

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL
JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA
DE SAN ROMÁN - 2022**

**PRESENTADA POR:
HAYDEE QUISPE PARICAHUA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)



12.86% SIMILARITY
APPROXIMATELY

Report #16691821

HAYDEE QUISPE PARICAHUA EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIN DE CASOS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMN - 2022 RESUMEN

El presente estudio lleva por ttulo: El acoso sexual laboral y su repercusin de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de juliaca, provincia de San Romn - 2022, el cual tuvo como objetivo general, determinar la repercusin de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, el mtodo de investigacin, fue descriptivo simple bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo teniendo un estudio bajo el enfoque mixto, el diseo de investigacin fue el no experimental de corte transversal, que describe el hecho tal como se encuentra en el momento de recojo de datos, la tcnica que se ha utilizado para recoleccin de la informacin fue la revisin de la bibliografa, jurisprudencia, norma y la encuesta, el instrumento que se ha utilizado fue la ficha bibliogrfrica, la ficha de analisis normativo/

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**FACULTAD DE CIENCIAS****ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO****TESIS****EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL****JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA****DE SAN ROMÁN - 2022****PRESENTADA POR:****HAYDEE QUISPE PARICAHUA****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO



PRIMER MIEMBRO

:

Mg. GABY LUZ NADAL ZANABRIA



SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. FREDY CHALLCO GAMERO



ASESOR DE TESIS

:

Mtra. YAMILET LEYLA ALVAREZ MAMANI



Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho

Línea de Investigación: Derecho

Puno, 31 de marzo del 2023.



DEDICATORIA

Quiero dedicar mi investigación a Dios padre todopoderoso por concedernos la bendición de la vida y la oportunidad de luchar por nuestros objetivos y nuestras metas, también quiero dedicar el presente estudio a todas las personas que me apoyaron de forma incondicional en la culminación de mi investigación.

AUTORA: HAYDEE.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer desde lo más profundo de mi corazón a Dios padre poderoso por permitir cumplir cada una de mis metas que me e llegado a trazar a lo largo de mi vida personal, a mis seres queridos quienes me apoyaron y me motivaron de forma constante en mi superación personal y profesional, a los docentes de la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno por sus sabios conocimientos que me guiaron a lograr la culminación de esta investigación y a los compañeros por haber compartido seis largos años de nuestra vida mediante el intercambio de conocimientos, puntos de vista y sobre todo el cultivo de una amistad fraterna y sincera.

AUTORA: HAYDEE.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
INDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. Problema general	14
1.1.2. Problemas específicos	14
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	15
1.2.3. Antecedentes locales	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1. MARCO TEÓRICO	21
	3

2.1.1. Hostigamiento sexual	21
2.1.2. Los tipos de acoso sexual laboral	21
2.1.3. Responsabilidad del empleador frente al acoso sexual en un ambiente hostil de trabajo	22
2.1.4. Elementos del hostigamiento sexual	22
2.1.5. Las manifestaciones del hostigamiento sexual	23
2.1.6. Responsabilidad del empleador	24
2.1.7. Marco normativo sobre el acoso sexual	24
2.1.8. El hostigamiento sexual en el derecho internacional	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL	27
2.2.1 Acoso sexual	27
2.2.2 Acoso laboral	27
2.2.3 Dignidad	27
2.2.4 Relación laboral	28
2.2.5 Subordinación	28
2.2.6 Medidas Cautelares	28
2.2.7 Medios probatorios	28
2.2.8 Violencia psicológica	28
2.2.9 Violencia física	28
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.3.1. Hipótesis general	29
2.3.2. Hipótesis específicas	29
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. Zona de estudio	30
	4

3.2. Enfoque de investigación	30
3.3. Tipo de investigación	31
3.4. Diseño de investigación	31
3.5. Población y muestra	31
3.5.1 Población	31
3.5.2 Muestra	32
3.6. Métodos	32
3.7. Técnicas	32
3.8. Instrumentos	33
3.9. Criterios éticos de la investigación	33
3.10. Operacionalización de variables	34
CAPÍTULO IV	35
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
4.2. Discusión de los resultados	45
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 01: El acoso sexual en la normativa nacional en el regimen privado.	35
Tabla 02: El acoso sexual en la normativa nacional en el regimen publico	38
Tabla 03: Perspectivas del acoso sexual según los operadores jurídicos	40
Tabla 04: La repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca	42
Tabla 05: Repercusión de casos.	44

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 01: Perspectivas del acoso sexual según los operadores jurídicos.	41
Figura 02: La repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca.	43

INDICE DE ANEXOS

	Pag.
Anexo 01: Matriz de consistencia.	60
Anexo 02: Cuestionario aplicado.	62
Anexo 03: Ficha Bibliográfica.	66
Anexo 04: Ficha de análisis normativo.	70

RESUMEN

El presente estudio lleva por título: "El acoso sexual laboral y su repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román - 2022", el cual tuvo como objetivo general, determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, el método de investigación, fue descriptivo simple bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo teniendo un estudio bajo el enfoque mixto, el diseño de investigación fue el no experimental de corte transversal, que describe el hecho tal como se encuentra en el momento de recojo de datos, la técnica que se ha utilizado para recolección de la información fue la revisión de la bibliografía, jurisprudencia, norma y la encuesta, el instrumento que se ha utilizado fue la ficha bibliográfica, la ficha de análisis normativo/jurisprudencia y el cuestionario, la población finita para el estudio comprende a los operadores jurídicos de la sala laboral de la ciudad de Juliaca, la muestra representativa en la actual investigación se empleó bajo el muestreo no probabilístico que asciende a 04 personas que han sido sometidos al estudio, al concluir la presente investigación se ha podido llegar a concluir que: El tratamiento normativo vigente que se tiene para el sector privado al Decreto Legislativo N°728, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el Artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806 y la Ley general de inspección del trabajo y para el sector público se tiene al Decreto Legislativo Nro. 276, a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, a la Ley Nro. 30057 y a la Ley del Servicio Civil, y la repercusión de los casos sobre el acoso sexual en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca es determinante ya el 100% de personas quienes han referido que los casos si se han incrementado producto de acoso laboral en dicho juzgado; el 50% de personas dijeron que si existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo, el 75% de personas han referido que el juzgado laboral si viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso sexual laboral.

Palabras clave: Acoso sexual, empleador, empresa, entidad pública, norma jurídica.

ABSTRACT

The present study is entitled: "Workplace sexual harassment and its repercussion of cases in the labor court of the city of Juliaca, province of San Román - 2022", which had as a general objective, to determine the repercussion of cases on harassment labor sexual in the labor court of the city of Juliaca, the research method was simple descriptive under the qualitative and quantitative approach having a study under the mixed approach, the research design was non-experimental cross-sectional, which describes the done as it is at the time of data collection, the technique that has been used to collect the information was the review of the bibliography, jurisprudence, norm and the survey, the instrument that has been used was the bibliographic record, the regulatory analysis file / jurisprudence and the questionnaire, the finite population for the study includes the legal operators of the labor room of the city of Juliaca, the sample representative in the current investigation was used under the non-probabilistic sampling that amounts to 04 people who have been subjected to the study, at the conclusion of the present investigation it has been possible to conclude that: The current regulatory treatment that is available for the private sector to the Decree Legislative Decree No. 728, Supreme Decree No. 003-97-TR, Article 25 of the Regulation of Law No. 28806 and the General Labor Inspection Law and for the public sector, Legislative Decree No. 276, to the Law of Bases of the Administrative Career and Remuneration of the Public Sector, Supreme Decree No. 005-90-PCM, Law No. 30057 and the Civil Service Law, and the repercussion of cases on sexual harassment in The labor court of the city of Juliaca is already decisive for 100% of people who have reported that the cases have increased as a result of workplace harassment in said court; 50% of people said that if there is adequate knowledge on the part of the victims of workplace sexual harassment related to the fact of reporting it, 75% of people have reported that the labor court has been complying with duly sanctioning the active subjects in the acts of workplace sexual harassment.

Keywords: sexual harassment, employer, company, public entity, legal norm, worker.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio que se presenta tiene relevancia social, porque da a conocer diferentes implicancias prácticas y un aporte teórico. Así mismo la presente investigación tiene relevancia social, porque los resultados nos van a permitir tomar decisiones a fin de poder formalizar las denuncias sobre hostigamiento sexual dentro del contexto laboral que sin duda traerá beneficio para las víctimas y la sociedad de forma conjunta. Por otro lado, el estudio desarrolla su utilidad práctica, porque los resultados obtenidos van a permitir contribuir a dar a conocer los procedimientos para la formalización de la investigación y posterior sanción del hostigamiento sexual laboral. Por otro lado se tiene en la investigación el criterio teórico, porque se ha recopilado información doctrinal sobre el hostigamiento sexual dentro del contexto laboral el cual permitirá elaborar diversas sugerencias que permitan contribuir a generar soluciones prácticas al problema identificado. En consecuencia, la investigación tiene la importancia para el mundo jurídico y social, porque permitira generar conciencia en las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, quienes se sentirán motivadas para poder denunciar el hecho y a la autoridad competente le permitira generar mecanismo de investigación y sanción para el sujeto agresor, ya que dentro del derecho laboral peruano el acoso sexual no solo se da por los rangos superiores a inferiores, sino también se da este acoso entre pares dentro del centro de trabajo.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los temas considerados en la tesis, en consecuencia se tiene; El capítulo uno, donde se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se llegaron a conseguir durante la

investigación, luego se pasa a detallar las conclusiones a las cuales se ha arribado al concluir la presente investigación, para luego dar a conocer las recomendaciones, la bibliografía y por último los anexos que refuerzan la investigación con evidencias consideradas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del Perú se tiene al 65% de mujeres trabajadoras que fueron alguna vez víctima de hostigamiento sexual en sus centros laborales, dentro de los cuales varias de estas acciones no fueron denunciadas ante la autoridad competente ni mucho menos sancionadas esto por una falta de conocimientos legales de las víctimas trabajadoras. (MTPE, 2015).

Cabe resaltar que el ausentismo que se tiene en las denuncias que puedan promover producto de acciones de acoso sexual se debe elementalmente por la falta de información sobre las normas legales vigentes para la sanción sobre el tema, así mismo las mujeres que fueron víctima alguna vez de estas acciones de acoso no tuvieron el conocimiento sobre cómo denunciar el caso y más que todo por las represalias que pudieran darse por parte de su empleador. Por otro lado también está la vergüenza que sienten las víctimas debido a la estigmatización de la sociedad, también por el cuestionamiento que reciben sus actos y la falta de reconocimiento de que el problema existe en los lugares de trabajo, a todo ello se suma el silencio de las víctimas que callan por diferentes motivos. (MTPE, 2016).

Por otro lado, en el hostigamiento sexual de índole laboral no solo se constituyen como víctimas las mujeres, los varones también son víctimas de estas acciones dentro de su

centro laboral quienes prefieren no denunciar tales hechos. Dentro de este contexto no importando el sexo de la víctima, actualmente son muy pocas personas las que denuncian tales situaciones que sin duda dañan el autoestima de la persona, a pesar que desde el año 2009 está vigente la Ley 27942 que modifica a la Ley 29430 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; este marco normativo se dio con el proposito de pretender controlar o evitar el ambiente hostil de trabajo, por otro lado la hostilidad es ejercida por cualquier persona, como un cliente o un compañero de trabajo cuya actitud provoca un ambiente hostil en temas sexuales peligroso para la persona en nuestros días.

En la ciudad de Juliaca, esta situación no es ajena; ya que las personas que laboran en las diferentes empresas son víctimas de hostigamiento sexual en especial las mujeres donde pocas veces las víctimas se atreven a denunciar ante el poder judicial constituyéndose en los casos vigentes sobre el problema planteado que es materia de estudio, es por ello que surge la necesidad de analizar la problemática de casos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral de la provincia de San Román, por lo tanto se tiene que tener razón al proceso de investigación y sanción que está normado en nuestra legislación vigente.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Roman durante el año 2022?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el derecho laboral Peruano?
- ¿Cuál es el nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde son afectados los derechos laborales generados por el acoso sexual en el juzgado laboral de la ciudad de

Juliaca, Provincia de San Roman durante el año 2022?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

En la investigación realizada por Sum (2015), cuya investigación lleva como título “Motivación y desempeño laboral”, la presente investigación ha conducido al investigador a la obtención del título de licenciada en psicología por la Universidad Rafael Landivar de Guatemala, la autora ha llegado a las siguientes conclusiones: “Uno de los principales objetivos en la investigación fue el de especificar cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación, como resultado se ha podido obtener que este tema es de gran importancia para la sociedad en las organizaciones, es por ello que urge aplicar la respectiva ayuda a los trabajadores sobre temas de motivación para una mejor productividad y desempeño en su puesto laboral, también se ha llegado a concluir que el desempeño laboral de los trabajadores o individuos es de suma importancia para la productividad en la empresa, esto para tener mayores y mejores resultados. El aspecto de la motivación para el trabajador es muy elemental para el progreso de sus funciones, se debe priorizar este instrumento para lograr un mejor desempeño en los colaboradores. Por lo tanto el buen desempeño se va mostrar sin duda en el nivel de productividad del trabajador sobre las tareas encomendadas, por lo tanto depende mucho de generar una buena motivación laboral por parte de la organización empresarial”.

Por otro lado se tiene la investigación de Mejía (2015), investigación que lleva por título: “El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención, desarrollado en España”, trabajo realizado en España, donde el autor presenta las siguientes conclusiones: “El acoso sexual se viene considerando como un problema que afecta a los trabajadores así como también a los empleadores. Ya que los empleadores van a tener que enfrentar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los

trabajadores que vienen siendo afectado con este acoso laboral, con síntomas de nerviosismo y estrés, así mismo ante situaciones judiciales tendrán que enfrentar pagos por concepto de indemnizaciones; Por otro lado en la investigación se ha obtenido resultados donde se tiene al 30% y el 45% de mujeres quienes han manifestado que han sido acosadas y han recibido al mismo tiempo solicitudes de orden sexual totalmente indeseables; también en la investigación se tiene que solo el 1% de las víctimas de acoso sexual ha dedicado denunciar el hecho. En consecuencia resulta muy necesario generar campañas de formación, asesoramiento y concientización de la sociedad para contrarrestar el acoso sexual laboral; También se tiene que el 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual y que muchos de estos convenios colectivos las empresas las vienen tipificando como una simple falta disciplinaria dentro de la empresa y entre compañeros de trabajo”.

Dentro de la investigación que ha sido desarrollado por Vivar (2016), cuya tesis lleva por título: “El acoso laboral y sexual en la suprema Corte de Justicia de la Nación”, el cual le ha servido para poder optar el grado de maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, investigación realizada en la universidad Panamericana en México, en el presente estudio el autor llega a concluir que: “El acoso laboral y sexual lo vienen sufriendo tanto varones y mujeres, lo real es que, por razones y patrones culturales, son las mujeres quienes la vienen padeciendo de forma frecuente y en gran proporción. Esto debido a que la falta de reconocimiento se traduce en la indiferencia que vienen sufriendo las mujeres que da razón a la falta de igualdad de poder gozar de derechos y libertades en igualdad. El acoso sexual que se realiza en la empresa pone de manifiesto la posición de indiferencia sobre la falta de igualdad entre ambos sexos y el ejercicio del poder por parte del varón o la persona que ostenta cierta ventaja sobre la víctima. Por otro lado en la investigación se ha podido observar que a menudo este acto de violencia

se propina en contra de las mujeres trabajadoras por su estado de vulnerabilidad y fragilidad”.

1.2.2. Antecedentes nacionales

En la investigación realizada por Armas (2017), el cual lleva por título: “Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017”, el estudio en mención se ha realizado en la Universidad César Vallejo, ubicada en la ciudad de Lima, el investigador ha llegado a las siguientes conclusiones: “Existe una relación significativa entre las variables acoso moral y desempeño laboral. Por cuanto las situaciones que conlleva al acoso moral en los espacios laborales vienen a resultar de un ambiente laboral hostil, en la cual se manifiesta mediante el maltrato verbal y físicos por parte de los trabajadores que laboran en la empresa como pueden ser jefes, compañeros de trabajo, entre otros; lo más resaltante es que las víctimas de estos hechos guardan silencio para poder conservar su puesto de trabajo o que las acciones hostiles no se vuelvan más agresivas”.

Por otro lado se tiene la tesis de Calero (2018), investigación que lleva por título: “Acoso Sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla – El tambo, Huancayo”, esta investigación se ha desarrollado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, que esta en la ciudad de Huancayo, así mismo el investigador ha llegado a concluir que: “La gran cantidad de estudiantes del colegio Mariscal Castilla vienen sufriendo acoso sexual dentro de los espacios públicos, estas conductas se vienen reflejando mediante acciones verbales y físicas, generando en la persona temor, desconfianza, ira, inseguridad, ya que ellos piensan de que están totalmente desprotegidos frente a las leyes, las víctimas también han manifestado que si denuncian el hecho estas van a ser víctimas de burlas o en su defecto no les harán caso ya que muchas veces no se logra identificar al acosador. También el acoso sexual actualmente es un problema ignorado y viene afectando de forma reprochable a las mujeres, y estas manifestaciones se dan mediante acciones como un simple halago,

comportamiento violento, insinuación sexual realizar por el acosador sin el consentimiento de las víctima”.

También se tiene la tesis desarrollada por Chagua (2018), el cual lleva por título: “El acoso moral en el desempeño laboral del personal en la corte superior de justicia de Huánuco en el año 2016”, esta investigación ha sido desarrollado en la Universidad de Huánuco, dentro de las conclusiones a las que arribó el autor son las siguientes: “Se ha comprobado la hipótesis general y las hipótesis específicas, en el extremo de que el acoso moral viene afectando el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, estas acciones de acoso se han dado mediante las manifestaciones psicológicas, de humillación, ridiculización en público e intimidación hacia el trabajador. Dentro de la investigación se ha podido determinar que el agravio psicológico, se viene produciendo por los superiores hacia los trabajadores de la misma entidad, esto a través del ámbito masculino así como femenino, estas acciones sin duda van a perjudicar al desempeño laboral, así como en su estado de salud mental y física, extendiéndose el agravio hacia el aspecto familiar”.

Por otro lado se tiene la investigación de Tiza (2018), el cual lleva por título “El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017”, esta tesis fue realizado en la Universidad de Huánuco, que esta ubicada en la ciudad de Huánuco, por otro lado en la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: “Se tiene que la Ley Nro. 27815 (Ley del Código de Ética y la función Pública), de parte de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, debe de ser aplicando de la forma correcta y ejemplar cada una de las sanciones administrativas en contra de los trabajadores que vienen hostigando a sus compañeros. Por otro lado en la investigación también se ha podido observar que las personas que son víctimas se vienen absteniendo de denunciar porque prefieren conservar su trabajo y

tienen el miedo de que no serán apoyados por parte de las personas de su entorno social”.

Por otro lado se tiene la investigación de Inca (2019), dicha investigación lleva por título: “Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública, para optar el título en psicología de la Universidad Ricardo Palma”, esta tesis fue realizado en la ciudad de Lima, donde el autor llega a las siguientes conclusiones: “En la investigación se ha podido observar que los índices de correlación están relacionados significativamente entre la interacción, la ansiedad motora y el acoso laboral de cada uno de los trabajadores de las instituciones sometidas a estudio bajo la gestión pública. Por lo tanto es necesario señalar que la convivencia laboral es un elemento fundamental y la experiencia adquirida por parte del trabajador, más que todo cuanto existe las ganas por querer aprender el puesto de trabajo con un buen desempeño en su centro laboral, esta situación se dar siempre en cuenco se tenga buen clima laboral que sin duda va a contribuir a una buena relación entre trabajadores y se refleja en la debida socialización entre compañeros”.

1.2.3. Antecedentes locales

En la investigación realizada por Abarca (2014), en la ciudad de Puno el cual lleva por título “Mobbing y gestión curricular de los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas, las Mercedes, Comercio 32 y Politécnico los andes de la UGEL San Román – Puno, 2014”; donde el investigador ha llegado a las siguientes conclusiones: “Dentro de los resultados se tiene que existe relación positiva entre la variable investigada mobbing y gestión curricular, ya que con la existencia del Mobbing de aplicada en mediana intensidad entre los profesionales de la educación, viene repercutiendo de forma directa en la gestión curricular, ya que este aspecto se encuentra en proceso”.

Por otro lado se tiene el estudio realizado en la ciudad de Puno, por Marca (2017), el cual lleva por título: “Relación entre habilidades sociales y Mobbing en docentes de las

instituciones educativas adventistas de la Ciudad de Juliaca – Puno”. Donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: “Existe correlación directa y significativa entre las habilidades sociales sobre el nivel de riesgo de mobbing. Cabe resaltar que el 77.4% de docentes presentan dificultades en las diferentes habilidades sociales. Similar situación se observa con el 24.4% de maestros, que corresponde a un nivel de riesgo medio respecto al Mobbing laboral”.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Roman durante el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer el tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el derecho laboral Peruano.
- Determinar el nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde son afectados los derechos laborales generados por el acoso sexual en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca, Provincia de San Roman durante el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Hostigamiento sexual

Serna (1994), ha definido al hostigamiento sexual, como: “Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima”.

De esta definición se puede desprender los siguientes criterios:

- “Cuando se produce el rechazo o la aceptación de dicha conducta por parte de la víctima la cual es utilizada como una amenaza la decisión que afecte a su empleo”.
- “Cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo”.

Por otro lado se tiene a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que define de forma básica al acoso sexual como “un comportamiento en función del sexo, que tiene relevancia desagradable y ofensivo para toda aquella persona que la viene sufriendo en calidad de víctima”. (OIT, 2013).

2.1.2. Los tipos de acoso sexual laboral

Los cuales son:

- El acoso sexual quid pro quo o por chantaje.
- El acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.
- El acoso sexual quid pro quo o por chantaje.

Esta forma de acoso sexual es el clasico, tipico se manifiesta mediante el chantaje sexual, (Martínez, 1995).

El término latin “quid pro quo” que significa “esto por aquello” o “una cosa por otra”. Este tipo de acoso se produce cuando un empleador u otras personas como (gerentes, supervisores, jefes, etc.) generan una condición para el mantenimiento de ciertos beneficios laborales a cambio de favores sexuales de la subordinada o subordinado, cuando se rehusa es donde se manifiestan las acciones violentas. (Balta, 2005, p.39)

- Acoso sexual por ambien hostil de trabajo

Este tipo de acoso se manifiesta cuando existen comportamientos de carácter sexual muy severos lo cual genera un ambiente de trabajo hostil e intimidatorio, llegando alcanzar situaciones humillantes de carácter ofensivo para la víctima. Este tipo de acoso se caracteriza porque el sexo no debe ser una barrera al empleo en el hecho que impida al trabajador realizar su trabajo. (Balta, 2005, p.41).

2.1.3. Responsabilidad del empleador frente al acoso sexual en un ambiente hostil de trabajo

Dentro del contexto que se viene analizando el empleador no siempre suele ser responsable por los actos de quienes crean el ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio, el empleador suele ser responsable cuando tiene conocimiento del hecho bajo situaciones evidentes, y este no ha adoptado medidas pertinentes para la cesación de dicho acoso. Por lo tanto estamos frente a una responsabilidad por negligencia de parte de los empleadores. Balta (2005, p.42).

2.1.4. Elementos del hostigamiento sexual

Para mejor referencia se debe de considerar la Ley 29430, en donde se presentan los elementos siguientes:

- “Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual por medio de la cual se crea una condición donde la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral” (Ley 29430, 2009, art.5).
- “El rechazo a los actos de hostigamiento sexual va a generar que se den acciones que afectan a la víctima en relación a su situación laboral” (Ley 29430, 2009, art.5).
- “La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, sin duda afectará la labor que viene desarrollando el trabajo de una persona por ende va a interferir en el rendimiento en su trabajo, esto también dará paso a un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo” (Ley 29430, 2009, art.5).

2.1.5. Las manifestaciones del hostigamiento sexual

- “Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales” (Ley 29430, 2009, art.6).
- “Amenazas por donde se da cabida de forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que sin duda va a vulnerar su dignidad” (Ley 29430, 2009, art.6).
- “Uso de términos de connotación sexual sean escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que serán considerados como insoportables, para la víctima” (Ley 29430, 2009, art.6).
- “Tocamientos corporales, roces u otras conductas físicas de naturaleza sexual que ofendan a la víctima” (Ley 29430, 2009, art.6).
- Trato ofensivo por el rechazo de las conductas dentro de las situaciones expuestas” (Ley 29430, 2009, art.6).

2.1.6. Responsabilidad del empleador

El empleador tiene las siguientes responsabilidades frente al hostigamiento sexual que pueda generarse en sus instalaciones para con sus trabajadores y son las siguientes:

- “el empleador debe capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa” (Ley 29430, 2009, art.7).
- “Se debe adoptar todas las medidas necesarias para que cesen las amenazas ejercidas por el hostigador, así como conductas sexistas que generen un clima hostil en el ambiente laboral” (Ley 29430, 2009, art.7).
- “Se debe 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” (Ley 29430, 2009, art.7).

2.1.7. Marco normativo sobre el acoso sexual

❖ Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual Nro. 27942

Este marco normativo tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se ha producido dentro de la empresa producto de la relación laboral que existe. Este marco normativo rechaza de plano toda acción de naturaleza sexual indebida que dañe la dignidad de la persona, cabe resaltar que el marco normativo bajo referencia permite sancionar las acciones del acosador en razón de actividades de hostigamiento, asedia o en su defecto busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, pero que lleva una connotación sexual. Por lo tanto la pena para quien cometa este delito es no menor de 3 ni mayor de 5 años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5,9,10 y 11 del artículo 36°.

❖ Decreto Legislativo Nro. 1410

Dentro de este marco normativo se establece “como acoso a la forma reiterada, continúa o habitual y por cualquier medio, a quien 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”. Así mismo hace mención a una sanción el cual refiere que “quien cometa este delito será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de 4 años, inhabilitación según corresponda, según los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con 60 a 180 días multa”.

❖ **Ley 27942, en razón de su reglamento artículo 154-B**

Este marco normativo refiere dentro de su contexto literal lo siguiente: “el que sin autorización difunde, revela pública, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona que obtuvo con su anuencia, será reprimido de libertad con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días multa”.

También hace alusión al Chantaje sexual, donde pone claro lo siguiente: “el que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio incluyendo el uso de las tecnologías de la información o comunicación para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5,9,10 y 11 del artículo 36”.

❖ **La constitución política del Perú**

Dentro de este marco normativo llamada también Carta Magna se pone de manifiesto los derechos de la persona donde los artículos que guardan relación con la tesis, están en el: “Capítulo I.- Derechos fundamentales de la persona. Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado, este artículo nos hace referencia a que ninguna persona debe ser vulnerada en sus derechos inherentes a ella, como es el caso de uno de los derechos constitucionales”. “Artículo 2°. - de los derechos fundamentales de la persona en el ítem h, menciona; nadie debe ser víctima de violencia moral psíquica o física ni sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes, cualquiera puede pedir examen de inmediato examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por sí

misma a la autoridad, carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia, quien la emplea incurre en responsabilidad”.

❖ **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**

Se tiene elementalmente dos instrumentos fundamentales que permiten prevenir, erradicar y sancionar el acoso todo ello con la finalidad de que no se produzca y no continúe haciendo daño a los trabajadores.

1. “Lineamiento del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo - Trabajo Sin Acoso”.
2. “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”.

2.1.8. El hostigamiento sexual en el derecho internacional

- **Declaración universal de los derechos humanos**

Dentro de ese marco normativo de carácter internacional se tiene un reconocimiento de la dignidad de los derechos iguales e inalienables de la persona humana dentro del marco de un Régimen de Derecho, todo ello involucra temas como son la igualdad de trato de las personas y la no discriminación por ningún tipo (Artículos 1º y 2º Inciso 1), Así mismo promueve la protección para el hombre y la mujer contra toda provocación de la discriminación que infrinja lo establecido por el Tratado, así como también la participación en funciones públicas (Artículo 21º inciso 2), dentro de este marco normativo se puede destacar la libertad y el derecho al trabajo y a la igualdad de salario (Artículo 23º incisos 1 y 2), la protección especial a la maternidad, como el derecho a la formación profesional. (ONU, 1948, art.23-26).

- **El pacto internacional de derechos civiles y políticos**

Este marco normativo de carácter internacional fue adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A, de fecha 16 de diciembre de 1966, y entró en vigencia en el Perú el 23 de marzo de 1976. (ONU, 1966, art.2). Donde se promueve el reconocimiento de la

dignidad de la persona y que estos derechos alcancen la importancia debida dentro de nuestro marco normativo, todo ello con la finalidad de poder gozar elementalmente de sus derechos civiles y políticos. Dentro de este marco normativo resalta la igualdad de trato y no discriminación y en la igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación por razones de sexo. (ONU, 1966, art.26).

- **El pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales**

Dentro de este marco normativo de carácter internacional se promueve la no discriminación por razones de género, así mismo busca el compromiso de los Estados Partes, de poder garantizar el ejercicio de los derechos por parte de las personas en todo ámbito. (ONU, 1976, art.2-3).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Acoso sexual

Es el comportamiento hostil y humillante que va a afectar la salud física y emocional de la víctima o el sujeto pasivo de esta relación laboral. (Singer, 2012)

2.2.2 Acoso laboral

Viene hacer las acciones que realizan las personas dentro de la empresa de grado superior en contra de las personas que son consideradas de menor grado los cuales se manifiestan mediante actos humillantes que sin duda daña la dignidad de las personas. (Afanador, 2001).

2.2.3 Dignidad

Es el derecho que tiene la persona de poder gozar por el simple hecho de serlo, y lo que necesita es la valoración del contexto social y familiar dando también la valoración respectiva. (Guzman, 2007).

2.2.4 Relación laboral

Es la relación que tiene la persona llamada trabajador frente a su empleador y así mismo presta sus servicios de forma voluntaria a cambio de una remuneración. (Trabaj C., 2006)

2.2.5 Subordinación

Es la acción de acatamiento de parte del trabajador frente a las órdenes que da el empleador dentro de la relación laboral.

2.2.6 Medidas Cautelares

Es el recurso que se plantea ante el órgano jurisdiccional con el propósito de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección de lo que se va a pretender en la resolución final del proceso principal.

2.2.7 Medios probatorios

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

2.2.8 Violencia psicológica

Es el daño emocional que se genera por actos verbales en contra de las personas los cuales se manifiestan mediante insultos, falacias, chistes de connotación sexual, entre otros. (Anceschi, 2009).

2.2.9 Violencia física

Este tipo de violencia se da por la existencia de una manifestación física en contra de la víctima que se dan a través de golpes, jalones, entre otros. (Mora, 2010).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

La repercusión de los casos por acosos sexual laboral en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román es baja.

2.3.2. Hipótesis específicas

- El tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el Derecho Laboral Peruano se caracteriza por ser preventivo y sancionador.
- El nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde se ven afectados los derechos laborales de los trabajadores a consecuencia del acoso laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca se presenta en un nivel bajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Zona de estudio

La presente investigación se realizó en la ciudad de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, actualmente ocupa el 3,2% de la superficie territorial del Departamento de Puno, cuenta hasta la fecha con una población de 240 mil 776 habitantes.

3.2. Enfoque de investigación

Para la presente investigación se utilizó los siguientes métodos de investigación:

Enfoque de investigación cuantitativa (Hernández 2010), mediante este enfoque se procedió a la recolección y el análisis para poder dar respuesta a las preguntas de la investigación y así poder probar la hipótesis, todo ello en base a la medición numérica y el análisis correspondiente, el cual nos llevó a poder concluir con el resultado correspondiente.

También se utilizó el enfoque cualitativo porque se analizó la norma de derecho laboral y procesal laboral en temas relacionados al acoso laboral así como la jurisprudencia relevante.

En consecuencia la presente investigación es de tipo MIXTA.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó en la investigación será de nivel no experimental - transversal; Hernández, (2014) “ya que no se realizará la manipulación intencional de las variables. Lo que si se hace en una investigación experimental”.

3.4. Diseño de investigación

Para el presente trabajo se aplicó el diseño de investigación no experimental donde pude observar el contexto en que se desarrolla el fenómeno y al mismo tiempo lo he analizado para poder obtener la información debida; así mismo como ventaja de este diseño de investigación he podido definir las características de la muestra de estudio; cabe resaltar también que la investigación es de corte transversal porque los datos recopilados provienen de personas que son similares en todas las variables y es la que permanece constante en todo el estudio, a la vez fue un estudio causal porque explicó las razones y relación que existe entre las variables en un tiempo determinado.

3.5. Población y muestra

3.5.1 Población

En relación a la población podemos referir a (Maleja, 2014, pp. 11-31), donde nos dice que la población “Es el conjunto total de individuos, objetos o unidades que poseen algunas características comunes, observables en un lugar y en un momento determinado , cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio”.

Siguiendo la definición la población es un conjunto de elementos, seres o eventos los cuales tienen una serie de características, de quienes se quiere obtener una determinada información, por lo tanto la población es finita porque nuestra población está formada por menos de 100.000 unidades para el estudio está definida por los especialistas que laboran en el juzgado laboral del distrito judicial de Puno Zona Norte durante el año 2022.

3.5.2 Muestra

Con el objeto de hallar una muestra representativa, en la actual investigación se empleó el muestreo no probabilístico; a conveniencia de la autora de la tesis, lo que significa que no se utilizó la fórmula para determinar el tamaño de la muestra; quedando como sigue:

- 01 Secretario judicial
- 03 Auxiliares técnicos de juzgado.

Por lo tanto nuestra muestra estará conformada por 04 personas que laboran en el juzgado de laboral de la ciudad de Juliaca, Provincia de San Román.

3.6. Métodos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó los siguientes métodos:

- **Método inductivo**, Mediante este método se pudo sistematizar desde lo individual a lo general en base a los resultados particulares hasta encontrar las posibles relaciones generales.
- **Método deductivo**, Por este método he podido deducir en función de lo general a lo particular.
- **Método analítico**, ha consistido en analizar las partes de un todo para luego estudiarlas y establecer nuevas teorías.
- **Método sintético**, En base a este método se buscó indagar una teoría para verificar los diversos elementos del fenómeno estudiado.

3.7. Técnicas

- **Técnica del análisis bibliográfico**

Esta técnica de análisis bibliográfico me ha permitido realizar la exploración de lo que se tiene escrito y publicado antes acerca del tema en estudio.

- **Técnica del parafraseo**

Es la técnica que se utilizó a fin de poder desglosar con mayor sentido cada uno de los conceptos establecidos en el trabajo de investigación.

- **Técnica de interpretación jurídica**

Esta técnica llamada también interpretación del derecho, me ha permitido establecer el significado de las normas jurídicas que están plasmadas dentro del ordenamiento jurídico.

- **Técnica de la encuesta**

Encuesta, que nos ha permitido obtener información de los operadores jurídicos sobre el acoso sexual laboral y su repercusión de los casos en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca.

3.8. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron:

- **Fichas bibliográficas**

Esta ficha me ha permitido registrar la información relevante del texto que se analiza así como el marco normativo.

- **Cuestionario**

Mediante el cuestionario aplicado en la encuesta he podido recopilar datos producto de las experiencias y observaciones de la propia experiencia de las personas sometidas a estudio.

3.9. Criterios éticos de la investigación

Para la elaboración de la presente investigación se aplicó el cuestionario a los operadores jurídicos sometidos a muestra en el presente estudio, en relación acoso sexual laboral y su repercusión de los casos en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca; asimismo se ha garantizado sus derechos bajo los criterios éticos del Informe Belmont. En consecuencia, "Estas personas están protegidas en razón al respeto de sus decisiones, donde se

procura evitar daños físicos y psicológicos. Cabe resaltar que se ha respetado su dignidad humana ya que se sometieron a la encuesta de forma voluntaria, después de haber obtenido la información se les hizo entender que sus respuestas serán consideradas dentro del aspecto de confidencialidad y una vez tabulada la información se procederá a la destrucción de cada uno de los cuestionarios”. (Manual de informe, Belmont, 2017)

3.10. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente: Acosos sexual laboral.	La normativa nacional.	- Constitución política - Leyes - Decretos supremos. - Jurisprudencia.
Variable dependiente: Repercusión de casos.	Carga procesal en el juzgado laboral.	- Número de casos totales. - Distribución porcentual según clasificación

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

(VARIABLE INDEPENDIENTE: ACOSO SEXUAL)

(DIMENSIÓN: NORMATIVA NACIONAL)

Tabla 01: El acoso sexual en la normativa nacional en el regimen privado.

El acoso sexual en el regimen privado en razon de la norma vigente	
Base normativa	- Decreto Legislativo N°728. - Decreto Supremo N° 003-97-TR. - El Artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806. - Ley general de inspección del trabajo.
Sujeto activo en el acto de hostigamiento o sexual	- Aquellos trabajadores del régimen laboral privado. - Practicantes pre profesionales, o que tengan algún convenio de formación y contrato de aprendizaje.
Procedimiento	La víctima puede accionar de la siguiente forma:

- o que se sigue ante la denuncia realizada**
1. Accionar el cese de hostilidad.
 2. El pago de una indemnización, lo que pondrá fin a la relación contractual laboral.
 3. Cuando exista el cese de hostilidad se puede promover:
 - 3.1 La queja deberá ser presentada ante la gerencia de Recursos Humanos o la oficina que haga sus veces. Cabe mencionar que si la queja es dirigida en contra del gerente de personal, la queja deberá interponerse al jefe inmediato superior.
 - 3.2 El gerente de recursos humanos o en su defecto la autoridad respectiva de la empresa deberá poner en conocimientos la queja al quejado/a al tercer día útil de presentada la queja por la víctima.
 - 3.3 El quejado/a tiene 5 días hábiles para presentar sus descargos, donde se exige que adjunte los medios de prueba de descargo.
 - 3.4 Esta prueba también puede presentarse hasta momentos antes que se emita la resolución final de la queja interpuesta por la víctima.
 - 3.5 El gerente de recursos humanos tiene un total de diez días hábiles para realizar las investigaciones para ver si ha existido hostigamiento sexual o no.
 - 3.6 El gerente de recursos humanos puede interponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, que van a incluir medidas de protección a la víctima.
 - 3.7 El gerente de recursos humanos tiene cinco días hábiles para emitir una resolución motivada que podrá fin al procedimiento administrativo interno es decir dentro de la empresa.
 - 3.8 Si se llega a comprobar que ha existido hostigamiento sexual, las sanciones a imponer pueden ir desde amonestación, suspensión o
-

despido.

3.9 Así mismo si la queja recaiga en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, por cuanto el trabajador víctima queda expedito para poder interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 literal a) del Decreto Legislativo N° 728.

Cuando exista la posibilidad de plantear el pago de una indemnización en favor de la víctima:

El trabajador/a hostigado/a podrá dar por concluido el contrato de trabajo así mismo podrá solicitar al juez/a el pago de una indemnización por parte del empleador, este monto de dinero a reclamar es muy independiente a los beneficios sociales que por ley le corresponde, todo ello a lo estipulado en el artículo 38 del Decreto Legislativo Nro. 728.

Si el órgano jurisdiccional logra fundar la demanda se ordenará el pago de la indemnización.

También debemos de acotar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), mediante el artículo 25 de la Ley N° 28806 ha venido sanciona como infracciones muy graves en las relaciones laborales los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual laboral, así como también todo acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Fuente:Ficha bibliográfica y normativa.

Tabla 02: El acoso sexual en la normativa nacional en el regimen publico.

El acoso sexual en el regimen publico en razon de la norma vigente	
Base normativa	Decreto Legislativo Nro. 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM. Ley Nro.° 30057. Ley del Servicio Civil.
Sujeto activo en el acto de hostigamiento o sexual	Dentro de este régimen laboral serán los funcionarios/as y servidores/as públicos sujetos al régimen público, aun cuando hayan concluido su vínculo laboral con el Estado.
Procedimiento que se sigue ante la denuncia realizada	Cuando se presente una queja el procedimiento a seguir será la siguiente: 1. Si se presenta en contra de un servidor público, la queja será tomada en consideración y evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. 2. Si se presenta en contra de un funcionario público, la queja será examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios. 3. Así mismo si a falta de un miembro titular de la Comisión Permanente o Especial, este debe ser reemplazado por un miembro suplente el cual debe ser elegido por la víctima del hostigamiento sexual. 4. Recibida la queja, la comisión debe calificarla y debe pronunciarse si procede o no aperturar el procedimiento administrativo disciplinario. En caso no proceda la queja, la comisión va a elevar lo actuado al titular

de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento.

5. En caso que el procedimiento administrativo no cumpla con su obligación, éste se considera solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponderle al hostigado/a.

6. Esta resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento sexual deberá ser comunicada al Órgano de Auditoría.

7. El plazo para el procedimiento administrativo disciplinario no debe exceder de 30 días hábiles, siendo este plazo improrrogable.

8. Todo tipo de descargo debe de hacerse de forma escrita donde se ofrezcan pruebas de descargo, y el plazo que se tiene es de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación.

9. Se puede prorrogar por 5 días hábiles más siempre en cuando se fundamente de forma conveniente.

10. El procedimiento administrativo disciplinario deberá iniciarse en un plazo no mayor a un año, este plazo debe contarse desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento del hecho del hostigamiento sexual.

Fuente:Ficha bibliográfica y normativa.

(VARIABLE DEPENDIENTE: REPERCUSIÓN DE CASOS)

(DIMENSIÓN: CARGA PROCESAL EN EL JUZGADO LABORAL)

Tabla 03: Perspectivas del acoso sexual según los operadores jurídicos.

Preguntas evaluadas	Si (f)	(%)	No (f)	(%)	Total	(%)
¿Las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual?	04	100%	00	00%	04	100%
¿Las expresiones verbales en doble sentido están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo?	04	100%	00	00%	04	100%
¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas están regulado en el marco normativo actual?	01	25%	03	75%	04	100%
¿Los roles corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están regulados en el ordenamiento jurídico vigente?	01	25%	03	75%	04	100%
¿Las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual serán suficientes para prevenir y sancionar este tipo de acciones?	00	00%	04	100%	04	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la encuesta.

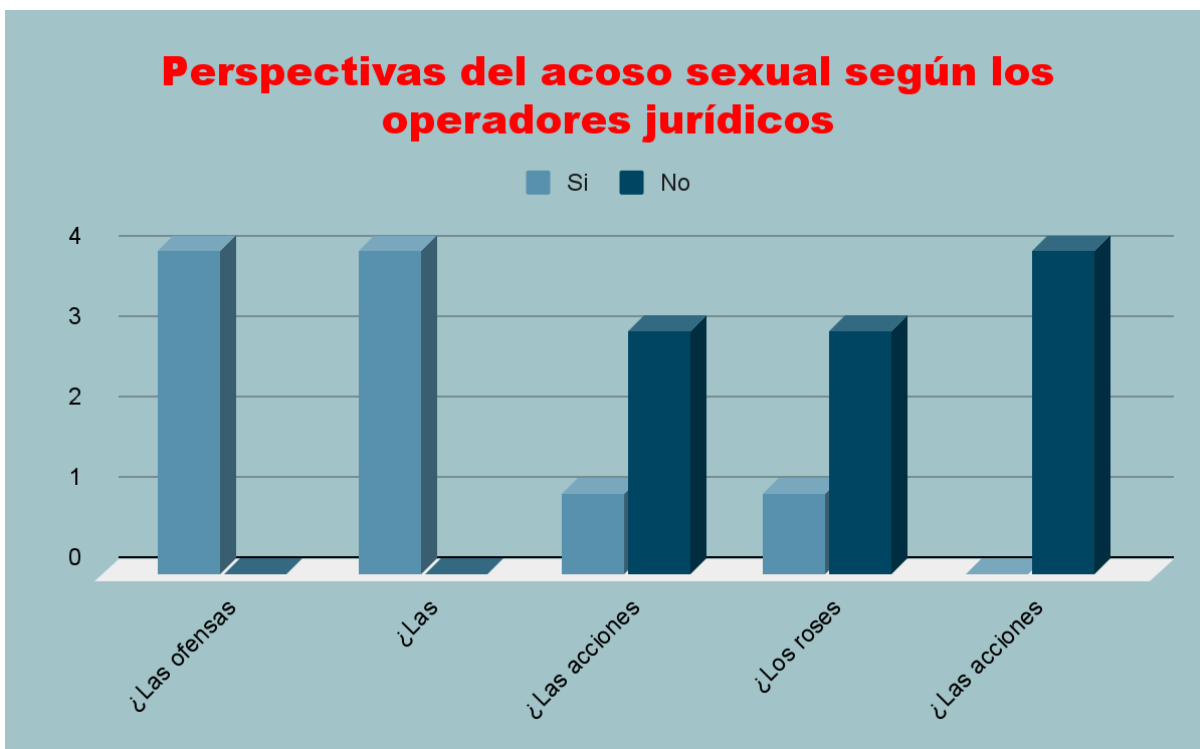


Figura 01: Perspectivas del acoso sexual según los operadores jurídicos.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla que se tiene bajo interpretación se tiene los resultados sobre las perspectivas del acosos sexual que tienen las personas que han sido encuestadas que son los operadores jurídicos que laboran en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, es así que se tiene al 100% de las personas que han referido que las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual; así mismo se tiene al 100% de personas encuestadas donde refieren que las expresiones verbales en doble sentido si están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo; también se tiene al 75% de personas encuestadas quienes han referido que las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas no están regulado en el marco normativo actual, mientras que el 25% dijeron lo contrario; también se tiene al 75% de personas dijeron que los roses corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están no regulados en el ordenamiento jurídico vigente, mientras que el 25%

manifestaron lo contrario; así mismo se tiene al 100% de personas quienes dijeron que las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual no son suficientes para prevenir y sancionar este tipo a acciones.

Tabla 04: La repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca.

Preguntas evaluadas	Si (f)	(%)	No (f)	(%)	Total	(%)
Los casos se han incrementado producto de acoso laboral en el juzgado.	04	100%	00	00%	04	100%
¿Sabe usted si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral?	03	75%	01	25%	04	100%
¿Considera usted que existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo?	02	50%	02	50%	04	100%
¿Cree usted que el juzgado laboral viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral?	03	75%	01	25%	04	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la encuesta.

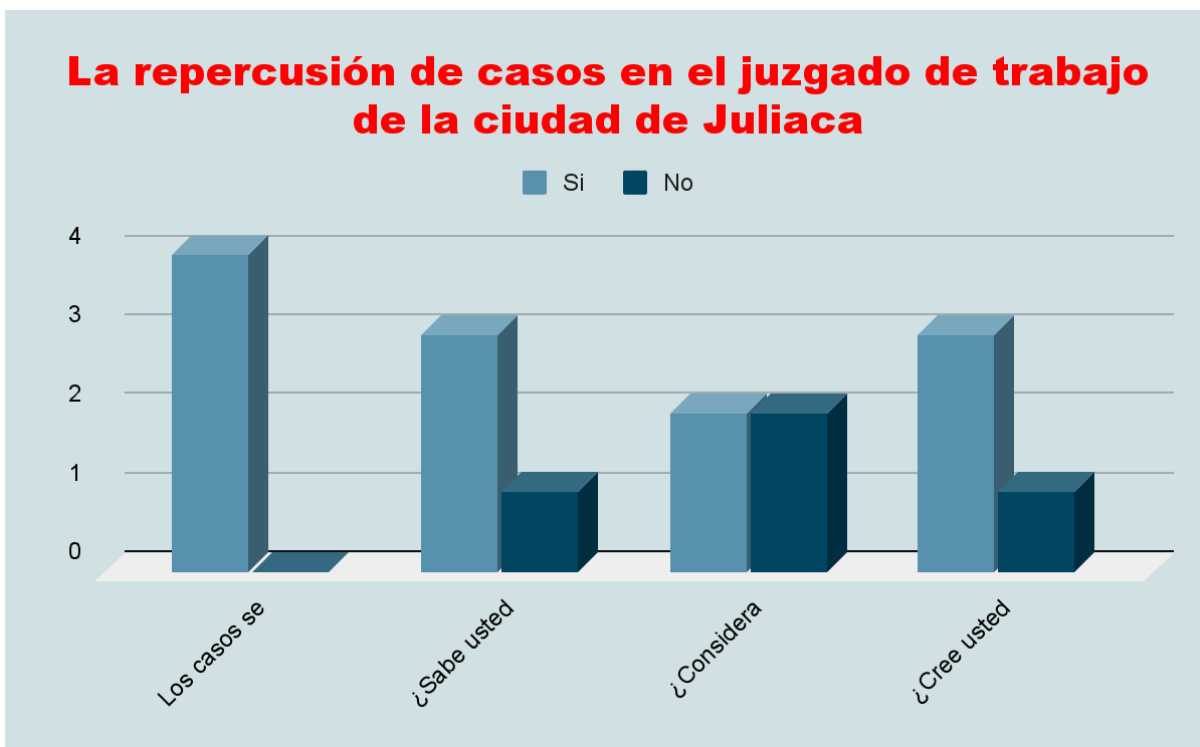


Figura 02: La repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca.

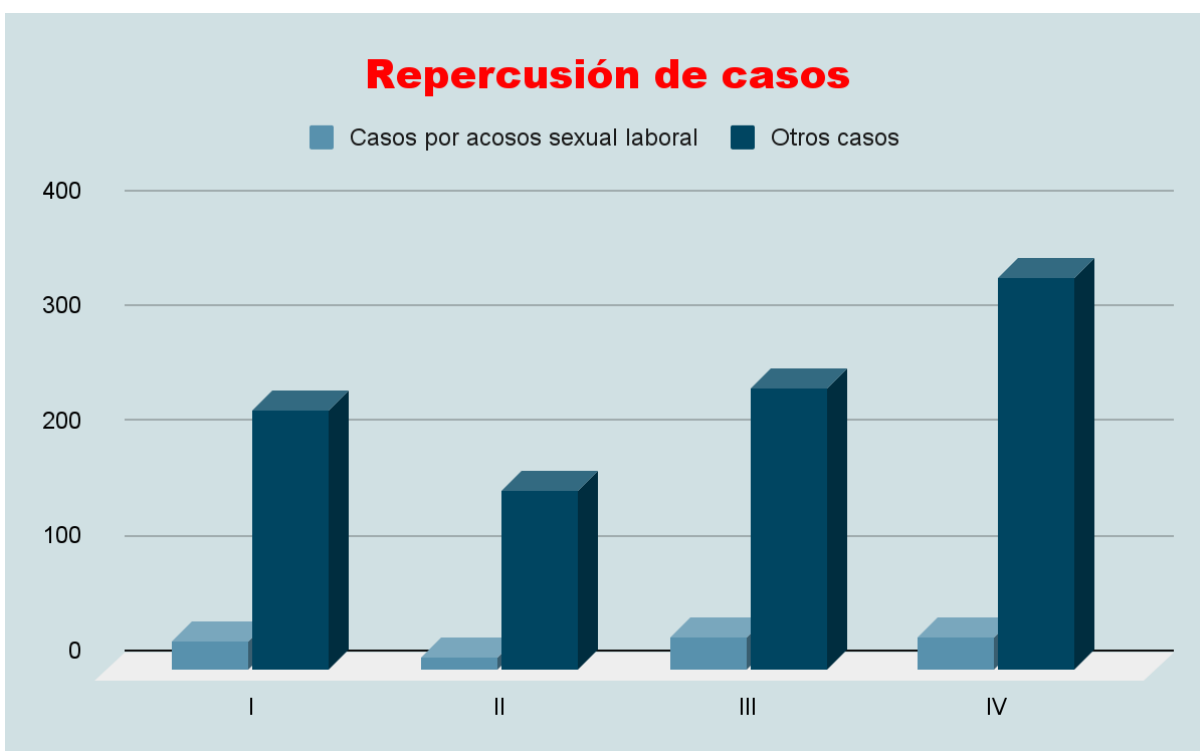
Fuente: Elaboración propia.

En la tablas se muestran los resultados sobre la repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, es asi que se tiene al 100% de personas quienes han referido que los casos si se han incrementado producto de acoso laboral en dicho juzgado; mientras que el 75% de personas dijeron que si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral en el juzgado, mientras que el 25% manifesto lo contrario; tambien se tiene al 50% de personas quienes dijeron que si existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo, mientras que el otro 50% de personas manifestaron lo contrario; asi mismo tambien se tiene al 75% de personas quienes han referido que el juzgado laboral si viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral, mientras que el otro 25% de personas manifestaron lo contrario.

Tabla 05: Repercusión de casos.

Repercusión de casos en el juzgado de trabajo de la zona norte de la ciudad de Juliaca durante el año 2022					
Trimestre	Casos por acosos sexual laboral		Otros casos laborales		Total de carga procesal
	(f)	(%)	(f)	(%)	
I	26	27.4%	226	23.3%	249
II	12	13.6%	156	16.1%	168
III	28	29.5%	245	25.3%	273
IV	29	30.5%	341	35.2%	370
Total	95	100%	968	100%	1,060

Fuente: Registro del Juzgado Laboral de la zona norte de la ciudad de Juliaca.



Según la información resumida que se muestra en la tabla 05, dentro del juzgado se nota un incremento moderado de los casos que se han presentando en los cuatro trimestres durante el año 2022, es por ello que se tiene en el I trimestre se ha presentado 26 casos relacionados por acoso laboral, mientras que el II trimestre se han presentado 12 casos, en el III trimestre se han un incremento donde se presentaron 28 caso, mientras que en el

IV trimestre se tuvo también un incremento ya que se ha tenido presentado un total de 29 casos.

4.2. Discusión de los resultados

Se debe tener en cuenta lo que refiere el MINAM (2018) sobre la violencia de género quien señala que durante al año 2021, el 21% de mujeres laboran en el Perú han sufrido diferentes acciones sobre hostigamiento sexual en las empresas o instituciones públicas donde laboran, así mismo muchas de las víctimas no llegan a denunciar a sus agresores todo ello debido a que estas mujeres no tienen el debido conocimiento sobre el procedimiento cuando se requiera realizar la respectiva queja. Por cuanto dentro de este sentimiento existe una mezcla de ansiedad, cólera, tristeza, culpa y sobre todo miedo a que la mujer trabajadora pueda ser despedida o bien removida de su puesto de laboral por parte de su agresor por lo general. Por otro lado resulta menester que la mujer conozca cada uno de los elementos que constituyen el hostigamiento sexual, de acuerdo a lo que reza el Artículo 5 de la Ley N° 27942, en consecuencia esto debe de interpretarse en razón a diferentes elementos definitorios sobre el comportamiento que se le va a imputar al agresor y estas conductas son: a) La conducta debe tener una connotación sexual; b) Esta conducta impartida por el sujeto agresor no debe ser aceptada por la víctima; y que, c) Se afecte el trabajo de la víctima. Dentro del comportamiento sobre acciones de acoso u hostigamiento sexual, se debe considerar en la forma de una expresión de violencia que va a vulnerar los derechos elementales que están consagrados en la Constitución Política del Perú, considerando la afectación directa a la dignidad de la persona el cual está amparado por el Artículo 1; también vulnera su identidad, su integridad moral, psíquica y física el cual también lo ampara el Artículo 2 en su inciso 1. Vale afirmar también que en el Artículo 5 del Decreto Supremo Nro. 010-2003- MIMDES - y su Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, refiere sobre los comportamientos que van a calificar

al hostigamiento sexual donde se pueden dar acciones como: Violencia física, tocamientos y acercamientos innecesarios; también existe comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual y llamadas telefónicas ofensivas; por otro lado el hostigamiento sexual también se dan mediante silbidos, gestos de connotación sexual y presentación de objetos pornográficos en contra de las víctimas. Haciendo un análisis normativo se tiene lo referido en el Artículo 6 de la Ley Nro. 29430, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual donde se determina cada una de las conductas que puede desarrollar el sujeto agresor por consiguiente estas pueden ser:

1. El sujeto agresor promete realizar y darle un trato preferente o en su defecto existe la promesa de beneficiar su situación laboral actual mediante la promoción a cambio de favores sexuales.
2. El sujeto activo también puede generar acciones de amenaza en contra de la víctima el cual agravie su dignidad como persona dentro de su puesto laboral.
3. Por otro lado el sujeto activo puede utilizar términos que tengan situaciones sexuales sea de forma escrita o verbal, mediante mensajes subidos de tono sexual, también poder generar gestos obscenos hasta el extremo de exhibir imágenes pornográficas que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la mujer dentro de la empresa.
4. Puede haber, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual mediante toques indebidos el cual es rechazado por la víctima este contacto físico puede ser dado mediante palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de la hostigada que le causan incomodidad.
5. El otro comportamiento que puede manifestar el sujeto pasivo en contra del sujeto activo puede darse a través del rechazo de las conductas señaladas dentro de la empresa. Haciendo referencia a la Ley Nro. 27942, donde podemos encontrar en su artículo 2, donde se da a conocer sobre los ámbitos de aplicación de la norma, esta debe de ser aplicada en: Los centros de trabajo sean de naturaleza pública y privada; en instituciones educativas; instituciones policiales y militares. Cabe resaltar también que en la investigación que venimos realizando está orientada al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, bajo un punto de vista de la

víctima donde es la mujer en muchos casos, y que estos hechos se suscitan no sólo en el régimen laboral privado y el régimen laboral público, por cuanto se establece un procedimiento diferenciado con este marco normativo. Así mismo después de haber realizado el análisis doctrinal sobre el tema en investigación se debe de poner en claro dos situaciones mediante expresiones bajo dos supuestos a saber: El primero, se refiere a la parte orgánica o anatómica de la persona, mientras que el segundo, comprende toda la estructura psicosomática de la persona, en consecuencia estos dos aspectos constituyen la unidad, para poder promover alguna lesión a la dignidad de la persona por parte del sujeto hostigante. (Fernández, 2003). Cabe resaltar lo que establece en el artículo 5 de la Ley Nro. 27942, por cuanto la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 8 de enero del año 2013 mediante su sentencia casatoria N° 3804-2010, ha referido que la primera la conducta imputada deben tener connotación sexual, estas acciones pueden ser apreciadas bajo el contexto del aspecto físico de la persona hostilizado(a), en relación a un tema sexual el cual tenga un subido tono que ofiende la dignidad de la persona; también podemos referir a las bromas relacionadas con el sexo, enviar cartas, comunicaciones, emails o cualquier otra forma de comunicación escrita u oral que tenga relación con el tema sexual ofensivo, también se debe de rescatar el hecho de que las llamadas de tinte innecesario pero que traigan cierta actitud ofensiva con relación al tema sexual; por último debemos de referir que se debe entender como actos de hostilidad sexual a los roces, tocamientos, caricias, saludos no deseados por el hostilizado así como que el acosador ejerza algún tipo de autoridad sobre las colaboradoras bajo su autoridad, o también pueden suscitarse invitaciones a reuniones privadas, sociales, etc. pero que evidencien el acto sexual de por medio. (Sentencia en la Casación N° 3804-2010, 2013). Cabe resaltar hacer un análisis a la segunda conducta imputada relacionada con la conducta no bienvenida, en este hecho la víctima debe rechazar la conducta acosadora, ya que si la acepta no estaríamos frente a una situación de hostigamiento sexual, por cuanto el rechazo debe ser directo a la

conducta acosadora por parte del sujeto activo. (Sentencia en la Casación N° 3804-2010, 2013). También podemos hacer referencia a un tercer comportamiento del sujeto agresor donde la conducta imputada debe afectar el puesto de trabajo de la colaboradora, por cuanto el sujeto activo pueda causar agravio en el puesto laboral de la trabajadora, motivando amenazas sobre la pérdida del trabajo, generando inclusive un ambiente hostil en el trabajo que obliga al trabajador(a) a laborar en condiciones humillantes que afectan su dignidad. (Sentencia en la Casación N° 3804-2010, 2013). Por otro lado se tiene manifestaciones de Hostigamiento sexual dentro del contexto laboral el cual lleva a generar denuncias en los juzgados laborales, y estos se dan mediante los despidos arbitrarios o por no promover al puesto de trabajo que le corresponde, esto porque la víctima no accedió a los caprichos sexuales de su superior o agente activo en el hecho del hostigamiento sexual, el cual está establecido en el artículo 6 de la Ley 29430, cual es la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, esta situación sin duda vulnera los derechos laborales de la persona victima en esta connotación. En consecuencia después de haber realizado el análisis doctrinal podemos hacer referencia a que los resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con los antecedentes citados en el estudio es por eso que citamos a la investigación de Mejía (2015), investigación que lleva por titulo: “El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención, desarrollado en España”, trabajo realizado en España, donde el autor presenta las siguientes conclusiones: “El acoso sexual se viene considerando como un problema que afecta a los trabajadores así como también a los empleadores. Ya que los empleadores van a tener que enfrentar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores que vienen siendo afectado con este acoso laboral, con síntomas de nerviosismo y estrés, así mismo ante situaciones judiciales tendrán que enfrentar pagos por concepto de de indemnizaciones; Por otro lado en la investigación se ha obtenido resultados donde se tiene al 30% y el 45% de mujeres quienes han manifestado que han sido acosadas y han recibido al mismo tiempo

solicitudes de orden sexual totalmente indeseables; también en la investigación se tiene que solo el 1% de las víctimas de acoso sexual ha decidido denunciar el hecho. En consecuencia resulta muy necesario generar campañas de formación, asesoramiento y concientización de la sociedad para contrarrestar el acoso sexual laboral; También se tiene que el 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual y que muchos de estos convenios colectivos las empresas las vienen tipificando como una simple falta disciplinaria dentro de la empresa y entre compañeros de trabajo”; así mismo se tiene la investigación que ha sido desarrollado por Vivar (2016), cuya tesis lleva por título: “El acoso laboral y sexual en la suprema Corte de Justicia de la Nación”, el cual le ha servido para poder optar el grado de maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, investigación realizada en la universidad Panamericana en México, en el presente estudio el autor llega a concluir que: “El acoso laboral y sexual lo vienen sufriendo tanto varones y mujeres, lo real es que, por razones y patrones culturales, son las mujeres quienes la vienen padeciendo de forma frecuente y en gran proporción. Esto debido a que la falta de reconocimiento se traduce en la indiferencia que vienen sufriendo las mujeres que da razón a la falta de igualdad de poder gozar de derechos y libertades en igualdad. El acoso sexual que se realiza en la empresa pone de manifiesto la posición de indiferencia sobre la falta de igualdad entre ambos sexos y el ejercicio del poder por parte del varón o la persona que ostenta cierta ventaja sobre la víctima. Por otro lado en la investigación se ha podido observar que a menudo este acto de violencia se propina en contra de las mujeres trabajadoras por su estado de vulnerabilidad y fragilidad”. Por otro lado se tiene la investigación de Tiza (2018), el cual lleva por título “El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017”, esta tesis fue realizada en la Universidad de Huánuco, que está ubicada en la ciudad de Huánuco, por otro lado en la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: “Se tiene que la Ley Nro. 27815 (Ley del Código de Ética y la función Pública), de parte de la Municipalidad Provincial

Daniel Alcides Carrión, debe de ser aplicando de la forma correcta y ejemplar cada una de las sanciones administrativas en contra de los trabajadores que vienen hostigando a sus compañeros. Por otro lado en la investigación también se ha podido observar que las personas que son víctimas se vienen absteniendo de denunciar porque prefieren conservar su trabajo y tienen el miedo de que no serán apoyados por parte de las personas de su entorno social”.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La repercusión de los casos sobre el acoso sexual en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca es determinante ya que se tiene al 100% de personas quienes han referido que los casos si se han incrementado producto de acoso laboral en dicho juzgado; también se tiene al 50% de personas quienes dijeron que si existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo, también se tiene al 75% de personas quienes han referido que el juzgado laboral si viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral.

SEGUNDA: El tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual se tiene en el sector privado al Decreto Legislativo N°728, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, El Artículo 25° del Reglamento de la Ley N° 28806 y la Ley general de inspección del trabajo y para el sector público se tiene al marco normativo al Decreto Legislativo Nro. 276, a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, a la Ley Nro. 30057 y a la Ley del Servicio Civil.

TERCERA: El nivel de la carga procesal sobre demandas de acoso sexual en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca se nota un incremento moderado de los casos que se han presentando en los cuatro trimestres durante el año 2022, en el I

trimestre se ha presentado 26 casos relacionados por acoso laboral, mientras que en el II trimestre hubo una disminucion de casos ya que se presentaron 12 casos, en el III trimestre se ha incrementado donde se presentaron 28 casos, mientras que en el IV trimestre se tuvo también un incremento ya que se ha tenido presentado un total de 29 casos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las diferentes entidades ministeriales que están involucradas con temas relacionados al hostigamiento sexual laboral, deben de promover capacitaciones para los empleadores así como para los trabajadores sean de la empresa privada o entidad pública sobre sus derechos y responsabilidades en la cual puedan incurrir cuando se tenga casos de hostigamiento sexual.

SEGUNDA: Al congreso de la República a que deban de integrar el marco normativo para poder iniciar procesos de hostigamiento sexual en materia laboral a fin de poder facilitar el accionar desde el punto de vista legal para poder promover acciones de prevención y sanción para dichos actos indebidos dentro de la empresa privada y el sector público.

TERCERA: A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a que puedan supervisar el debido funcionamiento de las secretarías técnicas en el sector público con el propósito de promover acciones eficaces en la prevención y sanción del hostigamiento sexual dentro del contexto laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Armas, D. (2017). Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. Lima: Universidad César Vallejo.
- Azurdia, D. (2014). Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Balta, J. (2011). Hostigamiento Sexual, Avances y Desafíos. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras.
- Balta, J. (2005). Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. Primera Edición. Lima, Perú: Editorial ARA, p. 39 – 53.
- Bonilla, M. (2011) “Acoso sexual en el ámbito laboral del sector público y privado” Pucallpa- Perú: Universidad Nacional de Ucayali
- Caballero, A. (2009). Metodología de la investigación innovadora. México: Cengage Learning Editores.
- Calero, Y. (2018). Acoso Sexual en los espacios públicos hacia los adolescentes en la institución educativa Mariscal Castilla – el Tambo Huancayo. Huancayo-Junín: Universidad del Centro del Perú.
- Calero, Y, & Pérez, M. (2018). Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la institución Mariscal Castilla. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cañas, M. (2018). Coaching y PNL para frenar el mobbing o acoso laboral. El Salvador : Biblioteca "P. Florentino Idoate, S.J." .
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación científica . Lima Perú : Ed. San Marcos.
- CEDAM. (2007). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Lima: CLADEM-PERÚ.
- Chagua, D. (2018). El acoso moral en el desempeño laboral. Huánuco: Universidad de Huánuco.

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. México : Mc Graw-Hill interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2015). El comportamiento organizacional es la dinámica del éxito en las organizaciones. México : Mx Graw-Hill interamericana editores S.A de C.V.
- Congreso de la República del Perú. (8 de noviembre 2009). Artículo 4, 5,6 - 14. Ley que modifica la Ley 27942. Ley 29430 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Perú: Diario oficial el peruano.
- Constitución Política del Perú. Congreso Constituyente Democrático, artículo N°2 inciso 1, Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993.
- Decreto Legislativo N° 728 (27 de marzo de 1997). Artículo 36. Ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo 003-97-TR. DO: Diario Oficial El Peruano.
- Douglas, T. (2007). “Ley de acoso sexual en la era de la tecnología”, que puede ser consultado en www.gigalaw.com/articles/2000-07.html.
- Einarsen , S., Hoel , H., & Cooper, C. (2003). Bullying y abuso emocional en el lugar de trabajo. Londres: Taylor y Francis, 3-30.
- El Peruano. (2018). Decreto Legislativo 1410. Lima: Diario Oficial el Peruano. Gavilán, M. (2018). Agresión sexual y abuso con prevalimiento . R.E.D.S, 82-95.
- Fernández, C. (2003) “El daño al proyecto de vida. En “Derecho N° 50” órgano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima – Perú.
- Hernandez, R., Fernando, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana EDITORES, S.A.
- Hernández, R., Fernando, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica. México: McGraw-Hill C.
- Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral. Barcelona: Paidós.
- Inca Salina, M. (2019). Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública . Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Mejía, A. (2015). El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su

prevención. 2ª edición. Valencia, España: UGT-P.V.

MIMDES. (25 de noviembre del 2003). Artículo 1,22. Reglamento de la Ley 27942.

(Decreto Supremo 010-2003). Perú: Diario oficial el peruano.

MIMDES. (2003). Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual. Lima: MIMDES.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). La Prevención y Sanción del hostigamiento sexual. Lima-Perú: MIMDES.

MINAM (2018), Alza tu voz ante el acoso, acusa. Lima, Perú: Ministerio del Ambiente

MTPE (2015). El hostigamiento sexual laboral: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

MTPE (2016). Trabajo sin acoso - Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

MTPE (2017). Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Niño, A. y Vela, M. (2013). Necesidad de tipificación penal del hostigamiento sexual contra menores. Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Perú: Escuela de Post Grado "José Torres Vásquez".

Organización de los Estados Americanos. (2012). Voz de América. Obtenido de <https://www.voanoticias.com/america-latina/mexico-acoso-sexual-laboralmujeres-oea-onu-cifras>

OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana. San José, Guatemala: OIT.

Pérez, J, & Gardey, A. (2018). Definición de. Obtenido de <https://definicion.de/efectividad/>

Pérez, S. (2015). Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Porhola, M. (2010). Efectos del acoso escolar. Finlandia: Editorial UOC.
- Quesada, J. (2014). Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la ley 20.005 a la luz de la reforma laboral de la ley 20.087. Santiago – Chile: Universidad de Chile, Facultad de derecho.
- Ross, D. (2013). Administración del personal y del desempeño . México: Trillas S.A de C.V.
- Salvatierra, R. (2014). Informe Hostilidad laboral. Asesoría en Derecho Laboral del Sector Público y Privado y de Regímenes Especiales Laborales. Recuperado de <http://ricardosalvatierra.blogspot.pe/2010/02/informe-hostilidad-laboral-i.html>
- Salin , D. (2003). Bullying y políticas organizacionales en entornos de trabajo competitivos y que cambian rápidamente. Revista Internacional de Gestión y Decisión Making,, 35-46.
- Serna, A. (1994). "Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur". Segunda edición. Montevideo.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño Laboral. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Lándivar.
- Solari, R. (2016). Hostigamiento sexual laboral. Chile.: Cámara de diputados
- Tiza, Z. (2018). El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco . Huánuco: Universidad de Huánuco. Universidad Internacional de Valencia.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2008). "Guía Laboral Soluciones Laborales". Primera Edición. Lima, Perú. p.214, 215.
- Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Sentencia en la Casación N° 3804-2010 (8 de enero de 2013) Lima, Perú, Diario Oficial "El Peruano".
- Valadez, A., & Ríos, L. (2014). Percepción de acoso y hostigamiento sexual contra Las mujeres. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Vega, P. (2007). Acoso sexual en el trabajo.

Vivar, S. (2016). El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
México: Universidad Panamericana.

RELACIÓN DE NORMAS, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSITIVOS LEGALES

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (26 de febrero de 2003) Lima,
Perú: Congreso.gob.

Ley N° 26772, Ley sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso
a medios de formación educativa, Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 26 de
Marzo de 1997

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Perú 26 de
febrero del 2003.

Decreto Legislativo N° 1057 (20 de junio de 2008) que regula el régimen especial de
contratación administrativa de servicios. D.S. N° 075-2008-PCM. Ley N° 27942 D.S
N° 010-2003-MIMDES

Decreto Supremo N° 019-2006-TR Ley N° 28806. Ley General de Inspección el trabajo.
Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 7 de agosto del 2006.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

<u>Planteamiento del problema</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Variabes</u>	<u>dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento</u>
<p>Problema General: ¿Cuál es la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Roman durante el año 2022?</p>	<p>Hipótesis General: La repercusión de los casos por acosos sexuales laborales en el juzgado de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román es baja.</p>	<p>Objetivo General: - Determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de San Roman durante el año 2022.</p>	<p>Variable independiente : Acosos sexual laboral.</p>	<p>La normativa nacional. Carga procesal en el juzgado laboral</p>	<p>- Constitución política - Leyes - Decretos supremos. - Jurisprudencia. - Número de casos totales.</p>	<p>La ficha bibliográfica. La ficha de análisis de contenido. Ficha de análisis de registro de información.</p>
<p>Problema específico: - ¿Cuál es el tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el derecho laboral</p>	<p>Hipótesis Específica: - El tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el</p>	<p>Objetivos Específicos: - Conocer el tratamiento normativo frente a los casos de acoso sexual laboral en el derecho laboral</p>	<p>Variable dependiente: Repercusión de casos.</p>		<p>- Distribución porcentual según clasificación</p>	

<p>Peruano? - ¿Cuál es el nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde son afectados lo derechos generados laborales por el acoso sexual en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca, Provincia de San Roman durante el año 2022?</p>	<p>Derecho Laboral Peruano se caracteriza por ser preventivo y sancionador. - El nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde se ven afectados los derechos laborales de los trabajadores a consecuencia del acoso laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca se presenta en un nivel bajo.</p>	<p>Peruano. - Determinar el nivel de porcentaje sobre la carga procesal donde son afectados lo derechos laborales generados por el acoso sexual en el juzgado laboral de la ciudad de Juliaca, Provincia de San Roman durante el año 2022.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Cuestionario aplicado

ANEXO 02: Cuestionario aplicado

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO 01: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer "EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos.

Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Acoso sexual laboral.

1. ¿Las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual?

- a. Si (X).
b. No ().

2. ¿Las expresiones verbales en doble sentido están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo?

- a. Si (X).
b. No ().

3. ¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas están regulado en el marco normativo actual?

- a. Si (X).
b. No ().

4. ¿Los roles corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están regulados en el ordenamiento jurídico vigente?

- a. Si (X).
b. No ().

5. ¿Las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual serán suficientes para prevenir y sancionar este tipo de acciones?

- a. Si (X).
b. No ().

Repercusión de casos.

6. Los casos se han incrementado producto de acoso laboral en el juzgado.

- a. Si ().
b. No (X).

7. ¿Sabe usted si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral?

- a. Si ().
b. No (X).

8. ¿Considera usted que existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo?

- a. Si (X).
b. No ().

9. ¿Cree usted que el juzgado laboral viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral?

- a. Si ().
b. No (X).

ANEXO 02: Cuestionario aplicado

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO 01: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer "EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos.

Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Acoso sexual laboral.

1. ¿Las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual?

a. Si (X).

b. No ().

2. ¿Las expresiones verbales en doble sentido están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo?

a. Si (X).

b. No ().

3. ¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas están regulado en el marco normativo actual?

a. Si ().

b. No (X).

4. ¿Los roles corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están regulados en el ordenamiento jurídico vigente?

a. Si ().

b. No (X).

5. ¿Las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual serán suficientes para prevenir y sancionar este tipo de acciones?

a. Si (X).

b. No ().

Repercusión de casos.

6. Los casos se han incrementado producto de acoso laboral en el juzgado.

a. Si (X).

b. No ().

7. ¿Sabe usted si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral?

a. Si ().

b. No (X).

8. ¿Considera usted que existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo?

a. Si ().

b. No (X).

9. ¿Cree usted que el juzgado laboral viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral?

a. Si (X).

b. No ().

ANEXO 02: Cuestionario aplicado

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO 01: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer "EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos.

Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Acoso sexual laboral.

1. ¿Las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual?

- a. Si (X)
b. No ().

2. ¿Las expresiones verbales en doble sentido están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo?

- a. Si ().
b. No (X).

3. ¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas están regulado en el marco normativo actual?

- a. Si (X)
b. No ().

4. ¿Los roles corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están regulados en el ordenamiento jurídico vigente?

- a. Si ().
b. No (X).

5. ¿Las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual serán suficientes para prevenir y sancionar este tipo de acciones?

- a. Si (X)
b. No ().

Repercusión de casos.

6. Los casos se han incrementado producto de acoso laboral en el juzgado.

- a. Si ().
b. No (X).

7. ¿Sabe usted si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral?

- a. Si (X)
b. No ().

8. ¿Considera usted que existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo?

- a. Si ().
b. No (X).

9. ¿Cree usted que el juzgado laboral viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral?

- a. Si (X)
b. No ().

ANEXO 02: Cuestionario aplicado

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
 FACULTAD DE CIENCIAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO 01: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer "EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SU REPERCUSIÓN DE CASOS EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos.

Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Acoso sexual laboral.

1. ¿Las ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores están prevenidas en el ordenamiento jurídico actual?

a. Si ().

b. No (X).

2. ¿Las expresiones verbales en doble sentido están orientadas al acoso sexual según nuestro marco normativo?

a. Si ().

b. No (X).

3. ¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas están regulado en el marco normativo actual?

a. Si ().

b. No (X).

4. ¿Los toques corporales entre compañeros de trabajo son intencionados son actos de acoso sexual que están regulados en el ordenamiento jurídico vigente?

a. Si ().

b. No (X).

5. ¿Las acciones que están estipulados en la norma contra el acoso sexual serán suficientes para prevenir y sancionar este tipo a acciones?

a. Si (X).

b. No ().

Repercusión de casos.

6. Los casos se han incrementado producto de acoso laboral en el juzgado.

a. Si (X).

b. No ().

7. ¿Sabe usted si se viene aplicando correctamente el debido proceso en los casos de acoso sexual en material laboral?

a. Si (X).

b. No ().

8. ¿Considera usted que existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acoso sexual laboral relacionado al hecho de denunciarlo?

a. Si (X).

b. No ().

9. ¿Cree usted que el juzgado laboral viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en los hechos de acoso laboral?

a. Si (X).

b. No ().

Anexo 03: Ficha Bibliográfica.

FICHA BIBLIOGRÁFICA
TÍTULO DEL TEXTO: Acoso Sexual en las relaciones laborales
AUTOR DEL TEXTO: José Balta Varillas
CATEGORÍA:
NUMERO DE PAGINAS: 39 – 53 (230)
EDITORIAL: Ara Editores
AÑO DE PUBLICACIÓN: 2005
LUGAR: Lima - Perú

FICHA BIBLIOGRÁFICA**TÍTULO DEL TEXTO:**

Guía Práctica para la Prevención y sanción de Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público

AUTOR DEL TEXTO:

Alfonso Grados Carraro

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CATEGORÍA:
.....**NUMERO DE PAGINAS:**

27 (44)

EDITORIAL:

EL Peruano

AÑO DE PUBLICACIÓN:

2005

LUGAR:

Lima - Perú

FICHA BIBLIOGRÁFICA

TÍTULO DEL TEXTO:

El Acoso Moral en el Desempeño Laboral del Personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Año 2016

AUTOR DEL TEXTO:

Diana, Chagua León

CATEGORÍA:
.....**NUMERO DE PAGINAS:**

95

EDITORIAL:

Universidad de Huánuco – (Tesis)

AÑO DE PUBLICACIÓN:

2018

LUGAR:

Huánuco - Perú

FICHA BIBLIOGRÁFICA

TÍTULO DEL TEXTO:

Perfil de la Víctima del Acoso Laboral o Mobbing y su Relación en la Productividad Laboral

AUTOR DEL TEXTO:

Selene Yanira Pérez Ramírez

CATEGORÍA:

.....

NUMERO DE PAGINAS:

97

EDITORIAL:

Universidad de San Carlos de Guatemala-Escuela de Ciencias Psicológicas - (Informe Final)

AÑO DE PUBLICACIÓN:

2015

LUGAR:

Guatemala

Anexo 04: Ficha de análisis normativo

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVO	
FECHA:	
TIPO DE DOCUMENTO ANALIZAR:	LEY N° 27942
TRANSCRIPCIÓN:	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.
RESUMEN:	El hostigamiento o acoso sexual es una forma de violencia que conlleva a ser víctima de esos actos que afectan a la integridad de las personas en el espacio laboral, así mismo el hostigamiento sexual se considera como violencia de genero por que se fundamenta en comportamientos del hombres y mujeres, que se manifiestan con un rechazo explícito hacia el hostigador.
CONCLUSIÓN: Esta Ley es un mecanismo que ayuda a prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, que garantiza la seguridad e integridad de la víctima.	
TÍTULO DE LA NORMA:	LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
FECHA DE VIGENCIA DE LA NORMA:	Lima, 26 de febrero de 2003

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVO	
FECHA:	
TIPO DE DOCUMENTO ANALIZAR:	RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 005-2017-MTPE
TRANSCRIPCIÓN:	Aprobar el documento denominado Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público el que como anexo forma parte integrante de la presente resolución
RESUMEN:	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el ente rector en materia de trabajo laboral, que ejerce competencia en todo el territorio nacional para formular, plantear, dirigir y coordinar, ejecutar y supervisar, los derechos fundamentales en el ámbito laboral, de la misma forma realizara la aplicación de medidas de prevenir, erradicar y sancionar actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en sectores públicos y privados.
CONCLUSIÓN: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tome medidas de erradicar, sancionar y prevenir el hostigamiento sexual en los sectores públicos y privados.	
TÍTULO DE LA NORMA:	GUIA PRACTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.
FECHA DE VIGENCIA DE LA NORMA:	Lima, 4 de diciembre de 2017

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVO	
FECHA:	
TIPO DE DOCUMENTO ANALIZAR:	TESIS
TRANSCRIPCIÓN:	Este proyecto de investigación presenta la forma de maltrato psicológico, infringido por jefes o superiores jerárquicos o entre trabajadores del mismo rango, ya sean del mismo género o no, que tiene por finalidad causar daño intencionado contra quien se ejerce dicha violencia, para que renuncie al trabajo o simplemente no le agrada, lo cual trae gravísimas consecuencias, para su desempeño laboral así como en su estado de salud mental y física, repercutiendo en su entorno familiar y social.
RESUMEN:	La presente investigación: "El Acoso Moral en el Desempeño Laboral del Personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco - Año 2016", pretende explicar la manera cómo el acoso moral afecta el desarrollo de las labores del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, en el período indicado.
<p>CONCLUSIÓN: Se ha analizado que la humillación como parte del acoso moral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, produjo emociones negativas, sentimientos de exclusión social, discriminación laboral por razón de edad y sexo, situación económica, posición laboral, habilidades, capacidades y grados y títulos académicos,</p>	
TÍTULO DE LA NORMA:	EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO - AÑO 2016.
FECHA DE VIGENCIA DE LA NORMA:	Huanuco, 2018

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVO	
FECHA:	
TIPO DE DOCUMENTO ANALIZAR:	INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
TRANSCRIPCIÓN:	Esta figura es una problemática de muchos años atrás, como el propio trabajo, aunque en estos últimos años se hizo mas profunda. La situación en la cual un trabajador se vea marginado, hostigado, explotado, humillado, por sus compañeros de trabajo o por su jefe, que provocan la falta de solidaridad y ausencia de trabajo en equipo, hasta el silencio y la no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo y sus compañeros o jefe.
RESUMEN:	El acoso laboral y mobbing es una forma de sufrimiento que corrompe el derecho de los seres humanos a trabajar en su centro laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad. Esta manifestación no tiene nada que ver con la personalidad o la categoría de la víctima. La concientización social debe ser progresiva. Los acosadores no entienden la democracia ni lo que es el respeto a las personas. Y la sociedad debe preocuparse para defender los derechos de las víctimas.
CONCLUSIÓN: La causa en la aparición del fenómeno del mobbing y las nuevas fórmulas de organización, coordinación juegan un papel importante en la aparición y desarrollo del acoso psicológico y deben ser, por tanto, los elementos centrales de análisis desde el punto de vista preventivo en todo ente rector.	
TÍTULO DE LA NORMA:	PERFIL DE LA VÍCTIMA DEL ACOSO LABORAL O MOBBING Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL”
FECHA DE VIGENCIA DE LA NORMA:	GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015