo cual se le debe una indemnización por parte de la organización, también puede ocasionar la incapacidad para trabajar en otra organización, generando la imposibilidad de pagar sus cuentas y necesidades, lo cual propiciaría que acceda a realizar actos ilícitos o a vender sus pertenencias para poder mantenerse.
- Efectos en la esfera profesional: Al sentirse acosada la víctima, no puede sobresalir o cumplir satisfactoriamente su labor, generando una baja autoestima, vulnerando sus capacidades laborales y calidad.
- Efectos psicológicos: Genera estrés, fatiga, depresión, crisis hasta el extremo del suicidio.

2.2.2. Derecho a la integridad

A.-Definiciones

Los derechos fundamentales son los principios establecidos a nivel mundial que asignan las facultades inherentes de las personas, como libertades e igualdades, con la finalidad que sean respetadas en todo ámbito y se pueda respetar la integridad humana.

Gozan de la facultad de ser exigibles, para que las personas puedan estar unidas en sociedad para relacionarse de manera adecuada, con justicia y con todas las disposiciones legales pertinentes.

Ferrajoli (2004) refiere que estas facultades son subjetivas en función de la posesión de legitimidad democrática, asimismo considera que estas potestades corresponden solo a las personas que puedan obrar, y aquellas que no pueden tienen que acudir con otros para acceder a estos derechos y conservarlos.

Para los trabajadores parlamentarios, los derechos fundamentales representan prohibiciones, ya que ya se encuentran constituidos legalmente en todo el mundo, asimismo no se pueden transferir estas potestades a otra persona,

ni se puede renunciar a estos, puesto que son parte del desarrollo y dignidad humana que garantizan una sociedad de bien.

Derecho a la dignidad humana: Es la facultad que se le atribuye a las personas para que sean resguardadas y consideradas como parte de la sociedad (Valls, 2015).

El derecho a la dignidad humana se considera como el elemento distintivo de las personas, ya que posee categorías multidisciplinarias, variando en función a la filosofía, ética, derecho y política de la sociedad, siendo estos los que propician la consideración de las personas como dignas. (Marín, 2007) Este derecho representa valor a la persona, de merecer ser considerada o admirada. De otro lado, Peces (2003) refiere que la dignidad humana es el fundamento ético, político, y jurídico que señala la necesidad de desarrollar y defender la integridad de las personas. Otra definición que se tiene es que implica el reconocimiento de autonomía de las personas en función de las consideraciones éticas holistas, representando que las personas, con su valor inherente en la sociedad, se encuentran orientadas considerando los ordenamientos jurídicos establecidos como reguladores para garantizar una sociedad respetuosa y justa (Tobar, 2008).

Según la Constitución española, la dignidad humana representa el conjunto de derechos que no se pueden extraer o quitar, ya que son inherentes a la esencia humana y que son las bases para mantener el orden pacífico y político de la sociedad (Aparissi, 2013).

Faramiñan (2014) refiere que es un derecho fundamental que permite el cumplimiento de los demás derechos humanos. Este derecho se relaciona mucho con el derecho a la integridad, el cual refiere que la naturaleza de las personas tiene tres dimensiones, siendo la física, la cual enfatiza que se debe preservar los organismos de las personas (cuidar la parte física), la psicológica, la cual enfatiza que se debe preservar las capacidades intelectuales y motrices, y la moral, la cual enfatiza que las personas no pueden ser sometidas al cumplimiento estricto de un nuevo modelo social que vaya en contra del ya establecido por los derechos humanos.

La violencia contra la mujer corresponde a uno de las mayores problemáticas correspondiente a los derechos humanos, afectando, según reportes, a 1200 millones de féminas alrededor del mundo. Según reportes de organismos internacionales sobre los derechos, como la ONU, se identificó que 3.7 millones de mujeres en países europeos fueron víctimas de violencia sexual; ello obtenido en un reporte de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En otro reporte, de la UNODC, se obtuvo que, del total de víctimas de trata, el 71% correspondió a niñas y mujeres. (ONU, 2013)

2.3. Definiciones conceptuales

EL ACOSO MORAL DE TIPO DESCENDENTE: Es en el cual el agresor o acosador posee un cargo mayor que el de la víctima.

EL ACOSO MORAL HORIZONTAL: Es el que se lleva a cabo entre trabajadores de un mismo nivel jerárquico, debido a motivos como envidia o problemas personales, para lo cual realizan sabotajes o calumnias para perjudicar la imagen del otro.

EL ACOSO DE TIPO ASCENDENTE: Es en el que el agresor posee un rango jerárquico menor a la víctima.

ACOSO LABORAL: Es la situación o problema que abarca que un hostigador o grupo de hostigadores deciden vulnerar moral o físicamente a otra persona, en este caso, trabajador, para que sienta miedo y se sienta aislado mentalmente de los demás.

HUMILLACIONES: Son los actos en los que una persona avergüenza en público a otra, con el fin de denigrar sus costumbres, religión, sexo, raza, etc.

CRÍTICAS: Son aquellas acciones basadas en opinar sobre determinados temas o situaciones, en donde mayormente se resalta la reacción ante elementos como belleza, situación económica, lo material, etc.

BURLAS: Son aquellas acciones que buscan ridiculizar a otra persona, como insultar, molestar o reírse de alguna mala experiencia.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022

2.4.2. Hipótesis específicas

El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Se enmarcó como de tipo básica, ya que, en base a la parte teórica de la investigación se formularon nuevos conocimientos, los cuales se contrastaron con la realidad problemática, generando conocimientos científicos. (Behar Rivero, 2008)

3.1.2. Nivel de investigación

Fue de nivel correlacional, ya que se centró en hallar la relación entre las variables consideradas, obteniendo de por medio el grado de correlación que evidencian y su posterior explicación. (Arias, 2006)

3.1.3. Diseño de la investigación

Contó con diseño no experimental y transversal.

Con respecto a este diseño, corresponde a las investigaciones en las que no se manipulan intencionalmente las variables, ya que se observan tal y como suceden. (Gómez, 2006)

Asimismo, fue transversal, ya que la recopilación de datos necesarios se llevó a cabo una sola vez, con lo cual se pudo describir a las variables y su relación. (Gómez, 2006)

3.1.4. Enfoque

Contó con enfoque cuantitativo. Este enfoque representa la utilización de escalas numéricas y de la estadística para caracterizar aspectos de la población y para contrastar las hipótesis planteadas. (Gómez, 2006)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Abarca el conjunto de elementos que poseen características similares y que cumplen con una serie de rasgos que se desean investigar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Considerando esta investigación, se consideró a 50 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

3.2.2. Muestra

Es el conjunto representativo definido de una población determinada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se consideró como muestra a la totalidad de la población (50).

3.3. Operacionalización de las variables

Matriz de Operacionalización de la variable Acoso Laboral

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
Acoso Laboral	Maltrato laboral	Actos hostiles Preparación Reconocimiento económico
	Persecución laboral	Trabajo Sociedad hostigamiento
	Discriminación laboral	Ambiente Sobrecarga de normas Multiplicidad Clima organizacional

--	--	--

Matriz de Operacionalización de la variable Derecho a la Integridad

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Derecho a la Integridad	Dignidad	Humillación
	Integridad física	Violencia física
	Integridad psicológica	Baja autoestima Estrés

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizó como técnica a la encuesta, con la finalidad de recopilar datos necesarios para procesarlos y entender la relación entre las variables consideradas.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Es el instrumento conformado por hojas que contienen preguntas objetivas, precisas y coherentes sobre las variables y sus dimensiones e indicadores, para poder recopilar información crucial de estas. Hernández, Fernandez y Baptista (2014) consideran que es

el conjunto de interrogantes definidas previamente, las cuales son utilizadas para medir variables.

a.- Validez y confiabilidad y análisis de los datos.

Validación del cuestionario

Se utilizó la prueba de Kaiser – Meyer – Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett, con lo cual se obtuvo un valor de correlación: 0.839, indicando que cuenta con validez para aplicarse.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,839
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,570
	Gl	50
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Se utilizó el Alfa de Cronbach. La validez representa que un instrumento puede medir lo que se pretende medir desde el principio, y la confiabilidad representa que, tras aplicarse varias veces, logra obtener los mismos resultados en la población considerada.

Para hallar la fiabilidad se realizó una prueba piloto, obteniendo como valor:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	24

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual se rigió bajo la escala de Likert, asimismo los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS V.24.0, con el cual se pudo tabular los datos y presentar los resultados tanto en tablas como figuras, junto con la contrastación de las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo del acoso laboral

Tabla 1. Distribución frecuencia del maltrato laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El superior se niega a comunicarse hablar o reunirse con usted	7	14.0%	10	20.0%	6	12.0%	12	24.0%	15	30.0%
2. El superior le interrumpe continuamente cuando habla y/o brinda una opinión.	5	10.0%	11	22.0%	11	22.0%	10	20.0%	13	26.0%
3. El superior le ignora o excluye del trabajo.	9	18.0%	10	20.0%	9	18.0%	11	22.0%	11	22.0%
4. Ha recibido preguntas y respuestas hostiles por parte de su superior.	4	8.0%	10	20.0%	14	28.0%	10	20.0%	12	24.0%
5. El superior lo controla y/o vigila en extremo	10	20.0%	15	30.0%	9	18.0%	7	14.0%	9	18.0%

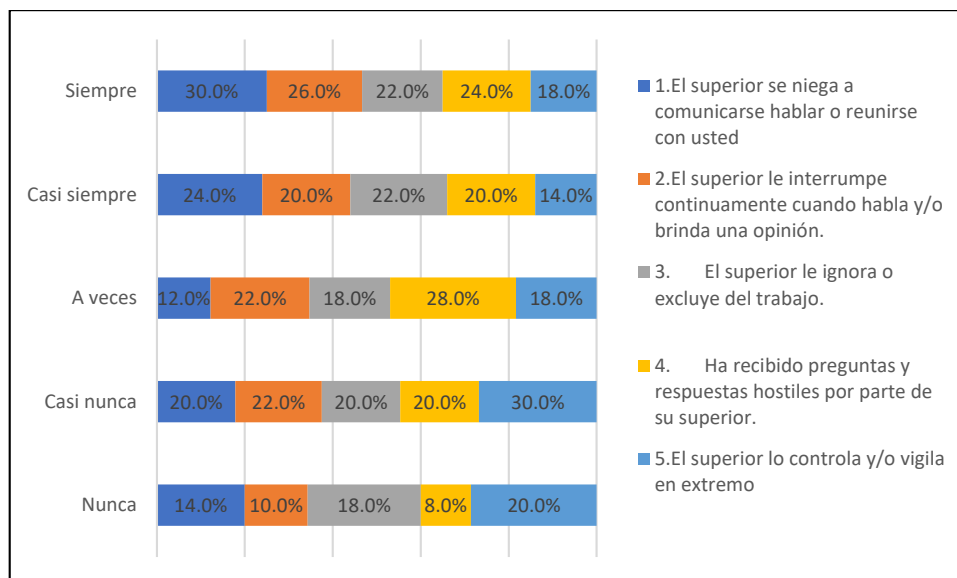


Figura 1. Maltrato laboral

Se evidencia que, con respecto al primer indicador, el 34% indicó casi nunca y nunca, el 12% determinó a veces y el 54% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al segundo indicador, el 32% determinó casi nunca y nunca, el 22% acotó a veces y el 46% mencionó siempre y casi siempre. Con respecto al tercer indicador, el 18% contestó a veces y el 44% indicó siempre y casi siempre. Con respecto al cuarto indicador, el 28% respondió nunca y casi nunca, el otro 28% determinó a veces y el 44% respondió casi siempre y siempre. Con respecto al quinto indicador, el 50% indicó casi nunca y nunca, el 18% recalcó a veces y el 32% determinó siempre y siempre.

Tabla 2. Distribución frecuencia de la persecución laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Sus compañeros le agreden verbalmente acerca de su trabajo y/o personalidad	7	14.0%	8	16.0%	8	16.0%	10	20.0%	17	34.0%
7. Considera que alguna vez se la han asignado funciones que no le corresponden y que afectan su autoestima	10	20.0%	9	18.0%	10	20.0%	10	20.0%	11	22.0%
8. Se considera que ha sido víctima de acoso y ha padecido alguna enfermedad en el tiempo que ha sido acosada.	13	26.0%	9	18.0%	9	18.0%	10	20.0%	9	18.0%
9. Sus jefes muestran interés en sus proyectos de trabajo.	9	18.0%	9	18.0%	15	30.0%	7	14.0%	10	20.0%
10. En su trabajo alguna vez se le ha privado, ocultado, negado los insumos, documentos o los	10	20.0%	13	26.0%	13	26.0%	7	14.0%	7	14.0%

instrumentos de trabajo para el normal desarrollo de sus actividades

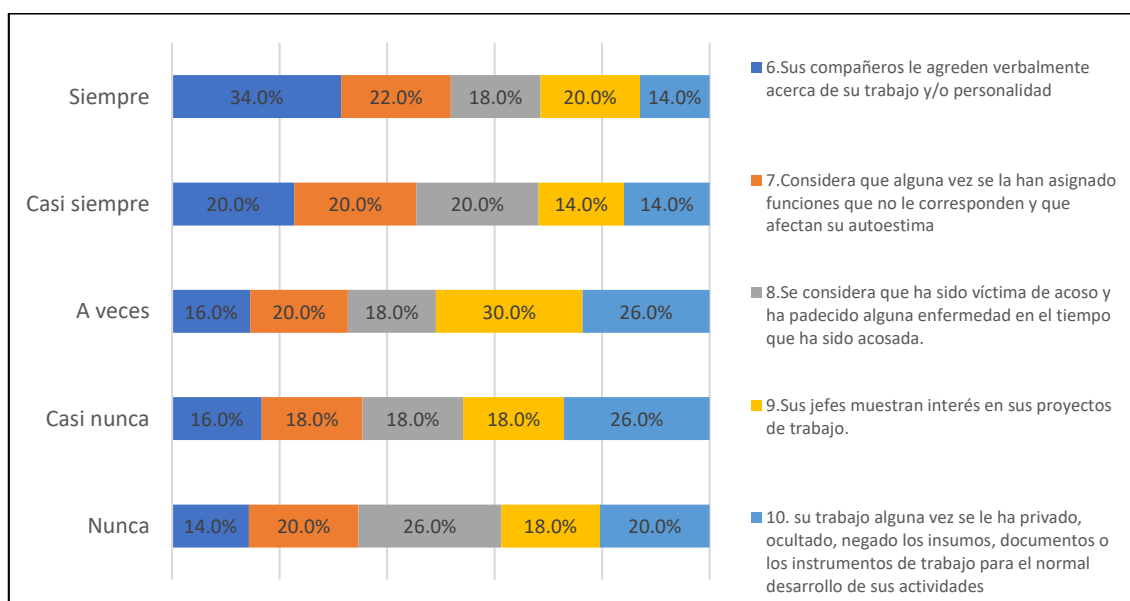


Figura 2. Persecución laboral

Se evidencia que, con respecto al sexto indicador, el 30% indicó casi nunca y nunca, el 16% determinó a veces y el 54% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al séptimo indicador, el 38% determinó casi nunca y nunca, el 20% acotó a veces y el 42% mencionó siempre y casi siempre. Con respecto al octavo indicador, el 44% mencionó casi nunca y nunca, el 18% contestó a veces y el 38% indicó siempre y casi siempre. Con respecto al noveno indicador, el 36% respondió nunca y casi nunca, el otro 30% determinó a veces y el 34% respondió casi siempre y siempre. Con respecto al décimo indicador, el 46% indicó casi nunca y nunca, el 26% recalzó a veces y el 28% determinó siempre y siempre.

Tabla 3. Distribución frecuencia de la discriminación laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Ha sido víctima de comentarios hostiles y de descalificación profesional expresados en presencia de sus compañeros de trabajo.	6	12.0%	13	26.0%	7	14.0%	10	20.0%	14	28.0%
12. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	4	8.0%	11	22.0%	11	22.0%	8	16.0%	16	32.0%

13. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.	8	16.0%	12	24.0%	7	14.0%	14	28.0%	9	18.0%
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.	5	10.0%	12	24.0%	14	28.0%	10	20.0%	9	18.0%

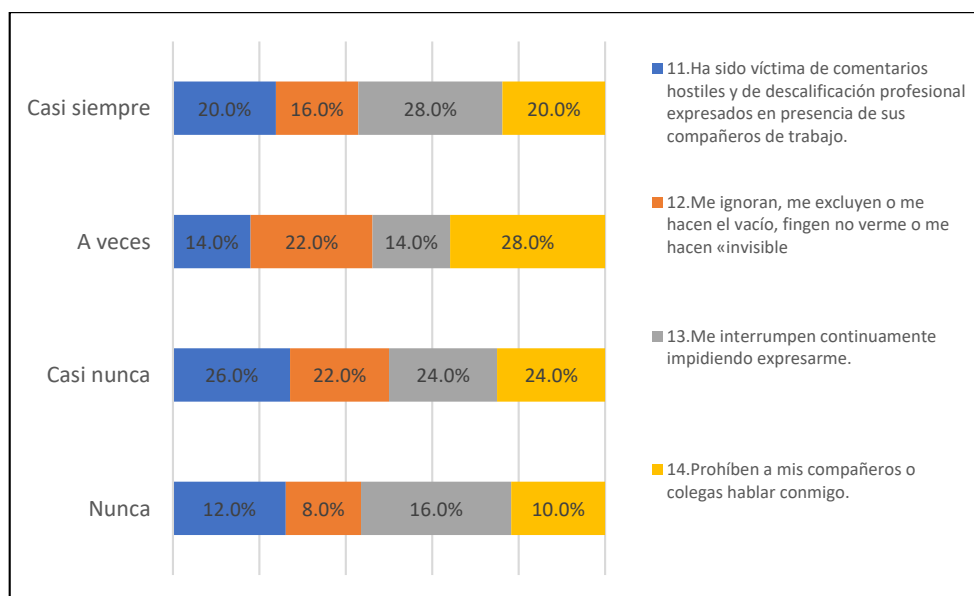


Figura 3. Discriminación laboral

Se evidencia que, con respecto al onceavo indicador, el 38% indicó casi nunca y nunca, el 14% determinó a veces y el 48% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al doceavo indicador, el 30% determinó casi nunca y nunca, el 22% acotó a veces y el 48% mencionó siempre y casi siempre. Con respecto al treceavo indicador, el 40% mencionó casi nunca y nunca, el 14% contestó a veces y el 46% indicó siempre y casi siempre. Con respecto al catorceavo indicador, el 34% respondió nunca y casi nunca, el otro 28% determinó a veces y el 38% respondió casi siempre y siempre.

4.2. Análisis descriptivo del derecho a la integridad

Tabla 4. Distribución frecuencia de la dignidad

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. Se le asigna un trabajo humillante	8	16.0%	13	26.0%	5	10.0%	10	20.0%	14	28.0%
16. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	5	10.0%	11	22.0%	11	22.0%	6	12.0%	17	34.0%
17. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	9	18.0%	11	22.0%	7	14.0%	14	28.0%	9	18.0%
18. Su persona es objeto de burla	4	8.0%	11	22.0%	14	28.0%	12	24.0%	9	18.0%

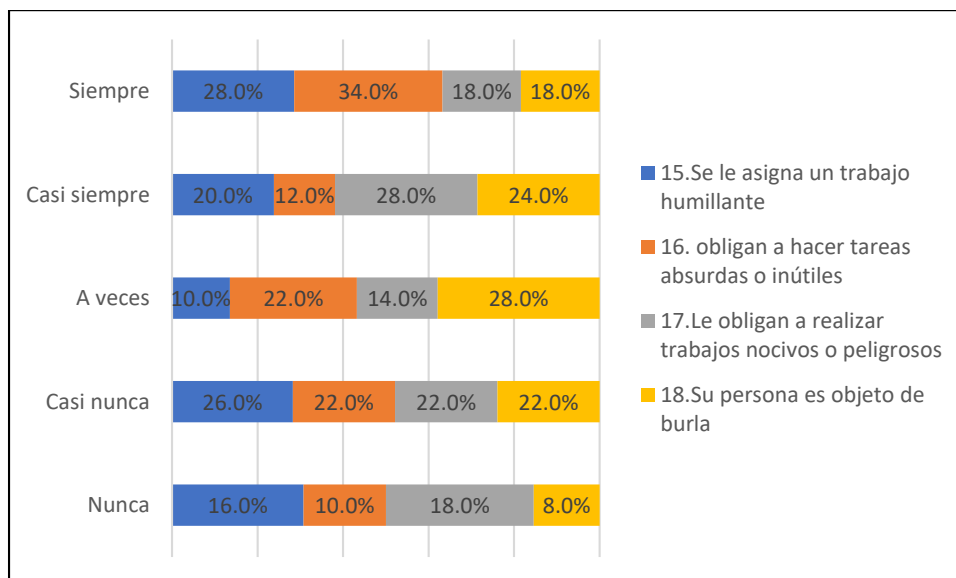


Figura 4. Dignidad

Se evidencia que, con respecto al quinceavo indicador, el 42% indicó casi nunca y nunca, el 36% determinó a veces y el 48% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al dieciseisavo indicador, el 32% determinó casi nunca y nunca, el 44% acotó a veces y el 46% mencionó siempre y casi siempre. Con respecto al diecisieteavo indicador, el 40% mencionó casi nunca y nunca, el 36% contestó a veces y el 46% indicó siempre y casi siempre. Con respecto al dieciochoavo indicador, el 30% respondió nunca y casi nunca, el otro 50% determinó a veces y el 42% respondió casi siempre y siempre.

Tabla 5. Distribución frecuencia de la integridad física

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. Le amenazan con violencia física	6	12.0%	11	22.0%	7	14.0%	10	20.0%	16	32.0%
20. Recibe ataques físicos leves, como advertencia y sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	6	12.0%	10	20.0%	12	24.0%	6	12.0%	16	32.0%

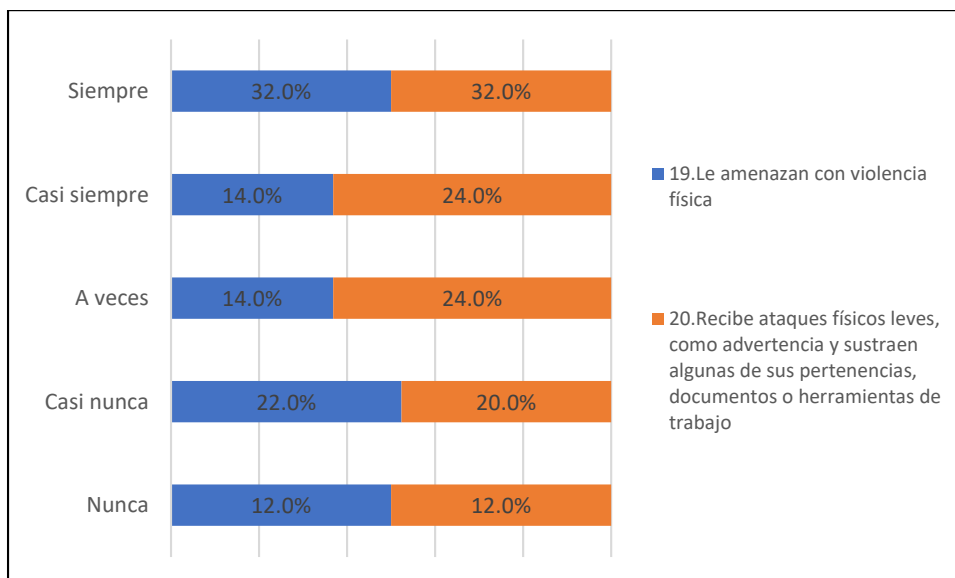


Figura 5. Integridad física

Se evidencia que, con respecto al diecinueveavo indicador, el 34% indicó casi nunca y nunca, el 14% determinó a veces y el 46% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al veinteavo indicador, el 32% determinó casi nunca y nunca, el 24% acotó a veces y el 56% mencionó siempre y casi siempre.

Tabla 6. Distribución frecuencia de la integridad psicológica

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. Recibo reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en el trabajo	7	14.0%	12	24.0%	5	10.0%	11	22.0%	15	30.0%
22. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, despido, traslados, etc.)	4	8.0%	10	20.0%	13	26.0%	7	14.0%	16	32.0%
23. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	7	14.0%	12	24.0%	6	12.0%	12	24.0%	13	26.0%
24. Imitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	4	8.0%	12	24.0%	14	28.0%	11	22.0%	9	18.0%

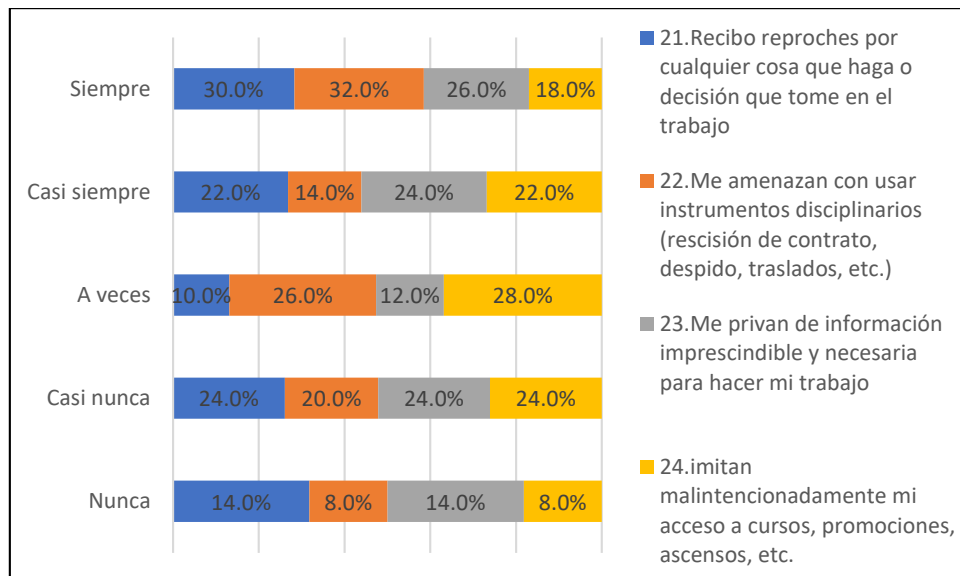


Figura 6. Integridad Psicológica

Se evidencia, con respecto al veintiunavo indicador, el 38% indicó casi nunca y nunca, el 10% determinó a veces y el 52% resaltó siempre y casi siempre. Con respecto al veintidosavo indicador, el 28% determinó casi nunca y nunca, el 26% acotó a veces y el 46% mencionó siempre y casi siempre. Con respecto al veintitresavo indicador, el 38% mencionó casi nunca y nunca, el 12% contestó a veces y el 50% indicó siempre y casi siempre. Con respecto al veinticuatroavo indicador, el 32% respondió nunca y casi nunca, el otro 28% determinó a veces y el 40% respondió casi siempre y siempre.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 7. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Acoso laboral	0.103	50	,200*
Derecho a la integridad	0.080	50	,200*
Dignidad	0.114	50	0.125
Integridad Física	0.147	50	0.008
Integridad psicológica	0.109	50	0.186

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

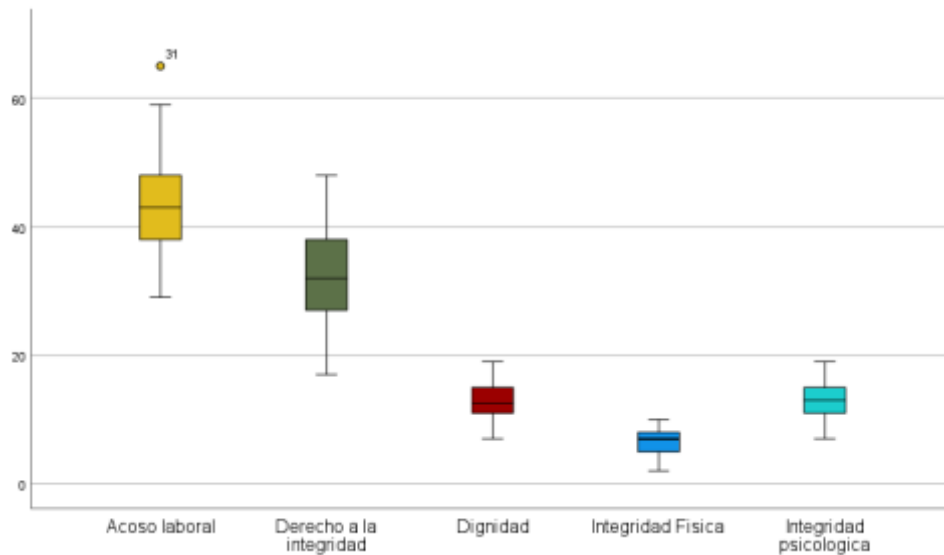


Figura 7. Comportamiento de normalidad

(Pérez, 2018) menciona que es importante realizar la prueba de normalidad de las variables antes de contrastar las hipótesis planteadas, ya que en varias pruebas paramétricas se basan en suposiciones que los datos obtenidos presentan distribución normal. Es por ello que, en caso contrario, es decir si los datos no presentan la mencionada distribución se aplica las Pruebas no paramétricas. En la Tabla 7 determina que, al presentar ambigüedad, es decir siendo las variables de acoso laboral, derecho a la integridad, dignidad e integridad psicológica sus niveles de significancias mayores del 0.05 y en el caso de la integridad física evidenciando un nivel de significancia menores al 0.05. Por lo tanto, se opta por las pruebas no paramétricas ya que son menos estrictas en sus restricciones.

4.4. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: El Acoso laboral no incide significativamente en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022

Ha: El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022

Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y derecho a la integridad

			Acoso laboral	Derecho a la integridad
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,776**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Derecho a la integridad	Coeficiente de correlación	,776**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

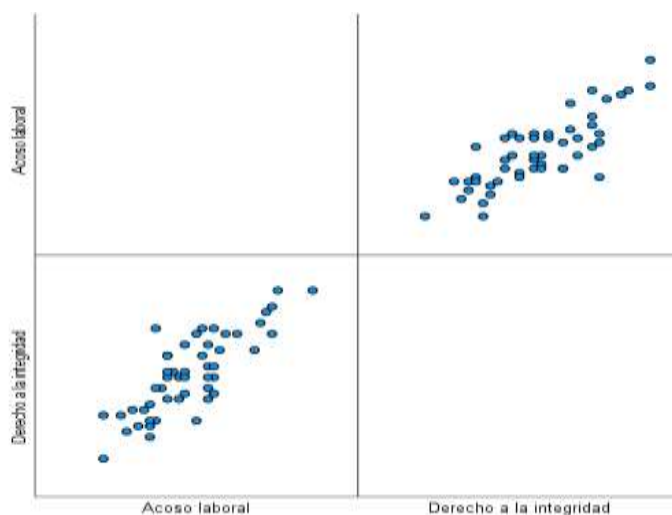


Figura 8. Dispersión de puntos entre el acoso laboral y el derecho a la integridad

Se muestra que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.776 y un Sig. <0.05, indicando que la relación fue positiva alta.

Hipótesis específica 1

Ho: El Acoso laboral no incide significativamente en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022

Ha: El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022

Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y dignidad

			Acoso laboral	Dignidad
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,850**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Dignidad	Coeficiente de correlación	,850**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

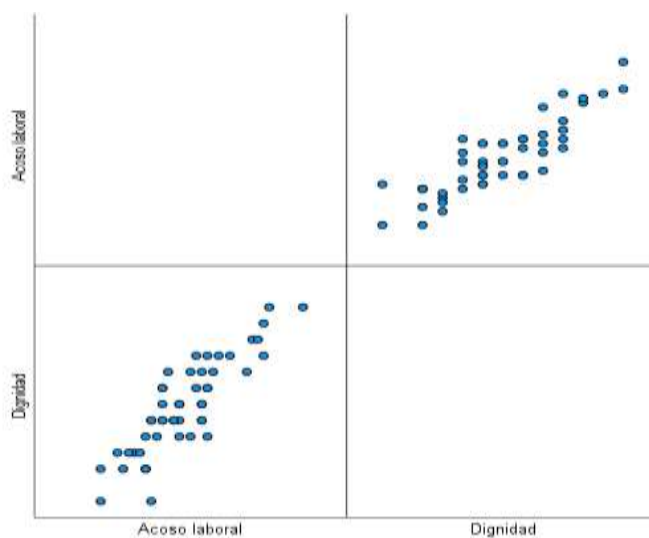


Figura 9. Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la dignidad

Se muestra que la variable y la dimensión de la segunda variable presentaron correlación, teniendo como valor: 0.850 y un Sig. <0.05, indicando que la relación fue positiva alta.

Hipótesis específica 2

Ho: El Acoso laboral no incide significativamente en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Ha: El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y la integridad física

			Acoso laboral	Integridad física
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,514**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Integridad física	Coeficiente de correlación	,514**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

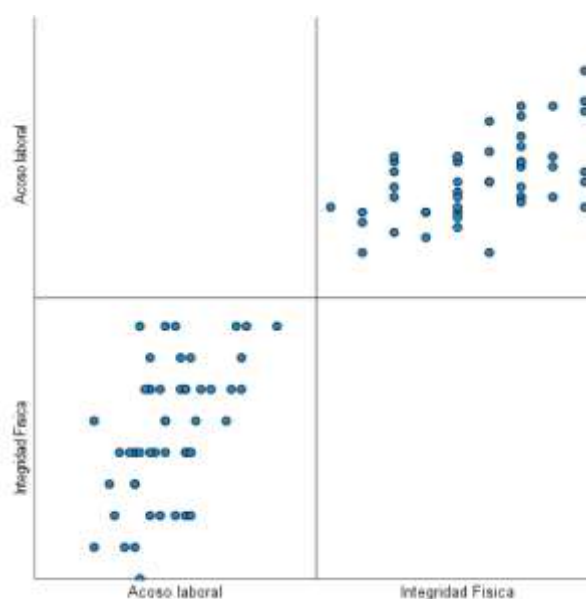


Figura 10. Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la integridad física

Se muestra que la variable y la dimensión de la segunda variable presentaron correlación, teniendo como valor: 0.514 y un Sig. <0.05, indicando que la relación fue positiva moderada.

Hipótesis específica 3

Ho: El Acoso laboral no incide significativamente en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Ha: El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.

Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre el acoso laboral y la integridad psicológica

			Acoso laboral	Integridad psicológica
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,765**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Integridad psicológica	Coefficiente de correlación	,765**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

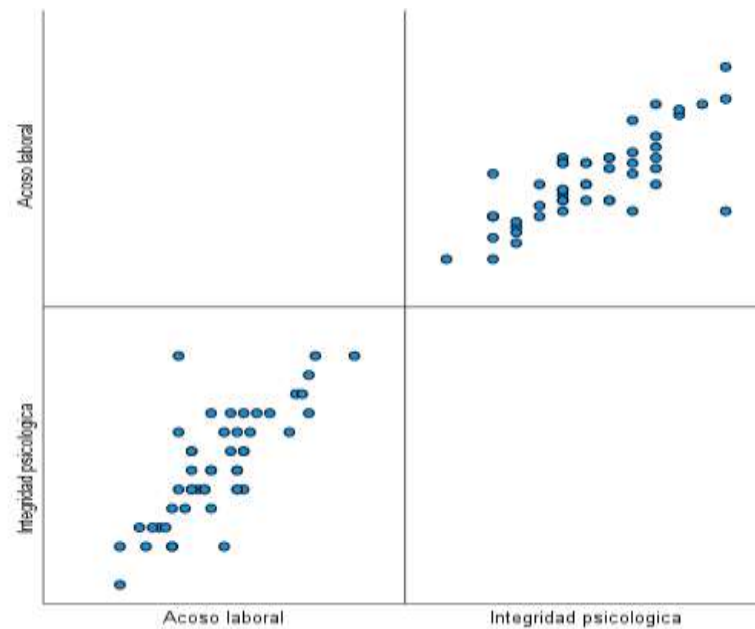


Figura 11. Dispersión de puntos entre el acoso laboral y la integridad psicológica

Se muestra que la variable y la dimensión de la segunda variable presentaron correlación, teniendo como valor: 0.765 y un Sig. <0.05, indicando que la relación fue positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En este apartado se comparó los resultados obtenidos en esta investigación con los resultados obtenidos de otros autores relacionados a las variables consideradas. En cuanto al acoso laboral los mayores porcentajes se presentaron en sus dimensiones: maltrato laboral, el superior se niega a comunicarse hablar o reunirse con usted el 54% resaltó siempre y casi siempre. En cuanto a si el superior le interrumpe continuamente cuando habla y/o brinda una opinión el 46% mencionó siempre y casi siempre. En cuanto a si el superior le ignora o excluye el 44% indicó siempre y casi siempre. En cuanto si ha recibido preguntas y respuestas hostiles por parte de su superior el 44% respondió casi siempre y siempre. En mención a si el superior lo controla y/o vigila en extremo el 50% indicó casi nunca y nunca

En cuanto a la persecución laboral, el 54% resaltó siempre y casi siempre. En el segundo caso, en cuanto a si considera que alguna vez se la han asignado funciones que no le corresponden y que afectan su autoestima el 42% mencionó siempre y casi siempre. En cuanto a si se considera que ha sido víctima de acoso y ha padecido alguna enfermedad en el tiempo que ha sido acosada el 38% indicó siempre y casi siempre. En cuanto a si sus jefes muestran interés en sus proyectos de trabajo el 36% respondió nunca y casi nunca, el otro 30% determinó a veces. En mención a si en su trabajo alguna vez se le ha privado, ocultado, negado los insumos, documentos o los instrumentos de trabajo para el normal desarrollo de sus actividades el 46% indicó casi nunca y nunca.

Con respecto a la discriminación laboral, si ha sido víctima de comentarios hostiles y de descalificación profesional expresados en presencia de sus compañeros

de trabajo el 48% resaltó siempre y casi siempre. En cuanto a si me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisible y el 48% mencionó siempre y casi siempre. En cuanto a si me interrumpen continuamente impidiendo expresarme el 46% indicó siempre y casi siempre. En cuanto a si prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo el 34% respondió nunca y casi nunca.

En lo referente al derecho a la integridad, en cuanto a si se le asigna un trabajo humillante, el 42% indicó casi nunca y nunca, el 36% determinó a veces y el 48% resaltó siempre y casi siempre. En cuanto a si le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles el 32% determinó casi nunca y nunca, el 44% acotó a veces y el 46% mencionó siempre y casi siempre. En cuanto a si le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos el 40% mencionó casi nunca y nunca, el 36% contestó a veces y el 46% indicó siempre y casi siempre. En cuanto a si su persona es objeto de burla, el 30% respondió nunca y casi nunca, el otro 50% determinó a veces y el 42% respondió casi siempre y siempre. En cuanto a si le amenazan con violencia física, el 34% indicó casi nunca y nunca, el 14% determinó a veces y el 46% resaltó siempre y casi siempre. En cuanto a si recibe ataques físicos leves, como advertencia y sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo el 32% determinó casi nunca y nunca, el 24% acotó a veces y el 56% mencionó siempre y casi siempre. Corroborando estos resultados con las investigaciones de Peñaloza y Rodríguez (2021) en su investigación, obtuvieron que el acoso laboral psicológico es en el que la persona es víctima de un agresor que ocupa un cargo de su mismo nivel o un mayor nivel. Asimismo se considera a Mayhua (2018), quien obtuvo que las autoridades políticas brindan como forma de protección resoluciones que involucren mecanismos que resguarden la integridad de las víctimas, mencionando que estas autoridades no tienen la potestad de valorar correctamente la peligrosidad de la declaración de las víctimas, además que los procedimientos son burocráticos y que, lo prometido en esas resoluciones queda en promesa (papeleo), ya que en realidad no se ejecutan las acciones correspondientes.

5.2 Conclusiones

- Se concluyó que el Acoso laboral presentó relación significativa con los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022, ya

que obtuvieron una correlación con valor: 0.776 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta.

- Se concluyó que el Acoso laboral presentó relación significativa con los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022, ya que obtuvieron una correlación con valor: 0.850 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta.
- Se concluyó que el Acoso laboral presentó relación significativa con los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022, ya que obtuvieron una correlación con valor: 0.514 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva moderada.
- Se concluyó que el Acoso laboral presentó relación significativa con los derechos a la integridad psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022, ya que obtuvieron una correlación con valor: 0.765 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda a la Corte analizar e implementar prácticas y medidas de prevención de conductas agresivas o de acoso a víctimas, además de colocar una mayor vigilancia y seguridad en sus instalaciones.
- Se recomienda a la Corte difundir información sobre la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento, para que se especifique y se tenga de conocimiento su importancia, las consecuencias y poder incitar a las víctimas a declarar sus experiencias para proceder con los procedimientos correspondientes.
- Se recomienda a la Corte utilizar herramientas para elaborar anuncios e informes basados en la importancia de declarar y actuar contra el acoso laboral, resaltando las leyes basadas en ello, especificando lo que corresponde y las acciones pertinentes de realizar para tratar de disminuir el problema.
- Se recomienda a la Corte acordar con el Ministerio de Trabajo difundir en las canales de comunicación masiva las consecuencias del acoso laboral, así como la gestión correspondiente. En adición resulta pertinente facilitar el procedimiento de denuncia cuando declaran las víctimas, para fomentar confianza en que detallen el delito sucedido y se pueda actuar de la manera más responsable y rápida posible, también contar con más mecanismos de seguridad que logren resguardar la integridad de las

víctimas por posibles resentimientos o la realización de otros actos delictivos de los agresores.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS

6.1. Fuentes bibliográficas

- Arias (2006) *El Proyecto de Investigación*, 6ra. Edic.; Caracas: Episteme
- Behar, D. (2008) *Metodología de la Investigación*; Bolivia: Shalom
- Faramiñán Gilbert, J.M (2014).: “*Derecho a la integridad personal*” en “El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y textos internacionales concordantes”, Cristina Monereo Atienza (Coord.), José Luis Monereo Pérez (Coord.), Augusto Aguilar Calahorro (Coord.), Granada, 2014, Ed. Comares, p. 17-27, p. 18;
- Gómez M., (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación científica*, Argentina; Brujas
- Hernández, Fernández y Baptista, (2014) *Metodología de la Investigación*; 6ta. Edic.Mexico: McGraw Hill
- Irigoyen. M. (2001). El acoso moral en el trabajo: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Argentina: Paidós
- ONU(2013) Mujeres: “*Hechos y cifras: acabar con la violencia contra las mujeres y niñas*”
- Vicente Xavier, A. (noviembre de 2010). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*.: Universidad de León
- Valls, R. (2015). *El concepto de dignidad humana*. Barcelona: Revista de Bioética y

6.2. Fuentes electrónicas

Collantes L., & Haro M. (2022) *La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de trabajo y a la Ley Organiza del Servicio Publico en el año 2017*; recuperado de: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>

Constitución Política del Perú (1993), recuperado de: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Massimo A., (2020) *Acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay: aportes para un abordaje integral con perspectiva de género e interseccionalidad* recuperada de: file:///C:/Users/Flor/Downloads/MASSIMO_MGPI_II.pdf

Mayhua M., (2018) *Ineficacia de garantías personales en la vigencia al derecho de integridades otorgadas por la Sub, Prefectura Provincial de Huancavelica*, recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/3b15493f-ff90-43b5-9496-5362da2d73c1>

Montalván S., (2020) *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno* recuperado de: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34009/1/Trabajo-de-Titulacion%20Abg.%20Silvia%20Montalv%C3%A1n.pdf>

Obregón H., (2018) *La protección de los trabajadores ante el acoso moral en la relación laboral* recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21447?locale-attribute=es>

Peñaloza A., Rodríguez, K., (2021) *revisión sistemática del acoso laboral en Latinoamérica*, recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78638?locale-attribute=es>

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?</p> <p>Problemas específicas</p> <p>¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?</p> <p>¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?</p> <p>¿En qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>Conocer en qué medida el Acoso laboral incide en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la dignidad de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>el Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad física de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022</p> <p>el Acoso laboral incide significativamente en los derechos a la integridad Psicológica de los trabajadores en la Corte Superior de justicia de Huaura 2022.</p>	<p>Variable 1: Hostigamiento laboral</p> <p>Dimensiones: Maltrato laboral Persecución laboral Discriminación laboral</p> <p>Variable 2: Derecho a la integridad</p> <p>Dimensiones: Dignidad Integridad física Integridad psicológica</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Fue de tipo básica, ya que, en base a la parte teórica de la investigación se formularon nuevos conocimientos, los cuales se contrastaron con la realidad problemática, generando conocimientos científicos.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Fue de nivel correlacional. ya que se centró en hallar la relación entre las variables consideradas, obteniendo de por medio el grado de correlación que evidencian y su posterior explicación.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Con respecto a este diseño, corresponde a las investigaciones en las que no se manipulan intencionalmente las variables, ya que se observan tal y como suceden. Asimismo, fue transversal, ya que la recopilación de datos necesarios se llevó a cabo una sola vez, con lo cual se pudo describir a las variables y su relación.</p>

ANEXO N°02

CUESTIONARIO

Agradezco que responda las preguntas con mucha sinceridad ya que la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X), según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

Descripción	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

		VARIABLE: ACOSO LABORAL				
DIMENSION:	MALTRATO LABORAL	1	2	3	4	5
	1.El superior se niega a comunicarse hablar o reunirse con usted					
	2.El superior le interrumpe continuamente cuando habla y/o brinda una opinión.					
	2. El superior le ignora o excluye del trabajo.					
	3. Ha recibido preguntas y respuestas hostiles por parte de su superior.					
	5.El superior lo controla y/o vigila en extremo					
DIMENSION:	PERSECUSION LABORAL					
	6.Sus compañeros le agreden verbalmente acerca de su trabajo y/o personalidad					
	7.Considera que alguna vez se la han asignado funciones que no le corresponden y que afectan su autoestima					
	8.Se considera que ha sido víctima de acoso y ha padecido alguna enfermedad en el tiempo que ha sido acosada.					
	9.Sus jefes muestran interés en sus proyectos de trabajo.					

	10. su trabajo alguna vez se le ha privado, ocultado, negado los insumos, documentos o los instrumentos de trabajo para el normal desarrollo de sus actividades						
DIMENSION:	DESCRIMINACION LABORAL						
	11.Ha sido víctima de comentarios hostiles y de descalificación profesional expresados en presencia de sus compañeros de trabajo.						
	12.Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»						
	13.Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.						
	14.Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.						

VARIABLE: DERECHO A LA INTEGRIDAD						
DIMENSION	DIGNIDAD	1	2	3	4	5
	15.Se le asigna un trabajo humillante					
	16. obligan a hacer tareas absurdas o inútiles					
	17.Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos					
	18.Su persona es objeto de burla					
DIMENSION	INTEGRIDAD FISICA					
	19.Le amenazan con violencia física					
	20.Recibe ataques físicos leves, como advertencia y sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo					
DIMENSION	INTEGRIDAD PSICOLOGICA					
	21.Recibo reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en el trabajo					
	22.Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, despido, traslados, etc.)					
	23.Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo					
	24.imitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.					

ANEXO N°03

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LEY

N° 27942

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende: 1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. 2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal. 3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. 4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3.- De los sujetos Por la presente Ley se considera: 1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley. 2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Capítulo II {M&A: 290926.DOC v.1} Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4.- Concepto El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Artículo 5.- De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Artículo 6.- De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes: a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad. c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo. TÍTULO II DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Capítulo I En el Régimen Laboral Privado

Artículo 7.- De la Responsabilidad del Empleador [M&A: 290926.DOC v.1] Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones: a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa. b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador. c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8.- De las Sanciones del Hostigamiento Sexual Típico Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 9.- De la Vía Judicial La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10.- Del Plazo de Caducidad En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 11.- De los Trabajadores y Socios Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente. Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V. Capítulo II De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Artículo 12.- De la Sanción a los funcionarios y Servidores Públicos [M&A: 290926.DOC v.1] Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I) del Decreto Legislativo N° 276. Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarisimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 13.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo-disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

Artículo 14.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya

adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 16.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley. **Capítulo III De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos**

Artículo 17.- De la Sanción a los directores y Profesores Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED. Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes. Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incurso en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley. [M&A: 290926.DOC v.1] Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios Los profesores universitarios que incurran en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria. Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

Artículo 19.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20.- Del Pago de la Indemnización El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el

párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida. Capítulo IV De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

Artículo 21.- De la Sanción El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta. Capítulo V [M&A: 290926.DOC v.1] De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral

Artículo 22.- De la Sanción en las Relaciones no Reguladas por el Derecho Laboral Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera. - De la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Modifícase el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los términos siguientes: "g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador." Adiciónase un último párrafo al artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes: "Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia." Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la

Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Modificase el inciso f) y adicionase el inciso g) del artículo 23 y modificase el inciso I) y adicionase el inciso m) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes: "Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos: (...) f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia. g) Las demás que señale la Ley. Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) I) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia. m) Las demás que señale la Ley." [M&A: 290926.DOC v.1] Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado Adicionase el inciso f) al artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos: "f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia: Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria Modificase el inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, bajo los términos siguientes: "d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual." Quinta. - De la modificación del inciso b) del numeral 2, del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo Modificase el inciso b), numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27242, bajo los términos siguientes: "b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia." Sexta.- De la modificación de los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú Modificase los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes: "Artículo 40.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del personal policial afecte el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo. Asimismo, el pase a la situación de disponibilidad se producirá cuando se constate que el personal policial presta servicios remunerados a entidades o personas ajenas a la Policía Nacional, siguiéndose el

procedimiento precisado en el párrafo precedente. Artículo 57.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El [M&A: 290926.DOC v.1] personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.” Séptima. - De la inclusión del inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú Adicionase el inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes: “d) No realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.” Octava.- De la modificación de los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea Modificase los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes: “Artículo 38.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del Oficial afecte el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El oficial deberá previamente ser citado, oído, y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo. Artículo 61.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El Oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.” Novena. - De la Reserva del Proceso de Investigación La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos

investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final. Décima.- La Falsa Queja Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este [M&A: 290926.DOC v.1] caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo. Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo. En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso. Décimo Segunda. - Trabajadores del Hogar Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado. Décimo Tercera. - Del Reglamento El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días, aprobará el reglamento respectivo. Décimo Cuarta. - De las normas derogadas Deróguense las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.

Anexo N°04

Base de datos

Acoso laboral	Maltrato laboral	p1	p2	p3	p4	p5	Persecución laboral	p6	p7	p8	p9	p10	Discriminación laboral	p11	p12	p13	p14
38	19	1	4	5	5	4	11	1	3	1	3	3	8	3	1	3	1
38	14	1	1	4	5	3	18	5	5	3	1	4	6	1	2	2	1
43	13	2	2	4	4	1	20	5	4	5	2	4	10	2	5	1	2
48	15	5	4	1	3	2	16	5	4	3	3	1	17	3	5	4	5
41	18	4	5	4	3	2	9	3	1	1	1	3	14	2	4	4	4
45	17	5	4	2	3	3	13	3	5	2	2	1	15	5	4	4	2
48	15	4	2	2	2	5	17	5	2	5	3	2	16	4	5	5	2
45	20	4	4	5	2	5	10	1	1	1	4	3	15	5	5	2	3
46	15	1	1	5	4	4	15	3	1	3	3	5	16	4	5	5	2
47	16	5	5	1	4	1	19	4	4	4	5	2	12	3	1	4	4
40	16	3	2	5	4	2	11	3	4	1	1	2	13	1	5	4	3
37	12	2	1	2	2	5	16	4	3	5	1	3	9	2	3	1	3
35	11	3	5	1	1	1	14	1	1	4	5	3	10	1	2	5	2
33	15	4	3	2	4	2	9	5	1	1	1	1	9	2	2	2	3
40	18	3	3	5	5	2	8	3	1	2	1	1	14	5	3	2	4
47	22	5	5	3	5	4	13	1	1	1	5	5	12	2	4	2	4
56	22	5	4	3	5	5	17	5	4	1	3	4	17	5	3	4	5
40	11	1	3	3	3	1	15	5	1	2	4	3	14	3	5	2	4
57	20	5	5	5	2	3	20	5	5	5	2	3	17	5	5	5	2
42	15	1	3	4	4	3	15	1	3	4	4	3	12	1	3	4	4
42	15	5	3	2	2	3	15	5	3	2	2	3	12	5	3	2	2
37	14	4	2	2	1	5	14	4	2	2	1	5	9	4	2	2	1
50	17	4	4	3	5	1	17	4	4	3	5	1	16	4	4	3	5
37	13	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	11	2	3	3	3
40	14	2	2	5	3	2	14	2	2	5	3	2	12	2	2	5	3
59	20	5	5	4	5	1	20	5	5	4	5	1	19	5	5	4	5
58	21	3	5	5	3	5	21	3	5	5	3	5	16	3	5	5	3
39	14	5	3	1	2	3	14	5	3	1	2	3	11	5	3	1	2
32	11	2	3	2	3	1	11	2	3	2	3	1	10	2	3	2	3
58	20	4	5	5	4	2	20	4	5	5	4	2	18	4	5	5	4
65	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	19	5	5	4	5
29	10	2	5	1	1	1	10	2	5	1	1	1	9	2	5	1	1
47	17	4	4	2	3	4	17	4	4	2	3	4	13	4	4	2	3
36	13	4	2	1	3	3	13	4	2	1	3	3	10	4	2	1	3
48	17	2	2	5	5	3	17	2	2	5	5	3	14	2	2	5	5
29	11	1	2	3	1	4	11	1	2	3	1	4	7	1	2	3	1
47	17	2	4	2	5	4	17	2	4	2	5	4	13	2	4	2	5

43	15	4	3	4	2	2	15	4	3	4	2	2	13	4	3	4	2
46	16	4	4	3	3	2	16	4	4	3	3	2	14	4	4	3	3
52	18	5	3	5	3	2	18	5	3	5	3	2	16	5	3	5	3
34	12	3	3	1	3	2	12	3	3	1	3	2	10	3	3	1	3
40	14	5	4	1	2	2	14	5	4	1	2	2	12	5	4	1	2
47	16	3	5	2	5	1	16	3	5	2	5	1	15	3	5	2	5
48	17	1	5	4	4	3	17	1	5	4	4	3	14	1	5	4	4
38	13	4	2	4	2	1	13	4	2	4	2	1	12	4	2	4	2
49	17	5	2	3	5	2	17	5	2	3	5	2	15	5	2	3	5
43	15	5	1	3	4	2	15	5	1	3	4	2	13	5	1	3	4
43	16	2	5	1	3	5	16	2	5	1	3	5	11	2	5	1	3
55	20	5	2	4	4	5	20	5	2	4	4	5	15	5	2	4	4
37	14	2	1	4	2	5	14	2	1	4	2	5	9	2	1	4	2

Derecho a la integridad	Dignidad	p15	p16	p17	p18	Integridad Física	p19	p20	Integridad psicológica	p21	p22	p23	p24
41	12	5	1	4	2	10	5	5	19	5	5	5	4
24	7	2	1	3	1	2	1	1	15	2	3	5	5
38	12	1	2	4	5	10	5	5	16	5	3	4	4
29	11	1	5	1	4	6	3	3	12	4	4	2	2
33	15	2	5	4	4	6	5	1	12	1	5	5	1
24	11	1	5	1	4	4	3	1	9	1	1	5	2
41	16	4	5	5	2	9	4	5	16	4	5	5	2
40	15	5	5	2	3	10	5	5	15	5	5	2	3
41	16	4	5	5	2	9	4	5	16	4	5	5	2
28	12	3	1	4	4	4	3	1	12	3	1	4	4
32	13	1	5	4	3	6	1	5	13	1	5	4	3
23	9	2	3	1	3	5	2	3	9	2	3	1	3
23	10	1	2	5	2	3	1	2	10	1	2	5	2
22	9	2	2	2	3	4	2	2	9	2	2	2	3
36	14	5	3	2	4	8	5	3	14	5	3	2	4
30	12	2	4	2	4	6	2	4	12	2	4	2	4
42	17	5	3	4	5	8	5	3	17	5	3	4	5
36	14	3	5	2	4	8	3	5	14	3	5	2	4
44	17	5	5	5	2	10	5	5	17	5	5	5	2
28	12	1	3	4	4	4	1	3	12	1	3	4	4
32	12	5	3	2	2	8	5	3	12	5	3	2	2
24	9	4	2	2	1	6	4	2	9	4	2	2	1
40	16	4	4	3	5	8	4	4	16	4	4	3	5
27	11	2	3	3	3	5	2	3	11	2	3	3	3
28	12	2	2	5	3	4	2	2	12	2	2	5	3
48	19	5	5	4	5	10	5	5	19	5	5	4	5
40	16	3	5	5	3	8	3	5	16	3	5	5	3

30	11	5	3	1	2	8	5	3	11	5	3	1	2
25	10	2	3	2	3	5	2	3	10	2	3	2	3
45	18	4	5	5	4	9	4	5	18	4	5	5	4
48	19	5	5	4	5	10	5	5	19	5	5	4	5
25	9	2	5	1	1	7	2	5	9	2	5	1	1
34	13	4	4	2	3	8	4	4	13	4	4	2	3
26	10	4	2	1	3	6	4	2	10	4	2	1	3
32	14	2	2	5	5	4	2	2	14	2	2	5	5
17	7	1	2	3	1	3	1	2	7	1	2	3	1
32	13	2	4	2	5	6	2	4	13	2	4	2	5
33	13	4	3	4	2	7	4	3	13	4	3	4	2
36	14	4	4	3	3	8	4	4	14	4	4	3	3
40	16	5	3	5	3	8	5	3	16	5	3	5	3
26	10	3	3	1	3	6	3	3	10	3	3	1	3
33	12	5	4	1	2	9	5	4	12	5	4	1	2
38	15	3	5	2	5	8	3	5	15	3	5	2	5
34	14	1	5	4	4	6	1	5	14	1	5	4	4
30	12	4	2	4	2	6	4	2	12	4	2	4	2
37	15	5	2	3	5	7	5	2	15	5	2	3	5
32	13	5	1	3	4	6	5	1	13	5	1	3	4
29	11	2	5	1	3	7	2	5	11	2	5	1	3
37	15	5	2	4	4	7	5	2	15	5	2	4	4
21	9	2	1	4	2	3	2	1	9	2	1	4	2