

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“ACOSO LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJO, EN ASISTENTES  
JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR  
DE JUSTICIA DE ICA, 2022”**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLERES**

**ALZAMORA AÑAGUARI ALEXANDER  
GONZALES ARCOS ERVIN WILFREDO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE**

**ABOGADO**

**ICA – PERÚ**

**2022**

**ASESOR**

**Mag. Cesar Eduardo Torres Anchante**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por permitimos concluir este trabajo de tesis, gracias a la universidad por convertirnos en profesionales en lo que tanto nos apasiona.

A nuestras familias por su comprensión y apoyo condicional a lo largo de todo este estudio. Y a todas nuestras personas que de alguna u otra forma nos apoyaron a realizar este trabajo.

## **DEDICATORIA**

A mi madre que ha sabido formarme con buenos valores y con dedicación para terminar este trabajo. A mi padre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante.

A nuestros maestros por el tiempo y esfuerzo que dedicaron al compartir sus conocimientos, sin su instrucción profesional no podríamos haber llegado a este nivel. Y finalmente le dedicamos a Dios por darnos la vida, salud y el conocimiento a lo largo del estudio.

## RESUMEN

La investigación se ha vivenciado en la problemática sobre la afectación hacia la calidad de vida laboral del personal, conllevando a que se establezca el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022. La investigación contó con una metodología que especificó un diseño correlacional, en donde la muestra fue no probabilística y se encontró conformada por un total de 48 asistentes jurisdiccionales, en donde la recolección de la información fue por medio del cuestionario. Los resultados pusieron en evidencia una valoración de  $-0.801$  entre las variables de investigación. Mientras que, se concluyó que, existió relación significativa e inversamente proporcional entre el respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, en donde el valor alcanzado fue de  $-0.739$  con un valor de sigma de  $0.000$ , mediante el cual el  $93.50\%$  de los colaboradores señalaron haber contado con un nivel medio en cuanto al respeto de la dignidad y la dignidad del asistente jurisdiccional, siendo consecuencia directa de las conductas ilícitas que se han tenido con los colaboradores, en donde algunos han visto limitado su ascenso o han evidenciado un trato poco igualitario entre las partes.

**Palabras clave:** Acoso laboral, dignidad del trabajo, respeto a la dignidad, desempeño laboral, salud del trabajador.

## ABSTRACT

The research has been experienced in the problem about the affectation towards the quality of work life of the personnel, leading to the establishment of the following general objective: To determine the relationship between labor harassment and the dignity of work, in jurisdictional assistants of the Superior Court of Justice of Ica, 2022. The research had a methodology that specified a correlational design, where the sample was non-probabilistic and was formed by a total of 48 jurisdictional assistants, where the information was collected by means of a questionnaire. The results showed a valuation of -0.801 between the research variables. Meanwhile, it was concluded that there was a significant and inversely proportional relationship between respect for the dignity and dignity of work, where the value reached was -0.739 with a sigma value of 0.000, whereby 93.50% of the collaborators indicated that they had an average level of respect for the dignity and dignity of the jurisdictional assistant, being a direct consequence of the unlawful conducts that have occurred with the collaborators, where some have seen their promotion limited or have evidenced an unequal treatment between the parties.

**Keywords:** Workplace harassment, work dignity, respect for dignity, work performance, worker health.

## INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica la realidad acerca del trabajo tiene que mejorar significativamente, así como el mundo está cambiando con el pasar del tiempo y las actividades económicas requieren de mejores rendimientos laborales por parte de los colaboradores. Esto requiere que la legislación de los diferentes gobiernos no solo cuenten con un mayor nivel de control en congruencia con la evaluación interna de las empresas o entidades públicas, sino que ello también está relacionado con la capacidad del colaborador para poder reconocer los ambientes nocivos para su calidad de vida laboral, en donde se tiene que tomar en cuenta a la Ley N° 27942 y al Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP, los cuales pueden servir como punto de partida para poder mantener un respaldo legal vigente y de gran envergadura (Gutiérrez et al., 2022).

La presente investigación buscó determinar cómo es que el acoso laboral puede llegar a afectar a la dignidad del trabajo, mediante el cual se puede generar como consecuencia directa un ámbito organizacional poco adaptado hacia la calidad de vida laboral que una persona requiere, entendiendo con ello que la dignidad del trabajo y del trabajador es el punto de partida de todo proceso productivo. Ante ello, se contó con la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2021?

Al respecto, la investigación se ha conformado por un total de seis capítulos, los cuales fueron congruentes con lo específico en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista, como a continuación se detalla:

Capítulo I: Marco teórico, se evidenciaron las características teóricas de las variables de investigación.

Capítulo II: Problema, se evidenciaron las condiciones del problema sobre el que se ha desarrollado la investigación.

Capítulo III: Hipótesis y variables, en donde se han expuesto los supuestos de la indagación y las variables sobre las que se ha tomado como referencia para evaluar las consideraciones del problema.

Capítulo IV: Metodología de la investigación, se establecieron las características metodológicas de la indagación, en miras de poder entender la forma en la que esta se desarrolló.

Capítulo V: Resultados, se expusieron los resultados en congruencia de los objetivos planteados y comparando ello con demás autores expuestos en los antecedentes.

Capítulo VI: Conclusiones, se establecieron tanto las recomendaciones como las conclusiones en sí mismo.

Así mismo, ello se complementó con las referencias bibliográficas y los anexos.



## ÍNDICE

<b>CARATULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>vii</b>
<b>-Índice</b> .....	<b>ix</b>
- Informe Antiplagio (Exportado por el Software Antiplagio Urkund).....	xi
-Informe Verificación de Software Antiplagio.....	xii
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>1</b>
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Bases teóricas.....	4
1.2.1. Acoso laboral.....	4
1.2.2. Dignidad del trabajo.....	6
1.2.3. Teorías de las variables de estudio .....	11
1.3. Marco conceptual .....	12
<b>CAPÍTULO II: EL PROBLEMA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Planteamiento del problema.....	13
2.2. Justificación del problema .....	15
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	<b>17</b>
3.1. Hipótesis general.....	17
3.2. Hipótesis específicas.....	17
3.3. Objetivos .....	17

3.3.1.	Objetivo general.....	17
3.3.2.	Objetivos específicos.....	17
3.4.	Variables .....	18
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>		<b>21</b>
4.1.	Tipo y diseño metodológico.....	21
4.2.	Población y muestra.....	22
4.3.	Técnicas de recolección de información .....	23
4.3.1.	Medios de recolección de información.....	23
4.3.2.	Análisis de resultados.....	23
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS.....</b>		<b>24</b>
5.1.	Resultados .....	24
5.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	31
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES .....</b>		<b>35</b>
6.1.	Conclusiones.....	35
6.2.	Recomendaciones.....	37
<b>REFERENCIAS .....</b>		<b>38</b>
<b>ANEXO .....</b>		<b>43</b>



### Document Information

---

Analyzed document	TESIS Alzamora-Gonzales (4).docx (D137388947)
Submitted	5/20/2022 6:13:00 PM
Submitted by	Denisse Balarezo
Submitter email	denisse.balarezo@upsjb.edu.pe
Similarity	21%
Analysis address	denisse.balarezo.upsjb@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

---

### Entire Document

---

### Hit and source - focused comparison, Side by Side

---

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

**FECHA:** 13/11/2021

**NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):**

ALZAMORA AÑAGUARI ALEXANDER/ TORRES ANCHANTE CESRA EDUARDO

**TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:**

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "ACOSO LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJO, EN ASISTENTES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 21 %

**Conformidad Autor:**

Nombre: Alexander Alzamora Añaguari

DNI: 21575243

Huella:



**Conformidad Asesor:**

Nombre: Mg. Cesar Eduardo Torres Anchante

DNI: 21526968



INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 13/11/2021

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

GONZALES ARCOS ERVIN WILFREDO/ TORRES ANCHANTE CESRA EDUARDO

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS (X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "ACOSO LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJO, EN ASISTENTES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 21 %

Conformidad Autor:

Nombre: Ervin Wilfredo Gonzales Arcos

DNI: 80000604

Huella:



Conformidad Asesor:

Nombre: Mg. Cesar Eduardo Torres Anchante

DNI: 21526968



# **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Antecedentes**

### **Antecedentes internacionales**

Chai (2017), en su investigación titulada *“Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral). Estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia Y España “*, publicada por la Universidad Rafael Landívar, para optar el título de abogado, se ha planteado como objetivo general, el desarrollar un análisis jurídico que se halla centrado en plantear la tipificación del mobbing, mediante un estudio comparativo, entre las regiones de Argentina, España y Colombia. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño descriptivo, en donde se ha contado con el objeto de estudio, de los documentos jurídicos que hacen referencia al mobbing, mientras que, la recolección de datos fue el análisis documental. Los resultados han señalado que, el mobbing ha sido considerado como un problema de alta complejidad, en donde los nuevos crímenes silenciosos, se han podido establecer dentro de los entornos laborales actuales, entendiendo que la limitante de las empresas ha sido la de sancionar al victimario, por arrebatarle el trabajo y generar un desprestigio alto, a consecuencia de ello. Así mismo, se ha concluido que, este tipo de conducta se ha considerado como antisocial y suele ofrecerse en constancia, dentro de los lugares de trabajo, afectando de forma psicológica a la persona.

Félix (2019), en su investigación titulada *“Análisis de los Factores Determinantes del Mobbing y su Incidencia en la República Dominicana “*, publicada por la Universitat Rovira I Virgili, para optar el título de Doctor en estudios humanísticos, se ha planteado como objetivo general, el analizar los diferentes factores que han incidido dentro de la presencia de mobbing laboral, en la zona de República Dominicana. La metodología se ha caracterizado por haberse encontrado dentro del diseño no experimental y descriptivo, en donde se ha recurrido al análisis documental, como técnica de recolección de datos, habiendo considerado como objetivo de estudio, a la zona de República Dominicana. Los resultados han señalado que, la sociedad ante la creciente

incidencia del mobbing dentro del ámbito laboral, se ha encargado de elaborar una serie de leyes y de normas, que han buscado limitar su aumento dentro de los entornos laborales no controlados, evitando de esta forma, la creación de ambientes tóxicos. Mientras que, se ha concluido que, a pesar de que llevar este tipo de casos al juzgado, los efectos financieros que pueden caracterizarse en las empresas, incurren en indemnizaciones muy complicadas de pagar.

Coral (2018), en su investigación titulada “*Anteproyecto de ley para incluir la figura del acoso laboral en el código de trabajo*”, publicada por la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, para optar el título de abogado, se ha planteado como objetivo general, el desarrollar el anteproyecto de ley, en cuanto a la inclusión de la figura del acoso laboral, dentro de los actuales códigos de trabajo. La metodología que se empleó se ha basado en supuestos históricos, filosóficos y teóricos, dentro de la línea de investigación planteada, recurriendo al método descriptivo y como técnica de recolección de datos, al análisis de la información. Los resultados han señalado que, ha sido necesaria la inclusión de nuevas reformas constitucionales, para poder limitar el creciente desarrollo del mobbing, en donde la normativa actual, no ha sido suficiente como para poder ofrecer una correcta sanción, hacia los diferentes tipos de actos laborales que afectan a la dignidad humana. Así mismo, se ha concluido que, ha sido importante considerar dentro del planteamiento desarrollado, el establecimiento de normativas que consideren las quejas actuales, desarrolladas dentro del ámbito laboral, con la finalidad de poder sancionar al agresor, en base a los derechos establecidos en la constitución.

### **Antecedentes Nacionales**

Armas (2017), en su investigación titulada “*Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017*”, publicada por la Universidad César Vallejo, para optar el título de abogado, se ha planteado como objetivo general, el determinar la relación que ha existido entre el acoso moral y el nivel de desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. La metodología que fue empleada se ha caracterizado por haber sido de diseño correlacional, en donde se ha

establecido un tipo de investigación básica, con un tamaño muestral de 196 trabajadores, recolectando los datos, por medio de la aplicación del cuestionario. los resultados han señalado que, ha existido una relación significativa entre las variables de estudio, en donde se ha evidenciado la obtención de un nivel de significancia de 0.001; así mismo, se ha contado con una correlación negativa entre la desvalorización de las capacidades y el nivel de desempeño laboral, evidenciando un valor cuantitativo de -0.019. Mientras que, se ha concluido que, el valor de correlación entre las variables de estudio fue de -0.754, evidenciando un tipo de relación inversamente proporcional.

Ormeño (2018), en su investigación titulada *“El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española”*, publicada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el título de abogado, se ha planteado como objetivo general, el evidenciar la carencia de regulación que ha existido en la legislación española y peruana, respecto al mobbing, en cuanto a la búsqueda de propuestas de políticas de acción, en contra del creciente desarrollo de este fenómeno. La metodología empleada, se ha basado en el método deductivo, recurriendo al análisis hermenéutico de las respuestas jurisprudenciales, en cuanto a la importancia de esta problemática, dentro de los tribunales y la aplicación de métodos de interpretación jurídica. Los resultados han señalado que, en el caso español, muy a contrariedad del caso peruano, se ha podido evidenciar un desarrollo jurisprudencial y colectivo, en cuanto a la prevención del mobbing, evidenciando la necesidad de plantear sistemas de seguridad y salud en el trabajo, que se hayan basado en el marco normativo legal de la inspección preventiva. Mientras que, se ha concluido que, el acoso laboral ha impedido que los entornos de trabajo hayan sido óptimos para la progresión de un mejor rendimiento laboral, en donde la comunicación de la víctima se ha visto afectada; así como, su reputación.

Rivera (2019), en su investigación titulada *“Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo”*, publicada por la Universidad Católica del Perú, para optar el título de abogado, se ha planteado como objetivo general, el desarrollar un análisis dentro del marco legal peruano, en referencia al mobbing o bien conocido como acoso laboral.



La metodología ha sido de diseño no experimental, con un tipo de investigación básica, en donde el instrumento de recolección de datos ha sido el análisis documental. Los resultados han demostrado que, el fenómeno del mobbing ha sido evidenciado desde los años 80; sin embargo, recién al día de hoy, se ha empezado a tomar con mayor seriedad, entendiéndose que puede conllevar a la generación de problemas, tales como el estrés laboral, viendo favorecido la generación de condiciones laborales más radicales, en donde la víctima ha sido afectada de forma directa y constante, por el acosador, a consecuencia de una inadecuada estructura organizativa. Mientras que, se ha concluido que, ha sido generado por la presencia de trabajadores con problemas de personalidad o que han contado con problemas emocionales o afectivos, en donde se han visto en la necesidad, de hacer sufrir a la contraparte.

### **Antecedentes locales**

No se cuenta con la existencia de antecedentes locales relacionados con el tema de investigación.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Acoso laboral**

El acoso laboral es considerado hoy en día, como una pandemia creciente, en donde la conducta de la misma persona tiende a cambiar, con el afán de poder afectar la calidad de vida del compañero de trabajo, en donde las redes de comunicación son destruidas, debido a un conjunto de ocurrencias dentro del entorno de trabajo, generando que el acosado pueda aislarse de los demás (Sánchez, 2020).

Así mismo, este es considerado como una mera exposición de violencia, la cual puede representarse en diferentes modalidades, en donde el abandono de los espacios seguros, del mundo laboral, suelen verse afectados, por relaciones sociales resquebrajadas, las cuales generan malestar no solo en los afectados, sino en la previsión de control y aplicación de normativa laboral vigente, que la pueda mitigar (Zúñiga, 2017).

Además de ello, Camacho y Mayorga (2017), señalan que todo colaborador cuenta con determinados riesgos psicosociales, dentro de su entorno de

trabajo, en donde las situaciones a las que se ven expuesto conllevan a que se pueda dañar de forma significativa, su estado de salud, pudiendo encontrarse distribuidos en riesgos físicos, consecución de accidentes y generación de enfermedades derivadas.

#### **1.2.1.1. Respeto de la dignidad**

El acoso laboral, tiende a afectar a la dignidad del colaborador, en donde la misión de todo derecho del trabajo es el de asegurar que el respeto pueda garantizarse, dentro de cualquier entorno controlado. De esta forma, no solo se puede tomar en consideración a las consecuencias arraigadas a ello, sino que, este es un derecho que tiene que ser respetado (Camacho y Mayorga, 2017).

Así mismo, la afectación hacia la integridad personal no solo menoscaba la dignidad de la persona, sino que la persona tiene el derecho de que su honra sea respetada y que se reconozca a la persona como tal, sin que se permita la aplicación de conductas abusivas en la vida de la persona, o el desarrollo de algún ataque ilegal, en contra de la honra o la reputación (Cabrera, 2017).

De igual forma, la dignidad tiene mucho que ver con el respeto a la decencia laboral y es importante que se respete como fundamento, en donde el estado social de derecho tiende a comprender que, la persona digna no solo tiene que protegerse, sino que tiene que ser funcional y normativa, en donde todo ser autónomo, llega a ser tal, bajo ciertas condiciones materiales y concretas (Montoya et al., 2017).

#### **1.2.1.2. Desempeño laboral**

Otra de las consecuencias para la empresa, de una mayor incidencia de acoso laboral, es la carencia de productividad que puede ser alcanzada, en donde al menos, un 80% de accidentes laborales, suele ser causa el mismo comportamiento humano, provocado por un exceso de estrés laboral y una mala toma de decisiones, en donde el ausentismo, suele conllevar a la pérdida de conocimiento y de atención del colaborador, dentro del ámbito de trabajo (Sánchez, 2020).

Además de ello, el desempeño laboral de los trabajadores puede ser afectado por una serie de factores, los cuales influyen negativamente en el bienestar de

la persona, entendiendo que el menosprecio profesional, suele conllevar a que el colaborador pierda confianza y que sienta que su trabajo se vea desvalorizado, contando con un sentimiento de poca utilidad (Sánchez y García, 2017).

Así mismo, el acoso laboral suele generar índices de estrés, sumamente elevados, entendiendo que la afectación hacia el desempeño laboral puede afectar al rendimiento y a la capacidad que tiene la persona, para poder cumplir con la serie de tareas que son asignadas, induciendo a que el error pueda evidenciar la falta de eficiencia y de forma consecuente, que la calidad del trabajo total, pueda verse influenciada negativamente (Delgado et al., 2020).

### **1.2.1.3. Salud del trabajador**

En cuanto a la salud del trabajador, se puede señalar que este tiene que ser considerado como el primer elemento de respeto de la dignidad de la persona, es necesario, el mantener adecuadas condiciones laborales, en donde se pueda concretar un entorno de ética y el resguardo del ámbito físico, social y mental de cada colaborador (González et al., 2019).

De igual forma, la existencia de trabajos nocivos conlleva a que la función laboral pueda verse afectada, en donde el colaborador puede sentirse presionado, ante la consecución de una serie de hechos, que eviten su desarrollo y el mantenimiento de las capacidades funcionales (Zapata y Grisales, 2017).

Así mismo, ahondando en la salud del trabajador, aquellos que son sometidos a acoso laboral, tienden a desarrollar estrés, como una respuesta del organismo mismo, en cuanto a la presencia de situaciones fuertes, conllevando a afectar a la salud emocional y la salud física, debido a que las exposiciones mismas de las personas pueden promover el alcance de una baja autoestima, evitando que se cuente con posibilidades de desarrollo y el no gozó de una buena salud (Delgado et al., 2020).

### **1.2.2. Dignidad del trabajo**

Se señala que la dignidad de la persona expone el hecho de que la persona tiene que vivir como quiera, vivir bien y deberá de estar en un ambiente, libre

de humillaciones. Por este motivo, la persona no solo merece un trato digno, sino que el estado democrático hace referencia a que la persona tiene que dignificarse, permitiendo el adecuado desarrollo dentro de una sociedad (Trejo, 2017).

En cuanto a la dignidad humana, como alocución de los derechos humanos, expone ser una característica propia de la naturaleza humana, la cual constituye una fuente moral de los derechos fundamentales, dentro de la misma línea de pensamiento. Mientras que, el tribunal constitucional afirma que, en base a la máxima Kantiana, el ámbito de trabajo busca el logro de la mejor calidad de vida de las personas (Areese, 2017).

El Estado Constitucional, señala que la dignidad humana es un derecho fundamental, en donde se busca la exigencia de los modelos mixtos, en base a normas legales y principios, tales como los afirma el STC N° 1417-2005-PA/TC- FJ 21, en donde se tiene que proteger a los bienes establecidos por la constitución misma (Sánchez, 2020).

#### **1.2.2.1. Vulneración de derechos fundamentales**

La actividad humana se ha llegado a forjar bajo la dignidad misma, en cuanto al razonamiento de la potestad que tiene la persona, para poder elegir de forma libremente, en el que, en el cómo y en el por qué llega a conformarse como parte de la construcción del papel en sociedad. Además de ello, la voluntad con la que cuenta no deberá de ser corrompida por el accionar de ninguna fuerza externa, debido a que no se puede impedir la voluntad de esta y el reconocimiento de la igualdad de condiciones, con los demás (Gialdino, 2018).

Así mismo, el trabajo no solo tiene que ser considerado como un derecho humano, sino que, en base a los tratados internacionales actualmente firmados, tales como: el artículo 23 de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos, la cual expone la libertad de selección del tipo y lugar de trabajo por parte de la persona, con pleno derecho de autonomía. Mientras que, en la Constitución de Querétaro de 1917, se evidencia el derecho que tiene toda persona a contar con el acceso hacia un trabajo decente que lo dignifique como tal (Sánchez, 2020).

Mientras que, no solo se tiene que garantizar el desarrollo material, sino que el ser tiene que posicionarse como un elemento indispensable dentro de una sociedad, a escala humana, en donde toda actividad deberá de sufrir transformaciones, a consecuencia de la obtención de medidas de satisfacción personal, que conlleven al desarrollo de toda sociedad que respeta al hombre digno y a la propia naturaleza (Cantor, 2018).

#### **1.2.2.2. Dignidad como valor supremo**

La dignidad de la persona es considerada un valor intrínseco, en donde la vida del ser tiene que tomarse con cautela y entendiendo que puede implicar la existencia de dos tipos de daños, el patrimonial y el extrapatrimonial, en donde el primero de estos, corresponde a caracterizar un lucro cesante o un daño emergente; mientras que, el segundo de estos representa un daño moral. Así mismo, se puede señalar que este es un derecho fundante, indisponible, pluridimensional y absoluto (Rivera, 2018).

Desde una mirada ontológica, el concepto de dignidad, corresponde a ser reconstruido conforme ha pasado la historia, en donde se amerita al reconocimiento del mismo ser, desde una perspectiva social, cultural y jurídica, con la finalidad de que el hombre pueda alcanzar su desarrollo dentro de una sociedad comunitaria y en base a la comprensión de que toda persona deberá de ser tratada de forma igualitaria, libre y solidaria, entre otros valores y principios que corresponden a la humanidad misma (Olivares, 2018).

El punto de partida para el humanismo ha radicado a ser considerado como un pilar indispensable, en cuanto al posicionamiento del individuo, dentro del centro de desarrollo. Mientras que, la perspectiva iusnaturalista, ha señalado que la dignidad es un fundamento, propio de los derechos humanos, entendiendo que el surgimiento de los derechos corresponde a una característica intrínseca del individuo mismo, bajo la característica de la ley natural (Trejo, 2017).

#### **1.2.2.3. Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad**

La dignidad humana, ha contado con una serie de cambios en los matices que la han conformado, dentro de los cuales, los deberes morales hacia los

derechos jurídicos han tenido que incluir a los atributos mismos, dentro de los que se destaca a la intangibilidad, en donde la misma ha impedido que de forma jurídica, se llegue a afectar a la persona como tal, entendiendo que esta forma parte de una sociedad (Trejo, 2017).

Además de ello, el concepto Kantiano de dignidad se encarga de nutrirla, dentro de las raíces del universalismo, exponiendo la oposición que se tiene, en relación con el segregacionismo utilitario. El tribunal colombiano, en la sentencia T – 881 / 02, ha señalado que la dignidad humana, deberá de entenderse como la intangibilidad que deberá de alcanzarse, en cuanto a los bienes no patrimoniales de la persona misma, debido a que la persona nace con esta misma, en base a la propia constitución del país y las normas supranacionales vigentes (Sánchez, 2020).

Así mismo, de acuerdo con el principio de intangibilidad, la dignidad es una cualidad propia e inherente del ser humano, debido a que esta corresponde a un patrón básico determinado, en donde la conducta en torno, correspondiente al estado mismo y los particulares, deberá de respetar lo dicho mencionado anteriormente. En pocas palabras, se puede señalar que el estado se encuentra supeditado a la condición humana misma (Ovalle, 2019).

#### **1.2.2.4. Derecho al libre desarrollo**

Las necesidades de la persona no valen únicamente por el simple hecho de la persona, sino por el reconocimiento que se tiene, de poder influir directamente en la calidad de vida de estas, en donde se requiere de poder establecer una satisfacción plena, en cabalidad. Ante ello, el ambiente laboral no tendría que ofrecer escasez alguna de desarrollo o progresión plena, hacia el trabajador (Cantor, 2018).

Esto es correspondiente a la naturaleza del individuo mismo, en donde la persona deberá de estar en el centro de desarrollo personal, para sí mismo, como consecuencia de la satisfacción y el hecho de comprender que este es un ser digno, libre e igualitario, al resto de sus símiles, debiendo de contar con las mismas condiciones que los demás, no solo en trato, sino en oportunidades (Ovalle, 2019).

Las carencias y las potencialidades de cada persona deberán de ser ejecutadas de tal forma, en la que estas puedan humanizarse y evitar cualquier tipo de patologías que se puedan generar, a consecuencia de elementos de entorno desfavorables, en donde no se pueda garantizar la dignidad misma, el crecimiento como persona y el entendimiento que tiene esta, acerca del mundo como tal (Cisneros, 2018).

#### **1.2.2.5. Trabajador**

El trabajador es considerado como toda aquella persona que llega a realizar una actividad física, en cuanto a la prestación de los servicios que puede ofrecer hacia otra institución, entendiendo con ello que se espera alcanzar un nivel de retribución que vaya en coherencia con la fuerza de trabajo (Rivera, 2018).

Mientras que, desde una perspectiva social, se puede señalar que la etapa moderna de la sociedad ha evidenciado que todo aquel representante de una fuerza de trabajo invita a que el colaborador pueda llegar a tener una retribución salarial digna que pueda garantizar su calidad de vida (Olivares, 2018).

#### **1.2.2.6. Asistente jurisdiccional**

El asistente jurisdiccional es atributivo como un nuevo modelo de persona que se encuentra destinada directamente con un impulso o hacia la realización del trámite del proceso, mediante el cual la figura del asistente jurisdiccional llega a cumplir diferentes funciones de tipo administrativas y legales (Trejo, 2017).

En cuanto a las funciones que se llegan a registrar, se exponen a las siguientes: secretario Judicial, Asistente de Juez, Técnico Judicial y Auxiliar Judicial. Por este motivo, es que quien desarrolle estas labores en conjunto, no solo deben de mantener un nivel de responsabilidad elevado, sino que se puede acontecer la necesidad de salvaguardar la calidad del cargo (Sánchez, 2020).

#### **1.2.2.7. Asistente administrativo**

El asistente administrativo es aquella persona encargada de contar con capacidades relacionadas con el análisis y la posibilidad de resolver conflictos

sobre los cuales se establezca una adecuada comunicación con el cliente, la vocación de servicio o la elevada capacidad de liderazgo, con la finalidad de establecer un proceso comunicativo asertiva, de alta eficiencia (Trejo, 2017).

Mientras que, su labor se encuentra muy bien entendida como aquel proceso de organización, sobre la cual se pueda monitorear acciones conjuntas y coordinar los servicios de mensajería de cada uno de los miembros del personal dentro de un ámbito organizativo (Ovalle, 2019).

#### **1.2.2.8. Magistrado**

Un magistrado es un ciudadano que ha sido elegido para poder encargarse de la dirección y la administración de un determinado ámbito ejecutivo, legislativo y judicial, en donde el poder efectivo que lo caracteriza no solo invita a que este pueda tomar decisiones técnicas fiables, sino que su responsabilidad amerita directamente hacia la solvencia de leyes y justicia (Cantor, 2018).

Mientras que, en la actualidad los magistrados llegan a entenderse como aquellos integrantes responsables de los tribunales superiores de justicia, tal y como se puede entender a la Corte Suprema de un determinado país, entendiendo que un magistrado es la denominación del juez de un determinado tribunal (Ovalle, 2019).

#### **1.2.3. Teorías de las variables de estudio**

Las teorías que se han tomado como referencia, para poder desarrollar la presente investigación, han sido las siguientes: la teoría Kantiana, la que se ha basado en el hecho de que la postura acerca del hombre tiene que ser intrínseca hacia la buena voluntad, respecto a este, entendiendo que se tiene que garantizar el respeto hacia la ley moral. Por este motivo, es que todas las personas deberán de tratarse de forma igualitaria, entendiendo que el respeto y la dignidad, son principios universales, al igual que otros existentes, que intentan asumir la formulación de humanidad, como fin (López, 2020).

Así mismo, la teoría de las capacidades de Amartya Sen pone en exposición el trato de la persona, dentro del marco moral, en donde se tiene que entender que todo ser humano, es libre de poder tomar cualquier tipo de decisiones; sin embargo, todas estas decisiones tienen que ser respetadas por los demás,



entendiendo que cada persona tiene propias potencialidades y tiene que ser valorado por los funcionamientos que logró; así como, por el hecho de ser persona (Ruiz, 2019).

### 1.3. Marco conceptual

**Acoso laboral:** El acoso laboral es considerado como aquel trabajo hostil en cuanto a las personas afectadas por malos tratos dentro del ámbito laboral (Sánchez, 2020).

**Derechos fundamentales:** Son los derechos que caracterizan a todo ser humano en relación con ofrecer garantías de calidad de vida (Sánchez, 2020).

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral representa a aquellas acciones que los trabajadores tienen que desarrollar para hacer valer la contratación de este (Cabrera, 2017).

**Dignidad laboral:** La dignidad laboral es considerada como toda aquella consecuencia de respeto hacia la afectación de una persona dentro del ámbito de trabajo (Zúñiga, 2017).

**Intangibilidad:** Se refiere a aquello que no es material y que no puede percibirse por los sentidos (Sánchez y García, 2017).

**Respeto:** El respeto busca tratar a una persona de forma igualitaria en congruencia con la consideración de esta como ser humano (Camacho y Mayorga, 2017).

**Salud del trabajador:** Representa a aquella condición de calidad de vida laboral que se aplica hacia un colaborador (Montoya et al., 2017).

**Valor supremo:** El valor supremo representa a la distancia que corresponde a tener un individuo en cuanto a la indiferencia de derechos (Delgado et al., 2020).

## **CAPÍTULO II: EL PROBLEMA**

### **2.1. Planteamiento del problema**

En cuanto a la realidad problemática internacional, se ha establecido que Latinoamérica, se ha visto siempre enmarcada dentro de una realidad en la que los derechos laborales no han sido sustentados y respaldados adecuadamente, a consecuencia de una escasa claridad normativa y alta intensidad de la fuerza laboral, en donde los contratos de trabajo se han visto mermados en calidad y el pleno consentimiento de trabajadores de entidades que carecen de salvaguardar a la seguridad social, exigiendo horas extras no fundamentadas, entre demás factores relevantes que salvaguardan a la dignidad del trabajo (Areese, 2017).

El derecho es comprendido como un conjunto de normas, doctrinas, principios e instituciones, las cuales tienen como base fundamental, la prioridad de poder regular la conducta de las personas, entendiendo que la sociedad requiere de un elemento regulador, el cual tiene la finalidad de poder resguardar diferentes ámbitos de aplicación, dentro de la misma sociedad, buscando de forma preferente, el bien común. De esta forma, y haciendo referencia a lo señalado, es que los tipos de conductas inadecuadas dentro de los entornos laborales han sido poco tratados y suelen dejarse de lado; sin embargo, esta tendencia ha ido en aumento y se ha considerado en esta época, como acoso psicológico o acoso laboral (Chai, 2017).

Como aproximación hacia este fenómeno laboral, se puede señalar que consiste en la generación de un ambiente laboral que conlleva al desarrollo de una comunicación negativa, en donde no existe el más mínimo respeto por la moral de forma continua y se suele dejar a la calidad de vida y el respeto hacia la otra persona, de lado, entendiendo que el agresor no es sancionado de ninguna forma, por la empresa en donde se desarrolla dicho conjunto de actos. En las últimas décadas, la afectación a la salud psicológica y física ha ido en aumento, en los entornos laborales, viendo cómo es que la exposición hacia el acoso psicológico crece, causando de esta forma, estrés psicosocial,

percepción de insuficiencia de respaldo social, desequilibrio de poderes y carencia de resguardo del clima organizacional (Féliz, 2019).

En la realidad nacional, el acceso hacia un trabajo de alta dignidad se ha promovido de forma incesante, en donde se tiene que incentivar y resguardar esta misma dignidad promovida, entendiendo que la persona debe de ser respetada, dentro de los cuatro ámbitos de vida: el personal, el social, el laboral y el familiar. Sin embargo, los datos han expuesto que, más del 47% de los trabajadores han sido víctimas de violencia psicológica laboral, como una de las representaciones de acoso laboral, en donde, el Ministerio de Trabajo, ha contado con un tipo de denuncias más frecuentes dentro de sus registros: la hostilidad laboral. Todo ello, va en contra de lo que se comprende como la dinámica del trabajo, en donde las relaciones deberían de ser no conflictivas y parte del comportamiento natural dentro de una organización (Armas, 2017).

Así mismo, la legislación laboral actual, solo ha previsto la existencia del acoso laboral, cuando este ha sido propiciado por el empleador, más no, cuando uno de los trabajadores, suele cometerlo, contando con una gran cantidad de limitantes y dejando vacíos legales, los cuales han generado una mayor cantidad de actos de hostilidad entre trabajadores y por parte del empleador, en donde el inicio de los procedimientos internos, suelen ser limitados por la misma empresa y se ha tenido que solucionar, en la gran mayoría de casos, por la realización de un reclamo judicial o la declaración de un despido indirecto, mediante el requerimiento de un pago o indemnización, a consecuencia de este despido arbitrario (Ormeño, 2018).

A pesar de que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha señalado que el acoso laboral, tiene que ser considerado como un problema de salud pública, ni en el ámbito nacional, ni en el ámbito regional, esto se ha tomado en cuenta, debido a que no se ha contado con un marco normativo específico, en donde el cuerpo legal no ha estado integrado de forma significativa, contando con las puertas libres para su progresión (Sánchez, 2020). Todo ello, ha sido contrario, cuando uno analiza el hostigamiento sexual, en donde se tiene el involucramiento de la normativa siguiente: Ley N° 27942 y

el reglamento que se ha aprobado, mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP (Gutiérrez et al., 2022).

Así mismo, dentro del ámbito institucional, la Corte Superior de Justicia de Ica, se ha visto envuelta en una serie de exigencias laborales, debido a la creciente frecuencia de trabajo que la caracteriza, en donde todos los asistentes jurisdiccionales son llevados al límite de exigencia y en donde se pueden evidenciar ciertos excesos o malos tratos, ante la presión generada por la carga laboral actual. Mientras que, el trabajo remoto ha limitado la posibilidad de descanso de cada colaborador, requiriendo no solo de su alto compromiso, sino que, ha podido haber involucramiento de los jefes, en la vida personal o privada de sus subordinados. En base a esta realidad, se establecerá el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022?

## **2.2. Justificación del problema**

Desde la perspectiva social, la investigación buscó determinar la incidencia que ha tenido el acoso laboral, dentro de los ambientes laborales de la Corte Superior de Justicia de Ica, en donde cualquier valor positivo de respuesta, poniendo en exposición el atentado contra la dignidad del colaborador, no solo como elemento que ofrece sus servicios a una organización, sino como mera exposición de un desprestigio contra el mismo y una evidente falta de legislación laboral que lo ampare y resguarde su calidad de vida, dentro de entornos controlados por el empleador.

Además de lo mencionado, cabe destacar que el presente estudio tuvo un impacto a nivel nacional, debido a que involucra una realidad que se evidencia en el Poder Judicial de forma íntegra en cada uno de sus distritos judiciales, desde diferentes contextos y perspectivas, generando con ello que no solo se pueda exponer el interés del estudio, sino la posibilidad de extrapolar los resultados para poder conformar un conjunto de estrategias que permitan combatir el acoso laboral y la afectación hacia la dignidad del trabajo en las instalaciones del Poder Judicial.

Así mismo, desde la perspectiva legal, se tomó en cuenta a los diferentes derechos y valores legales, que se ven afectados, cuando se evidencia la presencia del acoso laboral, dentro de un entorno de trabajo específico. Mientras que, la información que se recolectó servirá para que demás investigadores o la organización misma, pueda considerar la aplicación de algún plan de mitigación, mediante el cual se puede controlar esta tendencia creciente.

Desde la perspectiva metodológica y teórica, se planteó la aplicación de un cuestionario validado por juicio de expertos y de alta confiabilidad, en donde la recolección de datos fue de alta calidad y garantizada para su empleo investigativo. Así mismo, se recurrió al empleo de teorías relacionadas con las variables de estudio, que permitan demostrar la existencia de estas, entendiendo su comportamiento futuro.

De igual forma, el presente estudio ameritó a exponer información de alta relevancia que puede llegar a servir como motivos preferentes en términos de legislar al acoso laboral en el Perú, entendiendo que se cuenta con dos leyes referentes a ellos que buscan ser más desarrolladas y más específicas en base al accionar de los acosadores hoy en día, siendo esta la Ley N° 27942 y la Ley N° 30364, las cuales se centran en la prevención del hostigamiento sexual y la sanción que amerita la violencia sexual, en donde el principal aporte del estudio, en complemento con las leyes existentes, se centró en posibilitar la demostración de una medida de reforma sobre la que se pueda incidir en contar con un conjunto de leyes que permitan al estado poder regular de una forma integral al acoso laboral en sus diferentes manifestaciones y mantener un nivel alto de dignidad en el trabajo.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. Hipótesis general**

El acoso laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

### **3.2. Hipótesis específicas**

El acoso laboral contra el respeto de la dignidad se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

El acoso laboral contra el desempeño laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

El acoso laboral contra la salud del trabajador se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

### **3.3. Objetivos**

#### **3.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

#### **3.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre el acoso laboral contra el respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

Establecer la relación entre el acoso laboral contra el desempeño laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

Identificar la relación entre el acoso laboral contra la salud del trabajador y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

### 3.4. Variables

**Variable independiente:** Acoso laboral

**Definición conceptual:** El acoso laboral es definido como aquel conjunto de conductas que se han encontrado de forma persistente con el pasar del tiempo y han atentado a la dignidad de la persona, considerando de forma consecuyente, actividad tendenciosa que ha involucrado a la forma física o psicológica de la contraparte (Sánchez, 2020).

**Definición operacional:** La evaluación del acoso laboral se enmarcó en base a la afectación que puede llegar a tener todo ámbito de trabajo, sobre la dignidad del trabajador, la salud del trabajador y el desempeño laboral, en donde los datos se recolectaron por medio del cuestionario.

**Variable dependiente:** Dignidad del trabajo

**Definición conceptual:** La dignidad del trabajo, es considerado como el orden social y fundamental, de respeto de la persona, como trabajador, en donde la dignidad de este deberá de ser resguardado por la totalidad de principios normativos existentes, con la intención de dignificarlo como tal (Sánchez, 2020).

**Definición operacional:** La dignidad del trabajo es valorada en base a tres principios fundamentales, propios de cada persona y colaborador como tal: la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la dignidad como valor supremo, el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad, y el derecho al libre desarrollo, en donde estos se evaluaron mediante la aplicación del cuestionario, como instrumento de recolección de datos.

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable independiente:</b> Acoso laboral	El acoso laboral es definido como aquel conjunto de conductas que se han encontrado de forma persistente con el pasar del tiempo y han atentado a la dignidad de la persona, considerando de forma consecuente, actividad tendenciosa que ha involucrado a la forma física o psicológica de la contraparte (Sánchez, 2020).	La evaluación del acoso laboral se enmarcó en base a la afectación que puede llegar a tener todo ámbito de trabajo, sobre la dignidad del trabajador, la salud del trabajador y el desempeño laboral, en donde los datos se recolectaron por medio del cuestionario.	Respeto de la dignidad	Conductas ilícitas Control excesivo Limitaciones de ascenso	Escala Likert (Ordinal)	Cuestionario
			Desempeño laboral	Menosprecio profesional Desvaloración del trabajo Acusaciones innecesarias		
			Salud del trabajador	Trabajos de alto riesgo Afectación al estado emocional Trabajos nocivos		
<b>Variable dependiente:</b> Dignidad del trabajo	La dignidad del trabajo es considerada como el orden social y fundamental, de respeto de la persona, como trabajador, en	La dignidad del trabajo es valorada en base a tres principios fundamentales, propios de cada persona y colaborador como tal: la	Vulneración de derechos fundamentales	Derecho constitucional de la persona al trabajo Derechos	Escala Likert (Ordinal)	Cuestionario



<p>donde la dignidad de este deberá de ser resguardado por la totalidad de principios normativos existentes, con la intención de dignificarlo como tal (Sánchez, 2020).</p>	<p>vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, la dignidad como valor supremo, el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad, y el derecho al libre desarrollo, en donde estos se evaluaron mediante la aplicación del cuestionario, como instrumento de recolección de datos.</p>	<p>humanos en el trabajo</p> <hr/> <p>Dignidad como valor supremo</p> <hr/> <p>Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad</p> <hr/> <p>Derecho al libre desarrollo</p>	<p>Valor supremo en sociedad</p> <p>La persona como ser racional</p> <p>Libre voluntad</p> <hr/> <p>Valor supremo de la persona</p> <p>Inviolabilidad de la dignidad</p> <p>Intangibilidad de la dignidad</p> <hr/> <p>Dignidad y autonomía</p> <p>Dignidad en su dimensión racional</p> <p>Derechos laborales</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

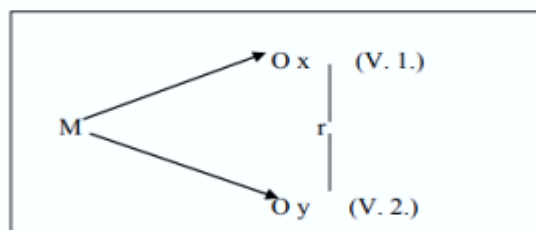
## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Tipo y diseño metodológico

El tipo de investigación fue la básica, debido a que se contó con la búsqueda de ampliar el nivel de conocimiento que se tiene, respecto a las variables de estudio, en donde se entiende, según los términos de, Hernández y Mendoza (2018), en donde señalan que la investigación básica, es aquella que se centra en el estudio de una variable de estudio determinada, con la intención de entender la forma en la que se comporta y entender la progresión que puede llegar a tener la misma.

En cuanto al nivel de investigación, se contó con un nivel descriptivo, debido a que se buscó conocer las características que envuelven a la variable de acoso laboral y la variable de dignidad del trabajo. Hernández y Mendoza (2018), definen al nivel descriptivo como aquel que busca analizar las propiedades de un determinado objeto de estudio, en base a las variables y dimensiones que lo conforman.

En relación con el diseño de la investigación, se contó con el correlacional, no experimental y transversal, en donde se consideró como correlacional, debido a que se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, para poder determinar el grado de relación que existió entre una variable, respecto a otra. Mientras que, fue no experimental, debido a que las variables no se modificaron, siendo complementado con el diseño transversal, aplicando el cuestionario una sola vez (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M = La muestra de investigación

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación entre variable

#### 4.2. Población y muestra

**Población:** La población se encontró conformada por un total de 48 asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, en donde Hernández y Mendoza (2018), definen a la población, como el conjunto de elementos que representan a un objeto de estudio y que se evaluarán para poder realizar el procedimiento de recolección de datos.

**Muestra:** El tipo de muestra, fue el no probabilístico, en donde se consideró a un valor de muestra de 48 asistentes jurisdiccionales, entendiendo que, al contar con una población inferior a los 100 representantes, no se necesitó la aplicación de fórmula estadística alguna. Hernández y Mendoza (2018), definen a la muestra, como la selección de los elementos que se evaluarán, en base a quienes conforman a la población de estudio.

**Muestreo:** El muestreo seleccionado, fue el intencional o bien conocido como muestreo por conveniencia, debido a que se estableció la selección de la muestra, representada por la totalidad de elementos que conformen a la población. Hernández y Mendoza (2018), definen al muestreo intencional, como aquel que se basa en la selección propia del investigador, para la selección de la muestra.

##### **Criterios de inclusión**

Asistentes jurisdiccionales que forman parte de la Corte de Justicia de Ica

Asistentes jurisdiccionales que llevan más de 6 meses laborando

Asistentes jurisdiccionales que deseen formar parte de la investigación

##### **Criterios de exclusión**

Asistentes jurisdiccionales que no forman parte de la Corte de Justicia de Ica

Asistentes jurisdiccionales que no llevan más de 6 meses laborando

Asistentes jurisdiccionales que no deseen formar parte de la investigación

### **4.3. Técnicas de recolección de información**

#### **4.3.1. Medios de recolección de información**

**Técnica:** Se recurrió al empleo de la encuesta, en donde esta sirvió para poder recolectar información, con la finalidad de ofrecer respuesta hacia los objetivos planteados. Hernández y Mendoza (2018), definen a la encuesta, como el conjunto de preguntas, mediante las cuales se intenta recolectar datos de un tema específico.

**Instrumento:** El instrumento de recolección de datos, fue el cuestionario, en donde este estuvo conformado por un total de 15 preguntas para la variable “Acoso laboral” y un total de 20 preguntas, para la variable “Dignidad del trabajo”, en donde se expuso en el Anexo 3 Ficha técnica de instrumento, para garantizar la calidad del este mismo. Hernández y Mendoza (2018), definen al cuestionario, como aquellas preguntas cerradas o abiertas que cuentan con la potencialidad de convertirse a medios cuantitativos de evaluación.

#### **4.3.2. Análisis de resultados**

Para el análisis de los resultados, se emplearon la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en donde la primera de estas incurrió en el empleo de las tablas de frecuencia y gráficos de barras, para poder establecer la caracterización de las variables de estudio. Mientras que, la aplicación de la estadística inferencial implicó la determinación del coeficiente de correlación de Pearson, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio; mientras que, sirvió para el cálculo del Alfa de Cronbach, para determinar el nivel de fiabilidad del instrumento de recolección de datos. Además, cabe señalar que, se empleó el software estadístico SPSS V 26.00, para el procesamiento de la información. Cabe destacar que la totalidad de la información recolectada salvaguardó el anonimato de los participantes, con la finalidad de evitar las represalias respecto a los mismos por sus superiores.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. Resultados

#### Estadística descriptiva

**Tabla 2**

*Distribución por frecuencias del Acoso laboral y sus dimensiones*

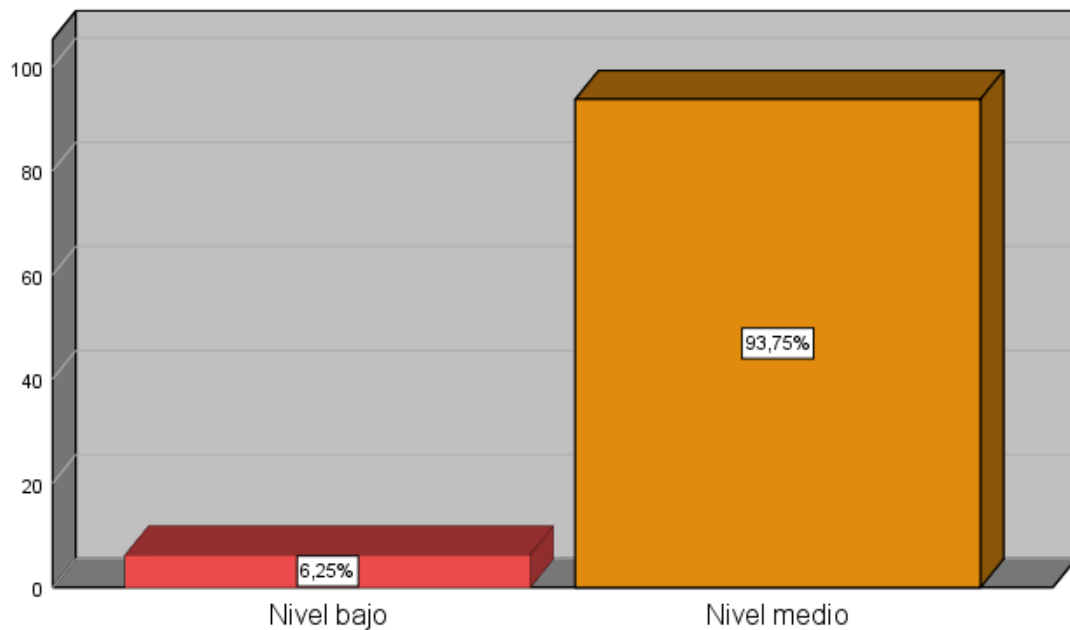
	Acoso laboral		Respeto de la dignidad		Desempeño laboral		Salud del trabajador	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	6.30	5	10.40	7	14.60	13	27.10
Nivel medio	45	93.80	43	89.60	40	83.30	34	70.80
Nivel alto	0	0.00	0	0.00	1	2.10	1	2.10
Total	48	100.00	48	100.00	48	100.00	48	100.00

*Fuente:* Elaboración propia

El acoso laboral ha llegado a alcanzar un nivel de representación baja en un 6.30% y en un nivel medio en un 93.80%. Así mismo, en cuanto al respeto a la dignidad, se ha alcanzado un nivel bajo en un 10.40% y en un nivel medio en un 89.60%. Además, para el caso del desempeño laboral se ha alcanzado la siguiente distribución por niveles: 14.60% para el nivel bajo, 83.30% para el nivel medio y 2.10% para el nivel alto. Mientras que, en cuanto a la salud del asistente jurisdiccional se ha alcanzado un nivel bajo en un 27.10%, un nivel medio en un 70.80% y un 2.10% para el nivel alto.

## Figura 1

### Acoso laboral



*Fuente:* Elaboración propia

El acoso laboral ha contado con el comportamiento expuesto, en consecuencia, de que no se ha mantenido un respeto adecuado por la dignidad de la persona, en donde el desempeño laboral se ha visto afectado significativamente, en consecuencia, de que la salud del asistente jurisdiccional no se ha puesto como un punto de partida para poder mantener una mínima reducción del riesgo. Mientras que, no puede dejarse de lado el control excesivo que se suele generar en determinadas empresas en donde se requiere únicamente un alto nivel de rendimiento, sin tomar en cuenta condicionantes importantes como el clima organizacional o la satisfacción laboral.

**Tabla 3***Distribución por frecuencias de la Dignidad del trabajo y sus dimensiones*

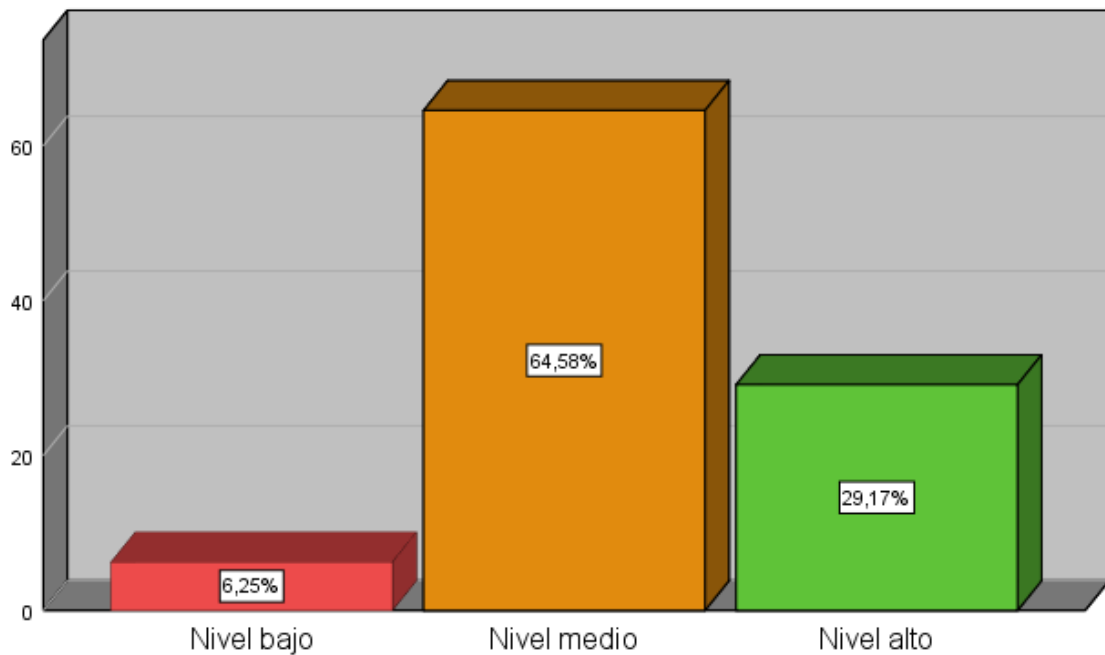
	Dignidad del trabajo		Vulneración de derechos fundamentales		Dignidad como valor supremo		Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad		Derecho al libre desarrollo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	6.30	3	6.30	3	6.30	0	0.00	2	4.20
Nivel medio	31	64.60	36	75.00	38	79.20	36	75.00	26	54.20
Nivel alto	14	29.20	9	18.80	7	14.60	12	25.00	20	41.70
Total	48	100.00	48	100.00	48	100.00	48	100.00	48	100.00

*Fuente:* Elaboración propia

En relación con la dignidad del trabajo, se ha demostrado un nivel bajo con representación del 6.30%, un nivel medio en un 64.60% y un nivel alto en un 29.20%. Así mismo, la vulneración de los derechos fundamentales ha contado con un nivel bajo en un 6.30%, un nivel medio en un 75.00% y un nivel alto en un 18.80%. Además, la dignidad como valor supremo ha alcanzado un nivel bajo en un 6.30%, un nivel medio en un 79.20% y un nivel alto en un 14.60%. Mientras que, en cuanto al resguardo del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad, se ha determinado un nivel medio con una representación del 75.00% y un nivel alto con una representación del 25.00%, en donde el derecho al libre desarrollo ha contado con un comportamiento muy similar, debido a que se ha alcanzado un nivel bajo en un 4.20%, un nivel medio en un 54.20% y un nivel alto con representación del 41.70%.

**Figura 2**

*Dignidad del trabajo*



*Fuente:* Elaboración propia

La dignidad del trabajo que se ha caracterizado en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica durante el periodo anual 2021 ha sido consecuencia de únicamente haber considerado al colaborador como un medio de producción más, el cual tiene que mantener un alto nivel de desempeño en congruencia con la contratación que se le está dando, evidenciando de forma consecuente, cierta actitud déspota y prepotente por parte de los demás colaboradores con mayor nivel de jerarquía, lo que ha conllevado a que se pueda contar con afectaciones en las condiciones laborales y la comunicación interna, afectando de esta forma a la dignidad de la persona como tal.

**Ha:** El acoso laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Ho:** El acoso laboral no se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022



**Tabla 4***Acoso laboral y Dignidad del trabajo*

Acoso laboral	Dignidad del trabajo							
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	1	33.30	1	3.20	1	7.10	3	6.30
Nivel medio	2	66.70	30	96.80	13	92.90	45	93.80
Nivel alto	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>	<b>31</b>	<b>100.00</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han señalado que el 33.30% de los colaboradores encuestados señalaron un nivel bajo en la dignidad del trabajo y un nivel bajo de acoso laboral. Mientras que, el 96.80% de los colaboradores que señalaron un nivel medio para el caso de la dignidad del trabajo, han evidenciado un nivel medio del acoso laboral. Así mismo, el 92.90% ha registrado un nivel alto en cuanto a la dignidad del trabajo y un nivel medio para el caso del acoso laboral.

**Tabla 5***Relación Acoso laboral y Dignidad del trabajo*

Estadístico	Valor
Correlación	-0.801
Sigma	0.000
N	48

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han dejado en exposición que existió relación significativa entre los elementos de estudio, en consecuencia, de haber alcanzado un valor de sigma inferior a 0.050. Mientras que, el tipo de relación fue inversamente proporcional, en donde el signo de relación fue negativo y el valor alcanzado fue de -0.801 (Correlación negativa muy alta).

**Ha1:** El acoso laboral contra el respeto de la dignidad se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Ho1:** El acoso laboral contra el respeto de la dignidad no se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Tabla 6***Respeto de la dignidad y Dignidad del trabajo*

Respeto de la dignidad	Dignidad del trabajo							
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	1	33.30	2	6.50	2	14.30	5	10.40
Nivel medio	2	66.70	29	93.50	12	85.70	43	89.60
Nivel alto	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>	<b>31</b>	<b>100.00</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han señalado que el 33.30% de los colaboradores encuestados señalaron un nivel bajo en el respeto a la dignidad y un nivel bajo de dignidad del trabajo. Mientras que, el 93.50% de los colaboradores que señalaron un nivel medio para el caso del respeto a la dignidad, han evidenciado un nivel medio de la dignidad del trabajo. Así mismo, el 85.70% ha registrado un nivel alto en cuanto al respeto a la dignidad y un nivel medio para el caso de la dignidad del trabajo.

**Tabla 7***Relación Respeto de la dignidad y Dignidad del trabajo*

Estadístico	Valor
Correlación	-0.739
Sigma	0.000
N	48

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han dejado en exposición que existió relación significativa entre los elementos de estudio, en consecuencia, de haber alcanzado un valor de sigma inferior a 0.050. Mientras que, el tipo de relación fue inversamente proporcional, en donde el signo de relación fue negativo y el valor alcanzado fue de -0.739 (Correlación negativa alta).

**Ha2:** El acoso laboral contra el desempeño laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Ho2:** El acoso laboral contra el desempeño laboral no se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Tabla 8***Desempeño laboral y Dignidad del trabajo*

Desempeño laboral	Dignidad del trabajo							
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	0	0.00	6	19.40	1	7.10	7	14.60
Nivel medio	3	100.00	24	77.40	13	92.90	40	83.30
Nivel alto	0	0.00	1	3.20	0	0.00	1	2.10
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>	<b>31</b>	<b>100.00</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han señalado que el 100.00% de los colaboradores encuestados señalaron un nivel medio en el desempeño laboral y un nivel bajo de dignidad del trabajo. Mientras que, el 77.40% de los colaboradores que señalaron un nivel medio para el caso del desempeño laboral, han evidenciado un nivel medio de la dignidad del trabajo. Así mismo, el 92.90% ha registrado un nivel alto en cuanto al desempeño laboral y un nivel medio para el caso de la dignidad del trabajo.

**Tabla 9***Relación Desempeño laboral y Dignidad del trabajo*

Estadístico	Valor
Correlación	-0.833
Sigma	0.000
N	48

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han dejado en exposición que existió relación significativa entre los elementos de estudio, en consecuencia, de haber alcanzado un valor de sigma inferior a 0.050. Mientras que, el tipo de relación fue inversamente proporcional, en donde el signo de relación fue negativo y el valor alcanzado fue de -0.833 (Correlación negativa muy alta).

**Ha3:** El acoso laboral contra la salud del trabajador se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Ho3:** El acoso laboral contra la salud del trabajador no se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

**Tabla 10***Salud del trabajador y Dignidad del trabajo*

Salud del trabajador	Dignidad del trabajo							
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	1	33.30	6	19.40	6	42.90	13	27.10
Nivel medio	2	66.70	24	77.40	8	57.10	34	70.80
Nivel alto	0	0.00	1	3.20	0	0.00	1	2.10
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100.00</b>	<b>31</b>	<b>100.00</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>	<b>48</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han señalado que el 66.70% de los colaboradores encuestados señalaron un nivel medio en la salud del trabajador y un nivel bajo de dignidad del trabajo. Mientras que, el 77.40% de los colaboradores que señalaron un nivel medio para el caso de la salud del trabajador, han evidenciado un nivel medio de la dignidad del trabajo. Así mismo, el 57.10% ha registrado un nivel alto en cuanto a la salud del trabajador y un nivel medio para el caso de la dignidad del trabajo.

**Tabla 11***Relación Salud del trabajador y Dignidad del trabajo*

Estadístico	Valor
Correlación	-0.768
Sigma	0.000
N	48

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados han dejado en exposición que existió relación significativa entre los elementos de estudio, en consecuencia, de haber alcanzado un valor de sigma inferior a 0.050. Mientras que, el tipo de relación fue inversamente proporcional, en donde el signo de relación fue negativo y el valor alcanzado fue de -0.768 (Correlación negativa alta).

## 5.2. Análisis e interpretación de resultados

Los resultados en cuanto al **objetivo general** han demostrado que el acoso laboral y la dignidad del trabajo han contado con un valor de correlación de -0.801, en consecuencia, de que se ha establecido que un colaborador que ve afectada su dignidad en el ámbito de trabajo, tiende a ser una consecuencia directa del aumento significativo del acoso laboral. Mientras que, el acoso

laboral se ha encontrado un nivel medio con una representación del 93.80% y un nivel medio de la dignidad del trabajo en un 64.60%. Chai (2017), ha señalado que mediante la realización de estudios comparativos realizados en empresas privadas y públicas, se ha llegado a exponer que la conducta antisocial del colaborador y la afectación que este ha tenido en cuanto a condiciones psicológicas, es consecuencia directa de la calidad de trato que se ha tenido en el ámbito laboral, en donde Féliz (2019), ha expuesto que más del 47% de los colaboradores que mantuvieron un nivel medio de acoso laboral en sus actividades diarias, han contado con severas afectaciones hacia el desempeño laboral y el compromiso que han tenido con la entidad para la que laboran. Mientras que, se ha llegado a señalar la coincidencia con los autores expuestos anteriormente, debido a que se ha demostrado que aquellos colaboradores que ven afectados a su calidad de vida laboral y a su dignidad de forma consecuente, tiende a ser consecuencia de un acoso laboral prologando. Así mismo, Sánchez (2020) ha señalado que el acoso laboral tiende a ser considerado como aquella conducta que se asume dentro del ámbito laboral, respecto a un colaborador el cual ha vivenciado determinadas ocurrencias en base al poco compromiso de su ámbito de trabajo para poder mantener condiciones normales de sus labores.

Así mismo, para el caso del **objetivo específico n° 01**, se ha determinado que el valor de correlación alcanzada entre el respeto a la dignidad y la dignidad del trabajo fue inversamente proporcional, en donde el valor alcanzado fue de -0.739 y se contó con un valor de sigma de 0.000, con lo cual se ha podido validar la existencia de la hipótesis alternativa, para lo cual el 93.50% de los colaboradores que expusieron un nivel de dignidad del trabajo medio, evidenciaron el mismo comportamiento para el respeto de la dignidad. Además, Coral (2018), ha evidenciado que se requiere de una correcta sanción en el caso de que las empresas o los colaboradores que la representan no tiendan a tratar adecuadamente a cada uno de los colaboradores que en estas labores. Mientras que, Armas (2017), ha señalado que el valor de correlación alcanzado para el caso del respeto a la dignidad fue de -0.754, debido a que es la primera afectada por condiciones de acoso laboral que no han sabido controlarse en congruencia con los controles internos y éticos requeridos. Así

mismo, esto se debe a que el respeto que se tiene que mantener con la dignidad de la persona no solo requiere que las conductas que se establezcan puedan ser lícitas, sino que ello requiere de mantener un control congruente con las acciones de los colaboradores, debido a que todos tienen que mantener cierto límite de excesos e igualdad de trato. Por ese motivo, Camacho y Mayorga (2017) han señalado que el acoso laboral tiende a afectar de forma preferente a la dignidad del colaborador, en donde la misión que se espera mantener no solo requiere de contar con un control con garantías por parte de la entidad, sino que ello conlleva a que la persona pueda ser respetada en todos los ambientes laborales sobre los que se desarrolla.

Además, para el caso del **objetivo específico n° 02** se ha podido establecer que existió una relación significativa e inversamente proporcional entre el desempeño laboral y la dignidad del trabajo con un valor de  $-0.833$ , en donde el valor de sigma fue de  $0.000$  y el  $77.40\%$  de los colaboradores que señalaron que la dignidad se encontró en un nivel medio, evaluaron que la afectación hacia su desempeño laboral se encontró en este mismo apartado, en donde Ormeño (2018), ha evidenciado que el desarrollo jurisprudencial y colectivo en relación con la prevención del mobbing ha correspondido a ser una consecuencia directa de haber exigido a los colaboradores que desarrollen o actividades que se han encontrado fuera de sus competencias o que estos han sido víctimas de una cantidad de trabajo que ha afectado su vida personal. Mientras que, Rivera (2019), ha dejado en exposición que las organizaciones que se ven saturadas de trabajo suelen mantener la postura que sus colaboradores trabajen más; sin embargo, dejan de lado el hecho de poder contratar a más personal, en donde el valor de sigma alcanzado entre los elementos analizados fue de  $0.000$ . En congruencia con lo señalado, se ha encontrado relación con lo mencionado por los autores expuestos, debido a que estos no han hecho más que evidenciar que no solo se les exige demasiado en cuanto a su rendimiento dentro del ámbito de trabajo, sino que ello corresponde a que en muchas oportunidades estos hayan visto la necesidad de afectar a su tiempo familiar y demás condiciones personales. Sánchez (2020) ha señalado que el desempeño laboral en una empresa tiende a ser la consecuencia de requerir que el personal pueda desempeñar sus

acciones de forma oportuna, como una retribución hacia la compensación económica que se está ofreciendo a los mismos.

En relación con el **objetivo específico n° 03** se ha puesto en evidencia que el valor de correlación alcanzado entre la salud del asistente jurisdiccional y la dignidad del trabajo fue de -0.768, en donde el comportamiento se ha visto representado por la afectación que puede llegar a tener un colaborador en cuanto a trabajo riesgoso, el cual no solo afecta a su calidad de vida como persona, sino que ello puede conllevar a que se vea involucrada su desempeño dentro del ámbito laboral, en consecuencia de requerir de un mayor nivel de protección y compromiso de la empresa con el resguardo del mismo. Así mismo, Chai (2017), ha expuesto que la realización de crímenes silenciosos dentro del ámbito de trabajo tiende a generarse por el carente resguardo que se asume de los colaboradores, en donde este mismo requiere de la atención debida y la modificación de los espacios, en congruencia con la exigencia que se le solicita. Mientras que, Féliz (2019), ha evidenciado que a pesar de que, en muchos de los casos, las entidades tienden a ser las responsables de no brindar los medios de trabajo suficientes como para poder mantener un área libre de riesgo, el colaborador no puede ser ajeno hacia el respeto de las medidas de seguridad, en donde se requiere que ambas partes puedan hacerse responsables de las acciones que tienen que realizar de forma independiente y conjunta. En relación con lo que fue expuesto por los autores evidenciados anteriormente, se ha podido contar con la posibilidad de requerir no solo un medio de compromiso por parte de la entidad, sino que los colaboradores deben de tomar acción ante la presencia de faltas, debido a que se requiere mantener tanto la salud física como mental de estos mismos. González et al. (2019) ha definido a la salud del asistente jurisdiccional como aquella consideración de cuidado hacia la calidad de vida de este, con la finalidad de evitar que este pueda verse afectado por condiciones adversas dentro del ámbito en donde realiza sus acciones diarias.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Se ha concluido que, existió relación significativa e inversamente proporcional entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en donde el valor alcanzado fue de -0.801 con un valor de sigma de 0.000, mediante el cual el 96.80% de los colaboradores señalaron haber contado con un nivel medio en cuanto al acoso laboral y la dignidad del trabajo, siendo consecuencia directa de la vulneración de los derechos fundamentales de la persona que han sido presenciados por los individuos en representación de alta exigencia laboral y el poco respeto hacia la contraparte que puede generar la saturación de labores.

Además, se ha concluido que, existió relación significativa e inversamente proporcional entre el respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, en donde el valor alcanzado fue de -0.739 con un valor de sigma de 0.000, mediante el cual el 93.50% de los colaboradores señalaron haber contado con un nivel medio en cuanto al respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, siendo consecuencia directa de las conductas ilícitas que se han tenido con los colaboradores, en donde algunos han visto limitado su ascenso o han evidenciado un trato poco igualitario entre las partes.

Así mismo, se ha concluido que, existió relación significativa e inversamente proporcional entre el desempeño laboral y la dignidad del trabajo, en donde el valor alcanzado fue de -0.833 con un valor de sigma de 0.000, mediante el cual el 7.40% de los colaboradores señalaron haber contado con un nivel medio en cuanto al desempeño laboral y la dignidad del trabajo, siendo consecuencia directa del menosprecio que han sentido los colaboradores del ámbito de la Corte Superior de Justicia de Ica, en donde ello pudo verse generado por la desvaloración del trabajo que ha surgido del personal con mayor rango o de un trato desigual que no ha podido ser controlado en todas las áreas.

Así mismo, se ha concluido que, existió relación significativa e inversamente proporcional entre la salud del asistente jurisdiccional y la dignidad del trabajo, en donde el valor alcanzado fue de -0.768 con un valor de



sigma de 0.000, mediante el cual el 77.40% de los colaboradores señalaron haber contado con un nivel medio en cuanto a la salud del asistente jurisdiccional y la dignidad del trabajo, siendo consecuencia directa del carente control que se ha tenido en el diseño de los ambientes de trabajo, en donde no solo se hace referencia como ambiente nocivo a aquel que cuenta con peligros bien determinados, sino que malas posturas ergonómicas o un equipo carente de adaptación ergonómica, puede generar una afectación grave hacia el individuo que hace uso de los mismos

## **6.2. Recomendaciones**

Se recomienda al área de recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Ica, el realizar evaluaciones periódicas en base a la perspectiva de los colaboradores acerca de la prevalencia de acoso laboral, con la finalidad de poder generar medidas de control oportunas que puedan mejorar el ambiente laboral de todos los colaboradores.

Así mismo, se recomienda al área de recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Ica, realizar capacitaciones que se encuentren centradas en hacer prevalecer el respeto a la dignidad de la persona y en congruencia con ello, que permita entender al personal de mayor rango la importancia que tiene dentro del desempeño laboral, un adecuado clima organizacional y comunicación laboral.

Además, se recomienda al personal de la Corte Superior de Justicia de Ica que ante la primera vivencia que estos puedan observar en cuanto a menosprecio, trato desigual entre otro tipo de incidencias, que se comuniquen con el área de recursos humanos o que presenten una denuncia para poder generar un ambiente igualitario en el que se puedan desempeñar.

Mientras que, se recomienda al área de recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Ica, realizar una evaluación y capacitación acerca de las posturas ergonómicas de los colaboradores, con la intención de minimizar el riesgo que puede existir en cuanto a dolores posturales.

## REFERENCIAS

- Areese, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las constituciones latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1 (25), 183 – 202. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789006.pdf>
- Armas, D. (2017). *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19879/armas\\_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19879/armas_sd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la ley federal del trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1 (24), 195 – 205. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429649658007.pdf>
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista de Prolegómenos, Derechos y Valores*, 20 (40), 159 – 172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Cantor, L. (2018). *El trabajo y la dignidad humana desde la perspectiva kantiana* (Informe de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana Cali: Santiago de Cali. Recuperado de [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10570/Trabajo\\_dignidad\\_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10570/Trabajo_dignidad_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaj, D. (2017). *Análisis jurídico sobre la tipificación del mobbing (acoso laboral). Estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia Y España* (Informe de pregrado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Baresi-Diego.pdf>

- Cisneros, C. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador* (Informe de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo. Recuperado de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL\\_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1180/1/TL_CisnerosSanchezCesar.pdf.pdf)
- Coral, M. (2018). *Anteproyecto de ley para incluir la figura del acoso laboral en el código de trabajo* (Informe de pregrado). Universidad Regional Autónoma de Los Andes: Ecuador. Recuperado de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9182/1/PIUAAB075-2018.pdf>
- Delgado, S.; Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud. *Revista de Eugenio Espejo*, 14 (2), 11 – 18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5728/572863748003/html/index.html>
- Félix, M. (2019). *Análisis de los Factores Determinantes del Mobbing y su Incidencia en la República Dominicana* (Informe de posgrado). Universitat Rovira I Virgili: Tarragona. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gialdino, R. (2018). Hacia una protección integral de la dignidad humana. *Revista La Ley*, 82 (64), 1 – 8. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37772.pdf>
- González, O.; Molina, R. y Patarroyo, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (85), 1 – 13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>
- Gutiérrez, R., Cuadra, M., Solano, M., Paz, E., Tapia, C., Gutiérrez, H. y Valencia, D. (2022). Prevalencia, reacciones y efectos del hostigamiento sexual en dos universidades públicas del Perú. *Revista de investigación*

*estadística*, 4 (1), 36.46.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/4382>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education: México. Recuperado de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

López, J. (2020). La teoría pura del Estado de Kant. *Revista de AFD*, (46), 1, 319 – 345.

Montoya, C.; Méndez, J. y Boyero, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista científica Visión de Futuro*, 21 (2), 84 – 106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>

Olivares, H. (2018). *Dignidad humana: un análisis discursivo y jurídico del concepto a partir de su función teórica y práctica en Colombia* (Informe de posgrado). Universidad Libre: Colombia. Recuperado de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/11733/Dignidad%20Humana-%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ormeño, M. (2018). *El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española* (Informe de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13743/ORME%C3%91O%20NEGRON%20MAR%C3%8DA%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ovalle, M. (2019). La dignidad humana como límite al ius puniendi. La jurisprudencia del tribunal constitucional de Chile. *Revista de Fundamentación Jurídica*, 28 (1); 35- 68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/720/72060572002/html/index.html>

Rivera, N. (2019). *Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo* (Informe de pregrado). Pontificia

Universidad Católica del Perú: Lima. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15693>

Rivera, R. (2018). *La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana* (Informe de posgrado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega: Lima. Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS\\_DOCTORADO\\_DERECHO\\_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS_DOCTORADO_DERECHO_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Ruiz, J. (2019). Desarrollo y calidad de vida. Una perspectiva crítica a partir del pensamiento de Amartya Sen. *Revista Aletheia*, 11 (2), 107 – 126. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aleth/v11n2/2145-0366-aleth-11-02-107.pdf>

Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Trujillo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%3a3%a1nchez\\_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%3a3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista de Scientia Et Technica*, 22 (2), 161 – 166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 1 (24), 133 – 172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429649658005.pdf>

Zapata, A. y Grisales, L. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Revista de Salud de los trabajos*, 25 (2), 156 – 166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375855579006.pdf>

Zúñiga, M. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *Revista de El Cotidiano*, 1 (206), 91 – 98.  
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518009.pdf>

## ANEXO

### Anexo 1 Cuestionario – Acoso laboral



### ACOSO LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJO, EN ASISTENTES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2022

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Respeto de la dignidad</b>						
1	¿Tratan de que sienta que no tiene la capacidad para poder realizar ninguna labor?					
2	¿Suelen atribuirle, una serie de conductas ilícitas o no éticas, que sean motivo de perjudicarlo?					
3	¿Suelen impedir que usted progrese dentro de la organización, poniendo trabas para que se le otorgue algún ascenso o mejora en su trabajo?					
4	¿Controlan excesivamente, con la finalidad de poder encontrar algún error, para poder criticarlo?					
5	¿Suele ser humillado en su trabajo, o ridiculizado por sus superiores o compañeros?					
<b>Desempeño laboral</b>						
6	¿Le suelen asignar trabajos que saben que usted no se encuentra especializado para poder realizar?					
7	¿Se le critica y se le descalifica de forma constante, con la finalidad de poner en duda su capacidad de realizar un					



	adecuado trabajo?
8	¿Se le obstaculiza cualquier posibilidad de comunicación con sus compañeros de trabajo o con otras áreas de la empresa?
9	¿Suelen ignorar sus éxitos laborales, atribuyéndole de forma maliciosa a otras personas o a otros elementos ajenos a usted?
10	¿Le interrumpen continuamente, cuando trata de emitir alguna opinión acerca de su trabajo?
<b>Salud del trabajador</b>	
11	¿El acoso laboral que sufre, suele afectar su estado de ánimo y llega a trascender en sus decisiones?
12	¿Ha llegado a generar un cuadro de estrés, producto del trato que recibe de sus jefes o de sus compañeros?
13	¿La situación que vive, ha afectado en su salud, provocándole insomnio, lo que haya generado que se sienta mal físicamente?
14	¿Ha desarrollado algún tipo de miedo o de pánico, debido a que existe un mal clima laboral en su centro de labores?
15	¿El rechazo que tienen sus superiores, acerca de su trabajo, va acompañado con insultos o alguna crítica verbal?



**ACOSO LABORAL Y LA DIGNIDAD DEL TRABAJO, EN ASISTENTES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2022**

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Vulneración de derechos fundamentales</b>						
1	¿Considera que su jefe realiza un trato desigual, en relación con el resto de sus compañeros, conllevando a que se vea afectado el derecho a la igualdad?					
2	¿Considera que el acoso laboral que suele vivenciar afecta su derecho al trabajo?					
3	¿Considera que su derecho humano, es perjudicado por actos continuos y tendenciosos, realizados por su jefe o compañeros?					
4	¿Considera que el acoso laboral afecta sus derechos fundamentales de dignidad y de trabajo?					
5	¿Considera que el acoso laboral, deberá de legislarse, con la finalidad de que se proteja al trabajador, en su centro de trabajo?					
<b>Dignidad como valor supremo</b>						
6	¿Cree que el estado debería de proteger legalmente su dignidad como trabajador?					
7	¿Considera que el acoso laboral, tiende a ser una					

	forma de violencia psicológica, desarrollada en su centro de labores?
8	¿Considera que el estado tendría que ratificar el convenio 169 OIT, en el que se hace referencia a la violencia y el acoso en el centro de labores?
9	¿Considera que el acoso laboral en su centro de trabajo afecta su libre desarrollo como trabajador?
10	¿Considera que los actos tendenciosos en su centro de labores tienden a ser una práctica continua que afecta a su dignidad como trabajador?
<b>Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad</b>	
11	¿Cree que el derecho al trabajo es un derecho humano que debería de ser más protegido y no transgredido por el acoso laboral?
12	¿Cree que la dignidad del trabajador no puede manipularse o agredida de forma psicológica, mediante un accionar propio del acoso laboral?
13	¿Considera que la dignidad del trabajador puede llegar a protegerse en su máxima dimensión, mediante la implementación de una normativa que regule el acoso laboral?
14	¿Cree que su centro de labores ha afectado su dignidad con la consecución de actos, que han generado una mala situación emocional en su persona?
15	¿Cuenta con el conocimiento necesario, para comprender que la dignidad es un derecho fundamental inviolable?
<b>Derecho al libre desarrollo</b>	
16	¿Sabe que el acoso laboral, afecta a su naturaleza racional de dignidad, como fin en sí mismo?
17	¿La afectación que ha vivido, en cuanto a su dignidad, mediante el acoso laboral, le ha perjudicado en su libre desarrollo como persona o como profesional?
18	¿Cree que su dignidad y sus derechos laborales, son afectados por el acoso laboral?
19	¿Cree que el acoso laboral debe ser regulado por alguna ley en el Perú, con la finalidad de protegerlo como trabajador y garantizar su dignidad?
20	¿Cuenta con el conocimiento de que la OIT ha adoptado el convenio 190, el cual regular la violencia y el acoso en el ámbito laboral?

### Anexo 3 Ficha técnica de instrumento - Autoestima

**Nombre:** Universidad César Vallejo

**Autor:** Mg. Johnny Rudy Sánchez Velarde

**Año:** 2020

**Lugar:** Trujillo - Perú

**Título:** El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020

**Objetivo:** determinar la afectación o vulneración del acoso laboral a la dignidad de los trabajadores

**Duración:** 20 minutos

**Valoración:** Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

**Confiabilidad del instrumento:** La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.908

**Profesionales validadores:** Dr. Luis Alberto Aguirre Bazán

**Link:**

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez\\_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexo 4 Matriz de consistencia

<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos de investigación</b>	<b>Hipótesis de investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Método general</b> Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022?	Determinar la relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	El acoso laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	Acoso laboral	<b>Tipo de investigación</b> Tipo básico <b>Nivel de investigación:</b> Nivel descriptivo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Diseño de la investigación:</b>
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral contra el respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022?	Identificar la relación entre el acoso laboral contra el respeto de la dignidad y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	El acoso laboral contra el respeto de la dignidad se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	Respeto de la dignidad Desempeño laboral Salud del trabajador	Diseño no experimental, transversal y correlacional
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral contra el desempeño laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022?	Establecer la relación entre el acoso laboral contra el desempeño laboral y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	El acoso laboral contra el desempeño laboral se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022	<b>Variable dependiente</b>  Dignidad del trabajo	<b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 48 trabajadores <b>Muestra:</b> 48 trabajadores Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional
¿Cuál es la relación entre el	Identificar la relación entre el	El acoso laboral contra la	<b>Dimensiones</b>	<b>Técnica de</b>

---

<p>acoso laboral contra la salud del trabajador y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022?</p>	<p>acoso laboral contra la salud del trabajador y la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022</p>	<p>salud del trabajador se relaciona con la dignidad del trabajo, en asistentes jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2022</p>	<p>Vulneración de derechos fundamentales Dignidad como valor supremo Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad Derecho al libre desarrollo</p>	<p><b>recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

---

## Anexo 5 Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00
3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00
3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00
1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00
3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00
2.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	5.00	3.00	2.00
3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00
2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00
2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00
1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00
1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	3.00
3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	5.00	1.00	4.00	5.00
1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00
3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00
3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00
3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00
3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00
1.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
3.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
2.00	3.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00
3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00
2.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
1.00	1.00	4.00	1.00	5.00	5.00	1.00	3.00	1.00	4.00	5.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00
3.00	3.00	4.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	2.00	1.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00
4.00	2.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00
1.00	3.00	5.00	2.00	3.00	5.00	2.00	1.00	4.00	4.00	5.00	5.00	2.00	3.00	5.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00

## Anexo 6 Confiabilidad

### Tabla 12

*Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “Acoso laboral”*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	15

Fuente: Elaborado por Autor

Los resultados han demostrado, en relación con la confiabilidad del instrumento, por parte de la variable “Acoso laboral”; el hecho de mantener un nivel de confiabilidad y regularidad alto, por haber demostrado un valor por encima del 0.70.

### Tabla 13

*Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “Dignidad del trabajo”*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Fuente: Elaborado por Autor

Los resultados han demostrado, en relación con la confiabilidad del instrumento, por parte de la variable “Dignidad del trabajo”; el hecho de mantener un nivel de confiabilidad y regularidad alto, por haber demostrado un valor por encima del 0.70.

### Tabla 14

*Alfa de Cronbach del instrumento correspondiente a la variable “Acoso laboral y dignidad del trabajo”*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	35

Fuente: Elaborado por Autor

Los resultados han demostrado, en relación con la confiabilidad del instrumento, por parte de la variable “Acoso laboral y dignidad del trabajo”; el

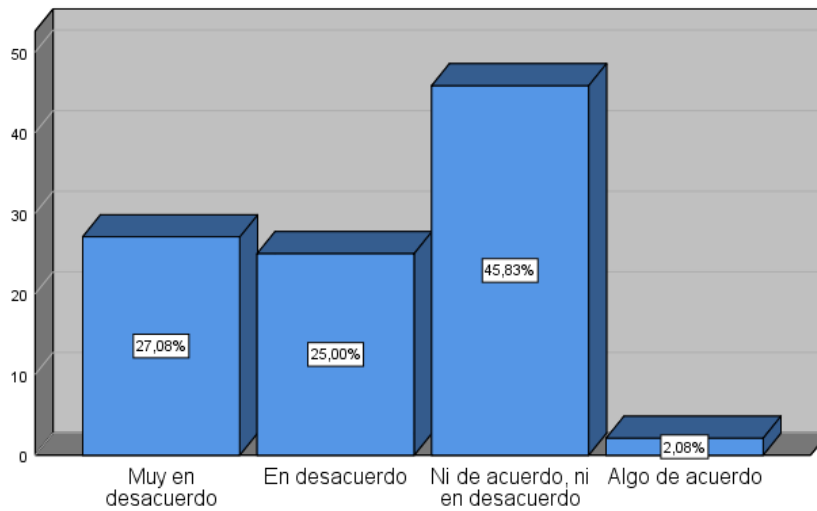


hecho de mantener un nivel de confiabilidad y regularidad alto, por haber demostrado un valor por encima del 0.70.

## Anexo 7 Análisis por pregunta

**Figura 3**

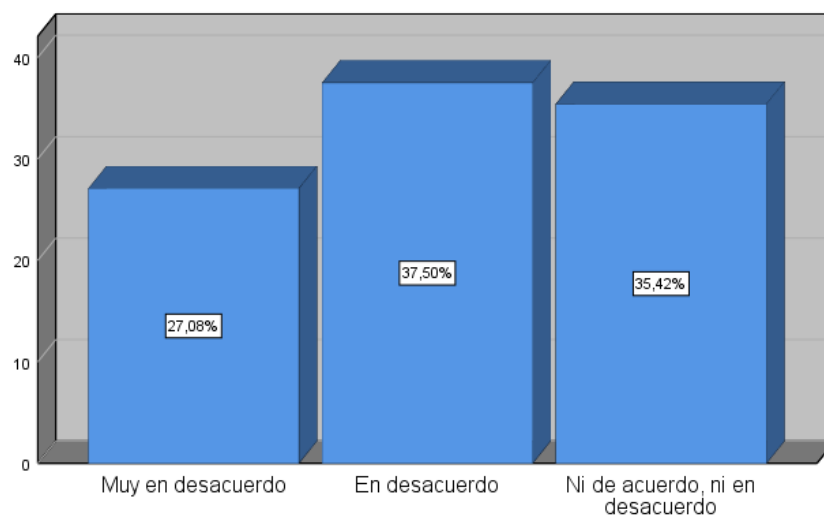
*¿Tratan de que sienta que no tiene la capacidad para poder realizar ninguna labor?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 4**

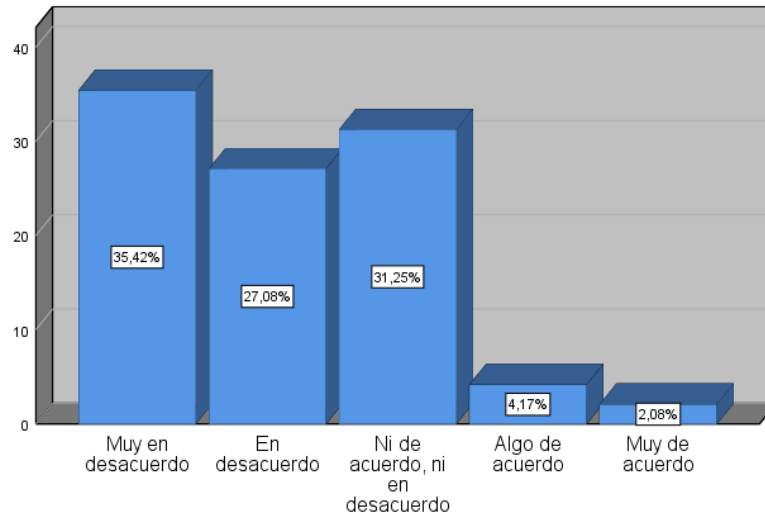
*¿Suelen atribuirle, una serie de conductas ilícitas o no éticas, que sean motivo de perjudicarlo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 5**

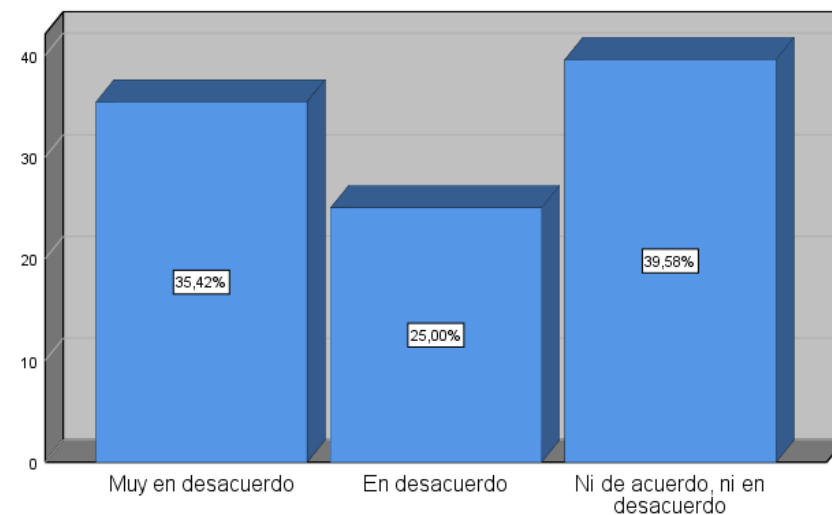
*¿Suelen impedir que usted progrese dentro de la organización, poniendo trabas para que se le otorgue algún ascenso o mejora en su trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 6**

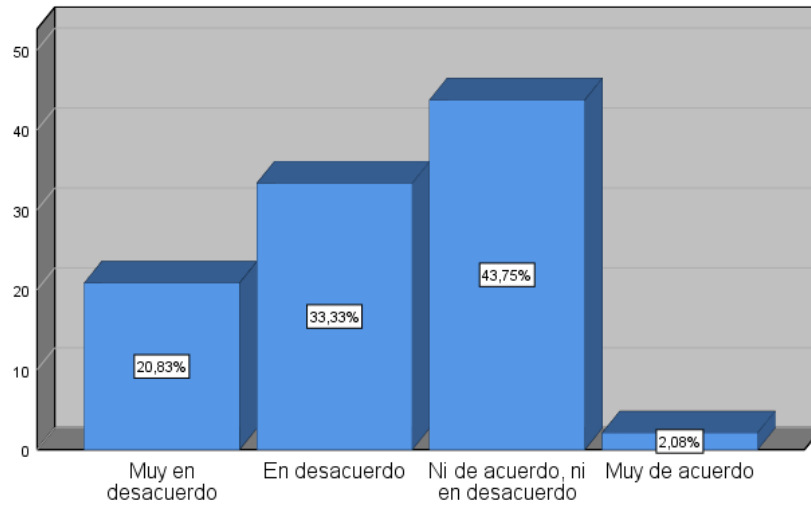
*¿Controlan excesivamente, con la finalidad de poder encontrar algún error, para poder criticarlo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 7**

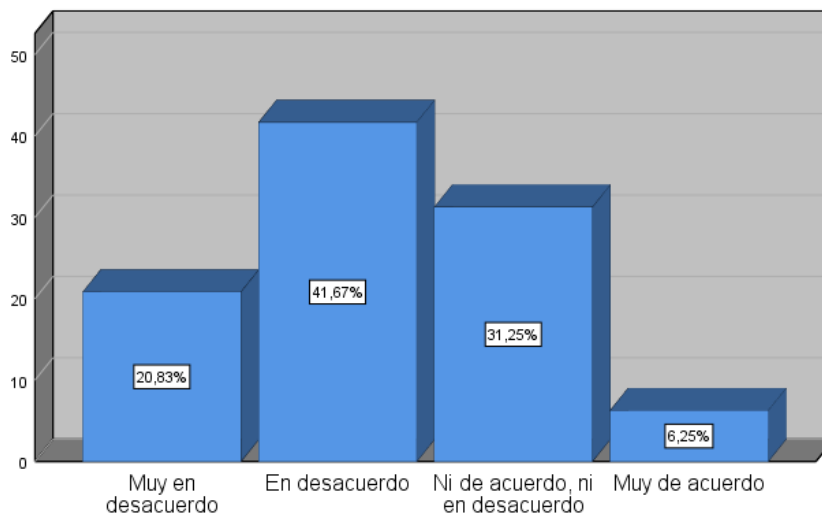
*¿Suele ser humillado en su trabajo, o ridiculizado por sus superiores o compañeros?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 8**

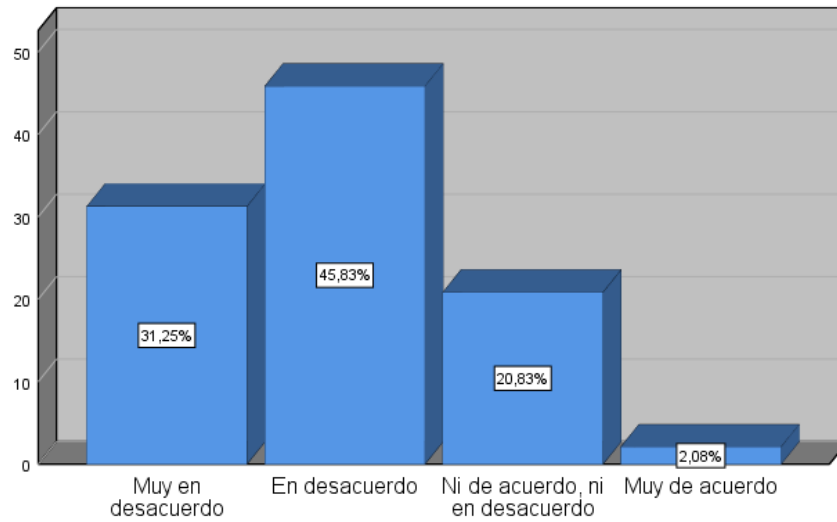
*¿Le suelen asignar trabajos que saben que usted no se encuentra especializado para poder realizar?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 9**

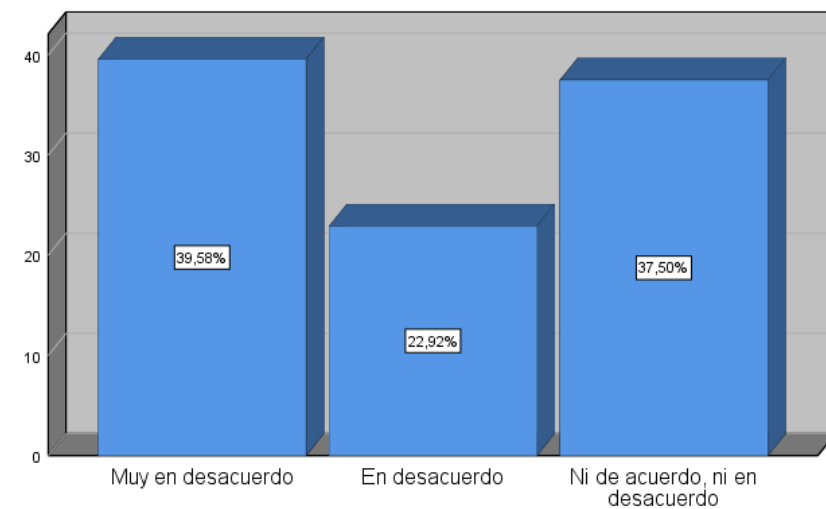
*¿Se le critica y se le descalifica de forma constante, con la finalidad de poner en duda su capacidad de realizar un adecuado trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 10**

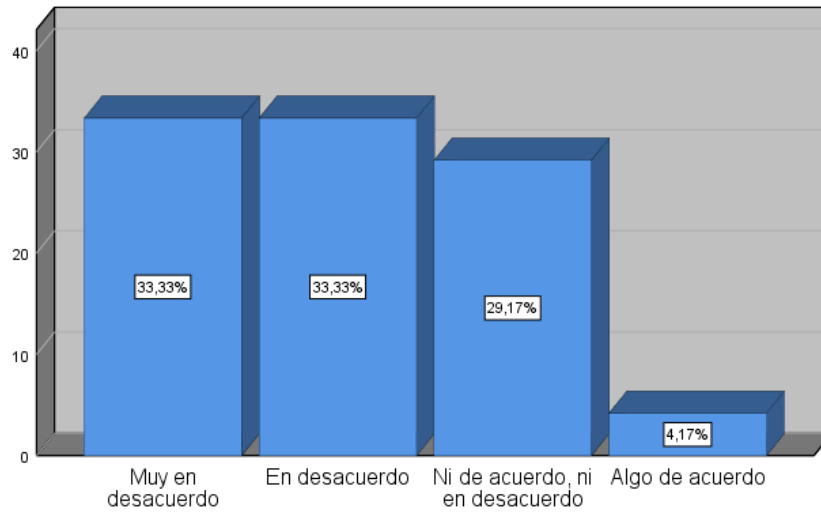
*¿Se le obstaculiza cualquier posibilidad de comunicación con sus compañeros de trabajo o con otras áreas de la empresa?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 11**

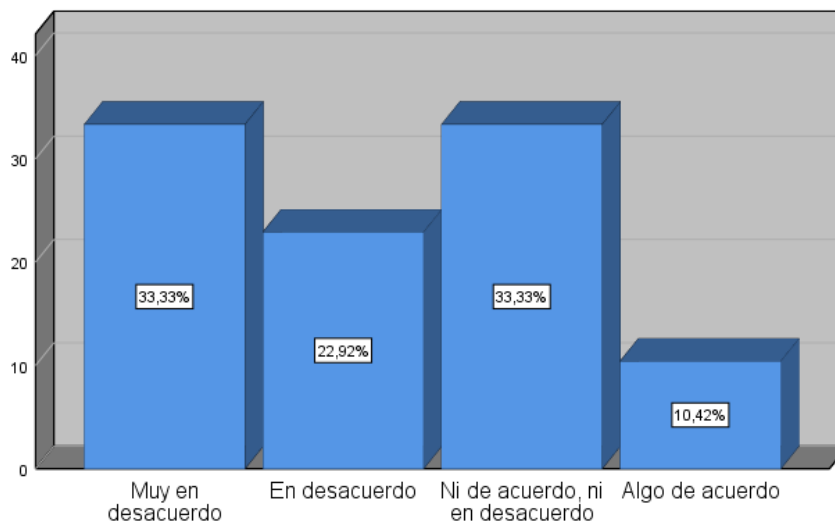
*¿Suelen ignorar sus éxitos laborales, atribuyéndole de forma maliciosa a otras personas o a otros elementos ajenos a usted?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 12**

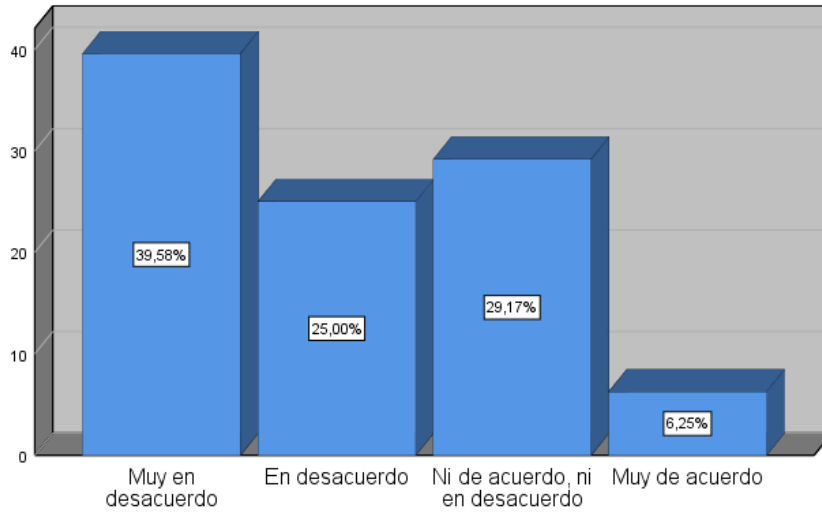
*¿Le interrumpen continuamente, cuando trata de emitir alguna opinión acerca de su trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 13**

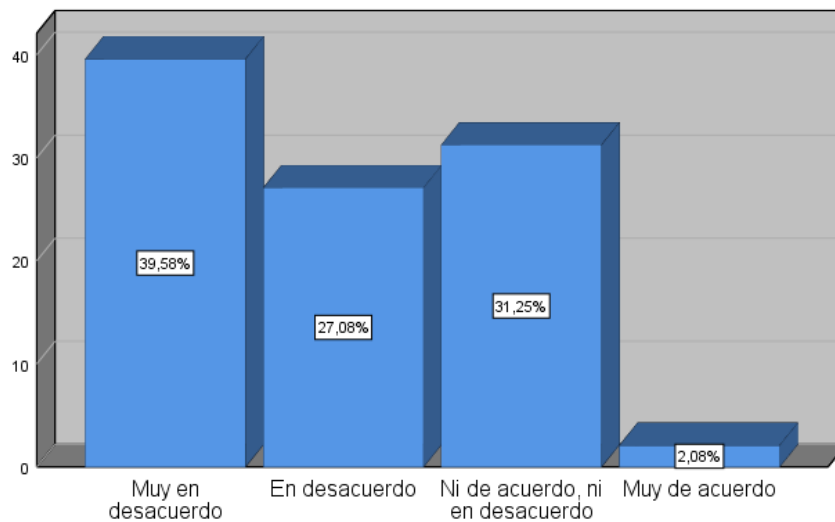
*¿El acoso laboral que sufre, suele afectar su estado de ánimo y llega a trascender en sus decisiones?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 14**

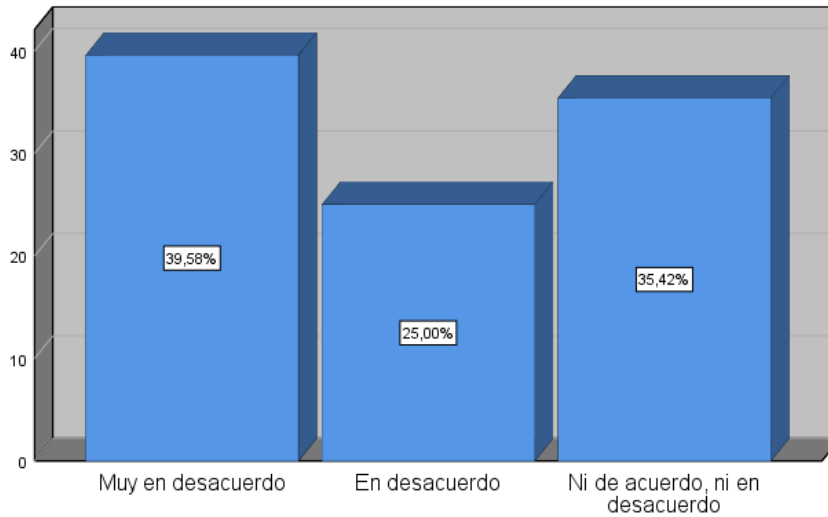
*¿Ha llegado a generar un cuadro de estrés, producto del trato que recibe de sus jefes o de sus compañeros?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 15**

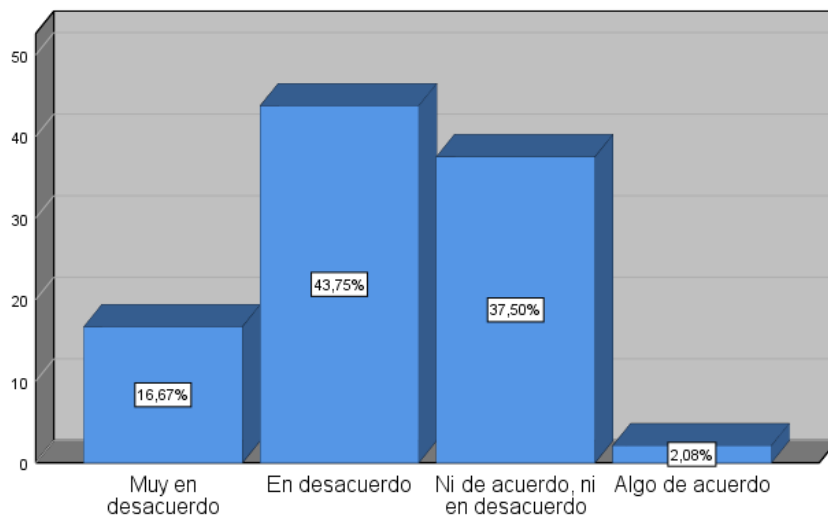
*¿La situación que vive, ha afectado en su salud, provocándole insomnio, lo que haya generado que se sienta mal físicamente?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 16**

*¿Ha desarrollado algún tipo de miedo o de pánico, debido a que existe un mal clima laboral en su centro de labores?*

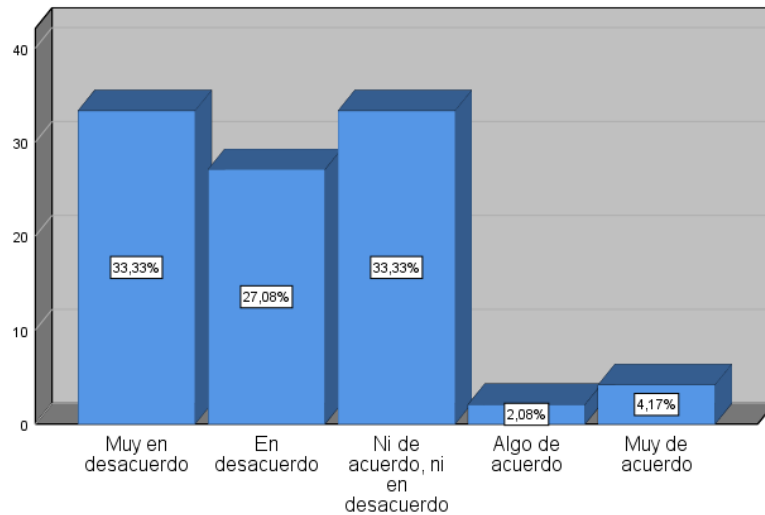


*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 17**

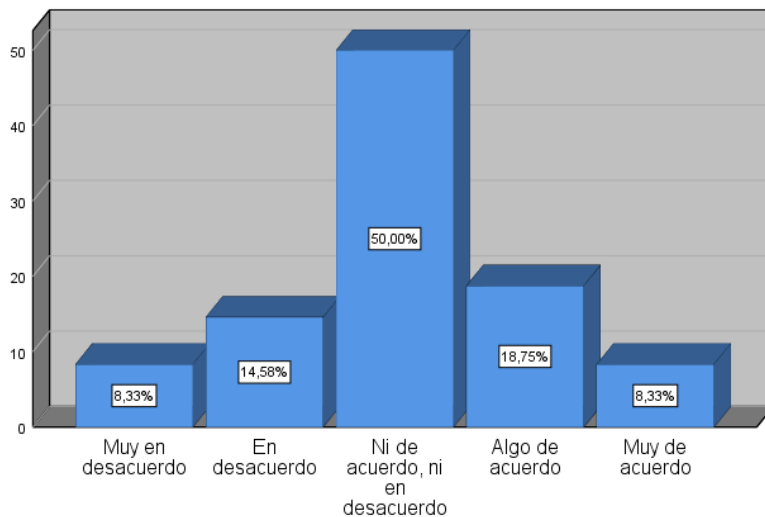
*¿El rechazo que tienen sus superiores, acerca de su trabajo, va acompañado con insultos o alguna crítica verbal?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 18**

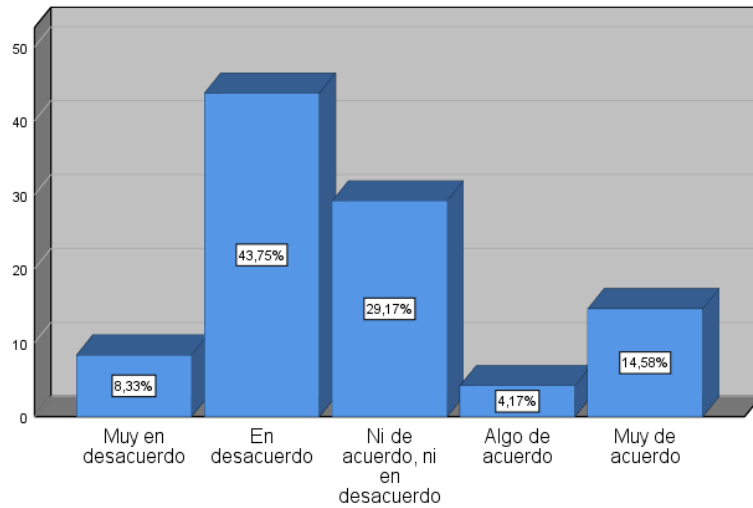
*¿Considera que su jefe realiza un trato desigual, en relación con el resto de sus compañeros, conllevando a que se vea afectado el derecho a la igualdad?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 19**

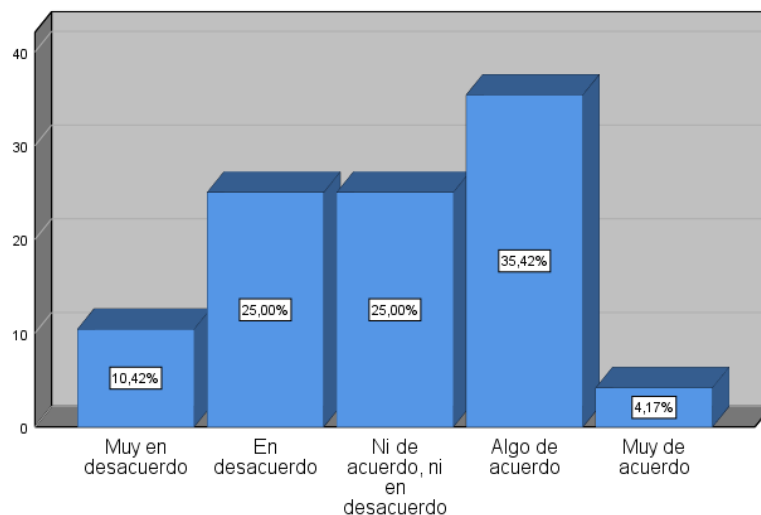
*¿Considera que el acoso laboral que suele vivenciar afecta su derecho al trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 20**

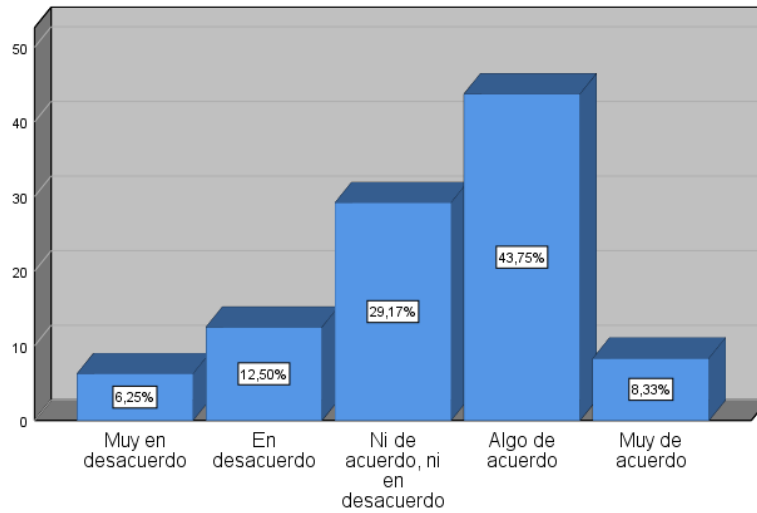
*¿Considera que su derecho humano, es perjudicado por actos continuos y tendenciosos, realizados por su jefe o compañeros?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 21**

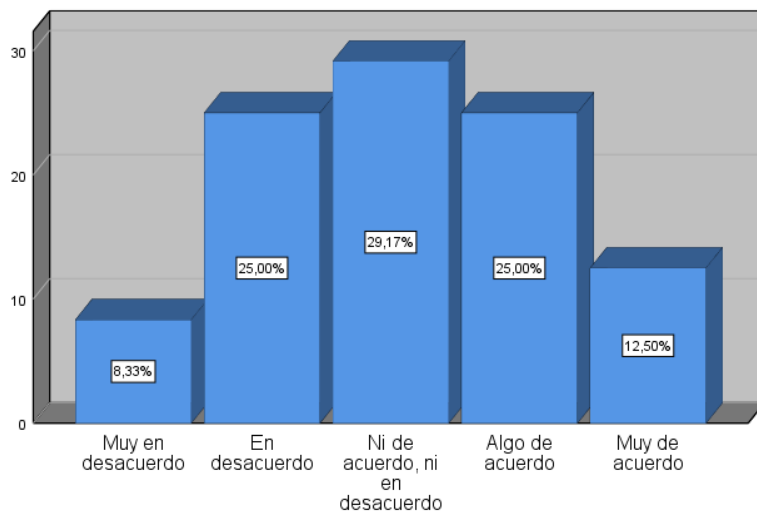
*¿Considera que el acoso laboral afecta sus derechos fundamentales de dignidad y de trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 22**

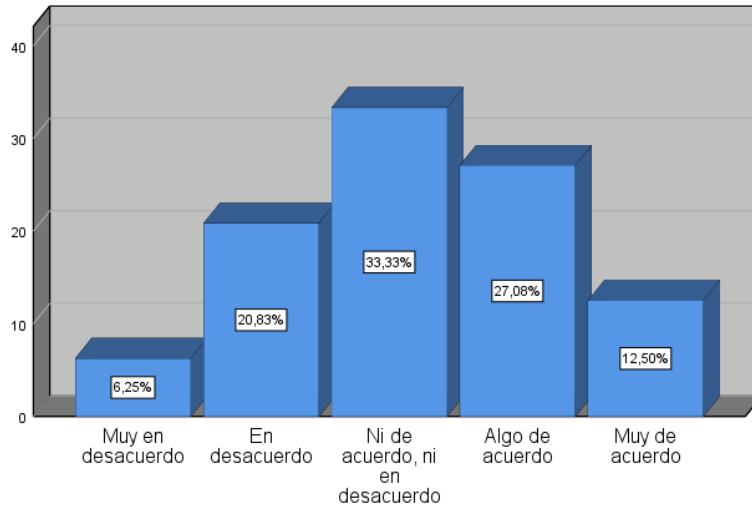
*¿Considera que el acoso laboral, deberá de legislarse, con la finalidad de que se proteja al trabajador, en su centro de trabajo?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 23**

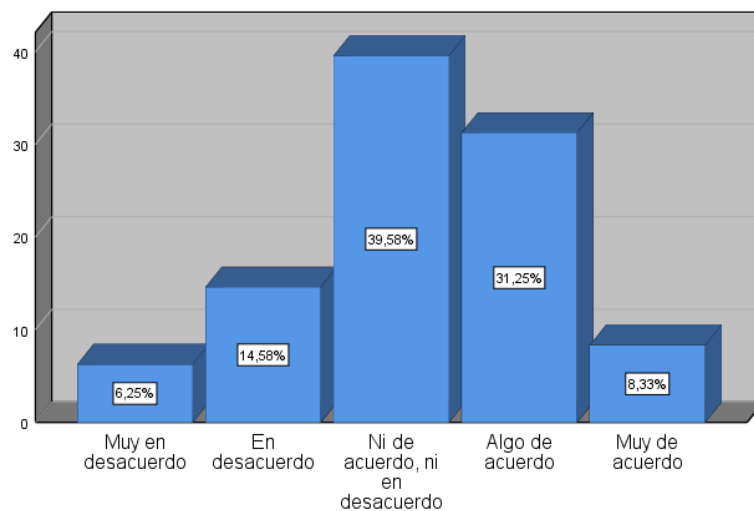
*¿Cree que el estado debería de proteger legalmente su dignidad como trabajador?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 24**

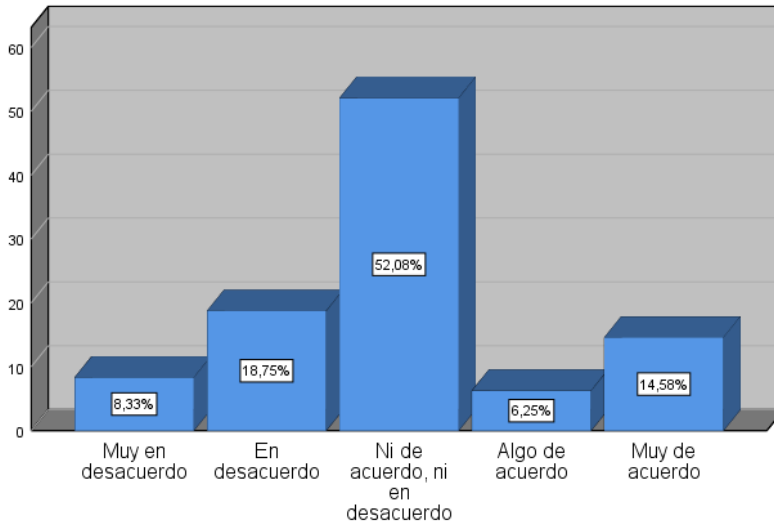
*¿Considera que el acoso laboral, tiende a ser una forma de violencia psicológica, desarrollada en su centro de labores?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 25**

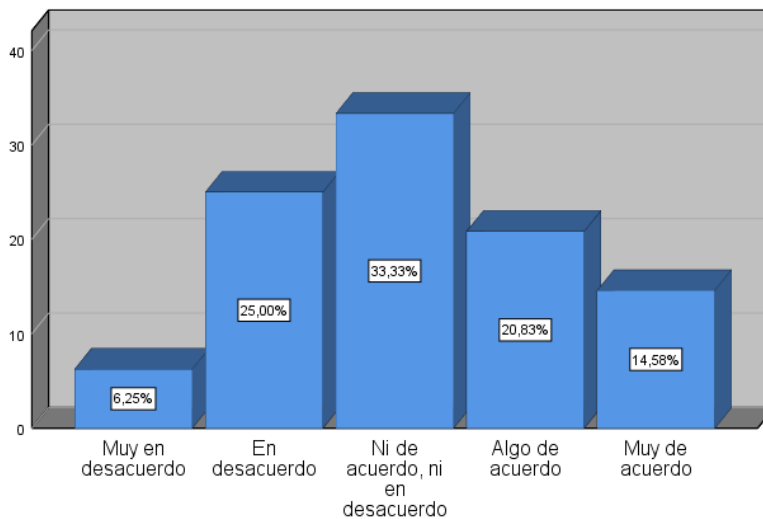
*¿Considera que el estado tendría que ratificar el convenio 169 OIT, en el que se hace referencia a la violencia y el acoso en el centro de labores?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 26**

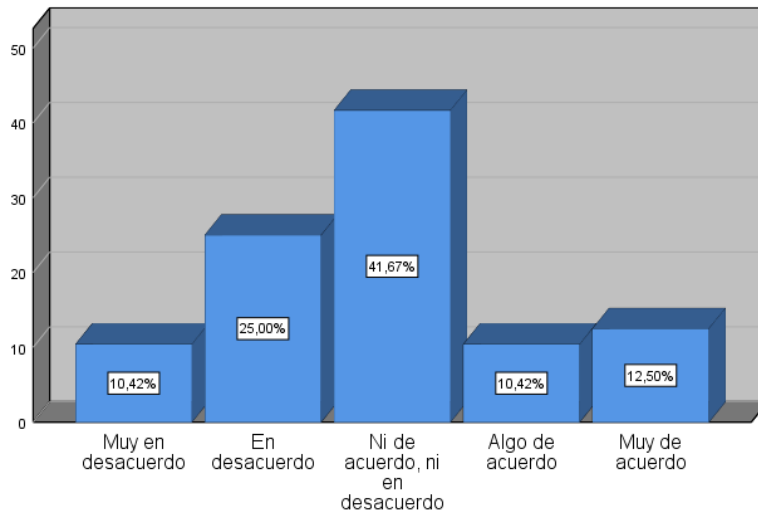
*¿Considera que el acoso laboral en su centro de trabajo afecta su libre desarrollo como trabajador?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 27**

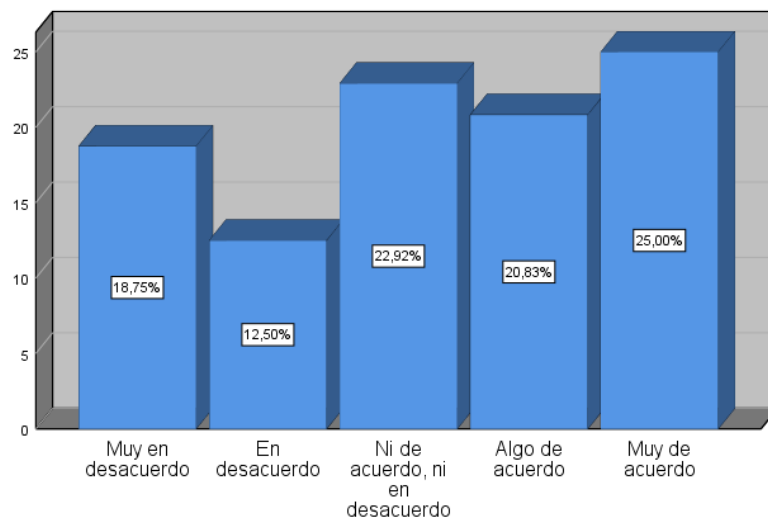
*¿Considera que los actos tendenciosos en su centro de labores tienden a ser una práctica continua que afecta a su dignidad como trabajador?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 28**

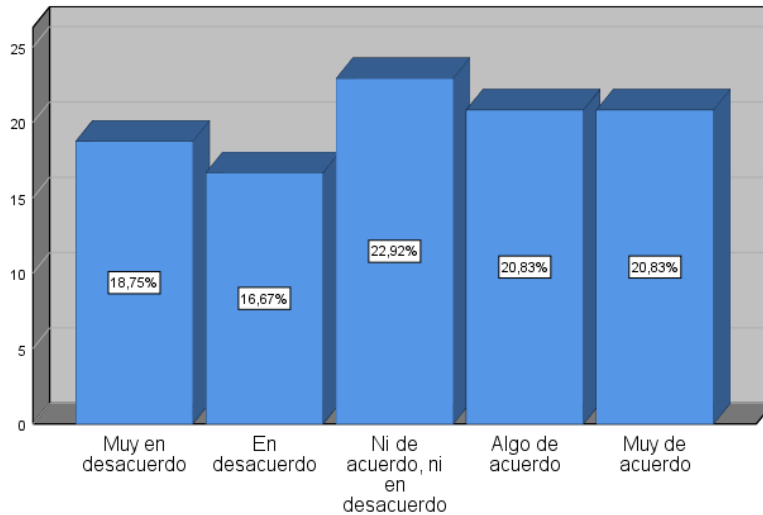
*¿Cree que el derecho al trabajo es un derecho humano que debería de ser más protegido y no transgredido por el acoso laboral?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 29**

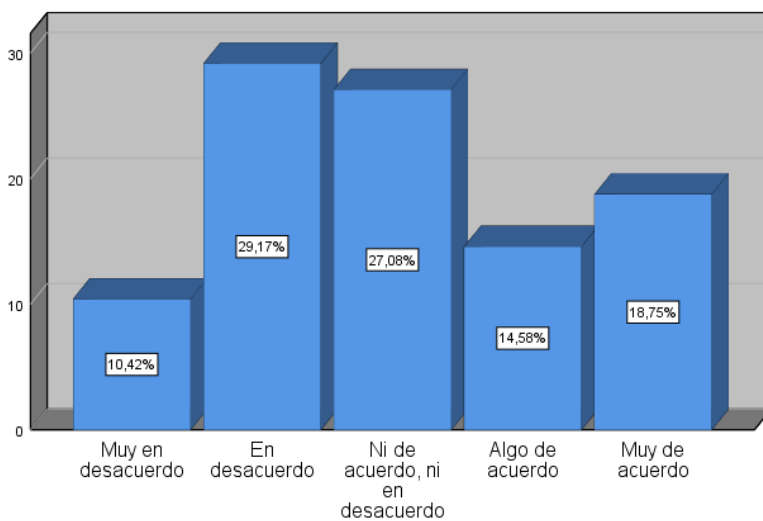
*¿Cree que la dignidad del trabajador no puede manipularse o agredida de forma psicológica, mediante un accionar propio del acoso laboral?*



Fuente: Elaboración propia

**Figura 30**

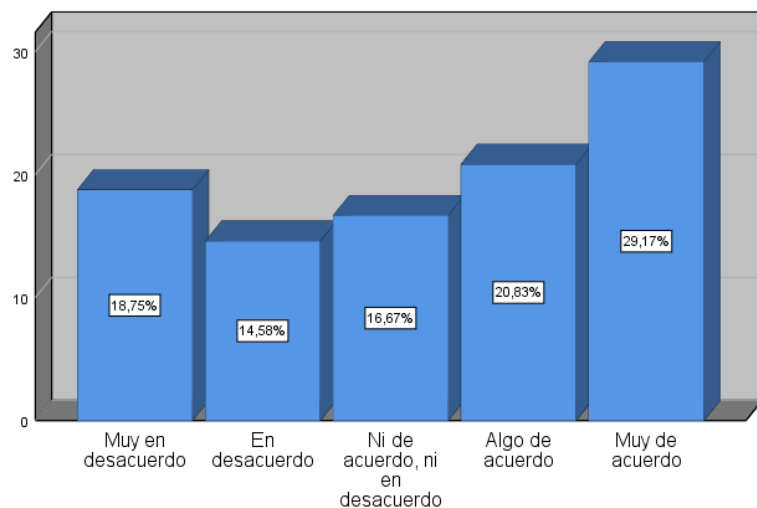
*¿Considera que la dignidad del trabajador puede llegar a protegerse en su máxima dimensión, mediante la implementación de una normativa que regule el acoso laboral?*



Fuente: Elaboración propia

**Figura 31**

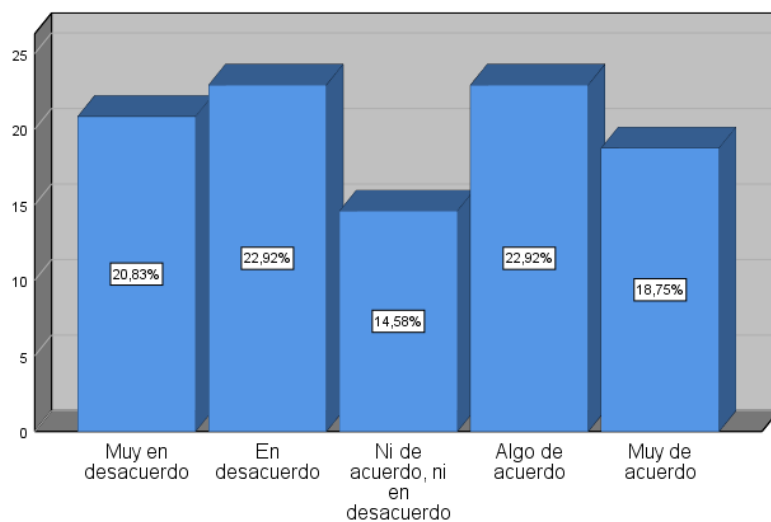
*¿Cree que su centro de labores ha afectado su dignidad con la consecución de actos, que han generado una mala situación emocional en su persona?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 32**

*¿Cuenta con el conocimiento necesario, para comprender que la dignidad es un derecho fundamental inviolable?*

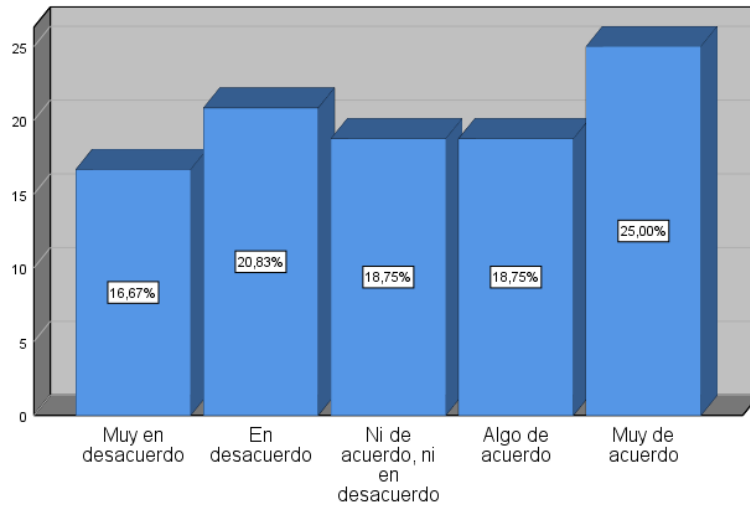


*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 33**

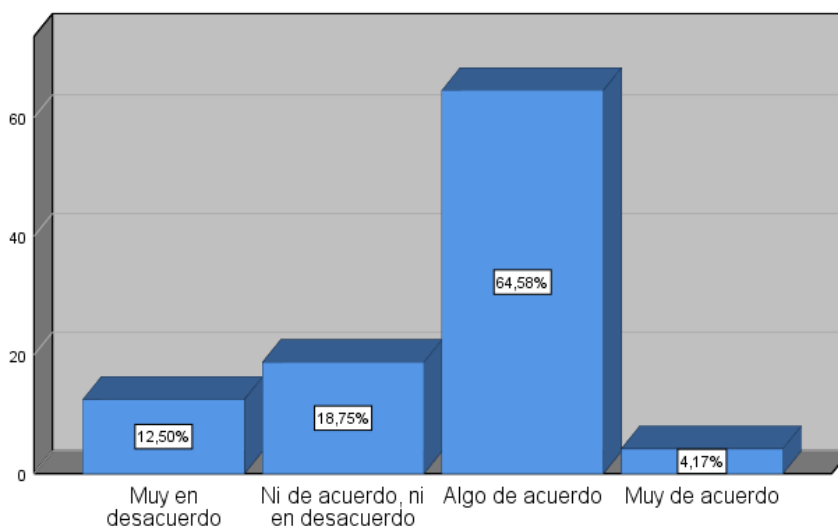
*¿Sabe que el acoso laboral, afecta a su naturaleza racional de dignidad, como fin en sí mismo?*



Fuente: Elaboración propia

**Figura 34**

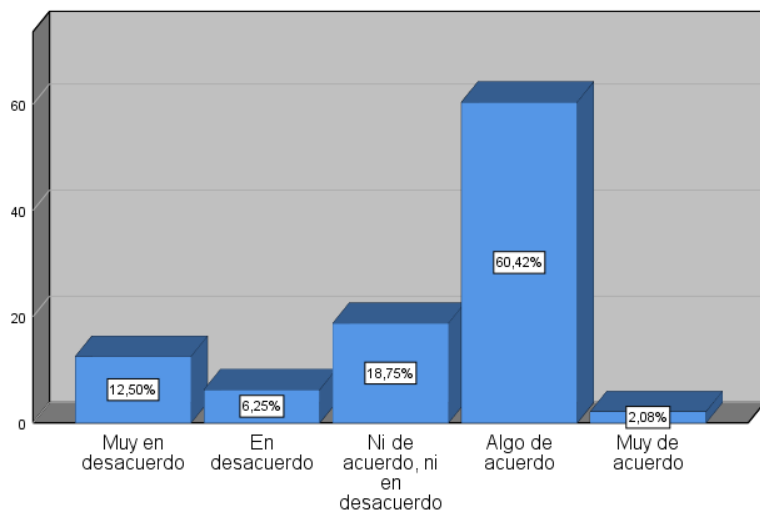
*¿La afectación que ha vivido, en cuanto a su dignidad, mediante el acoso laboral, le ha perjudicado en su libre desarrollo como persona o como profesional?*



Fuente: Elaboración propia

**Figura 35**

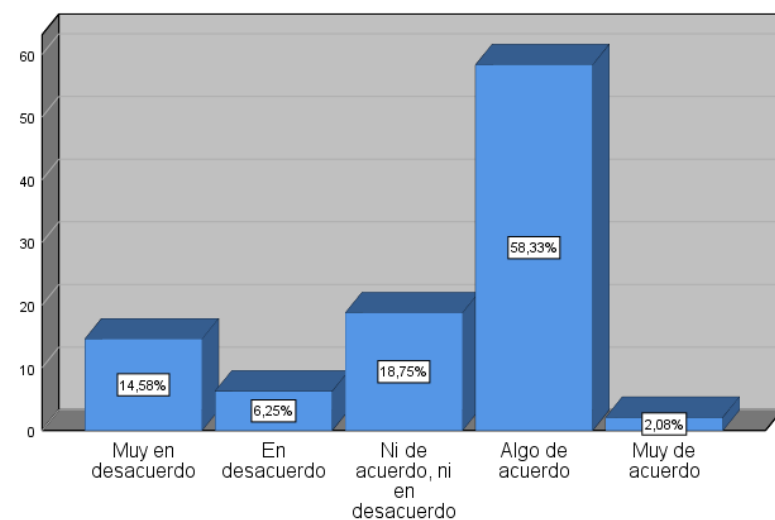
*¿Cree que su dignidad y sus derechos laborales, son afectados por el acoso laboral?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 36**

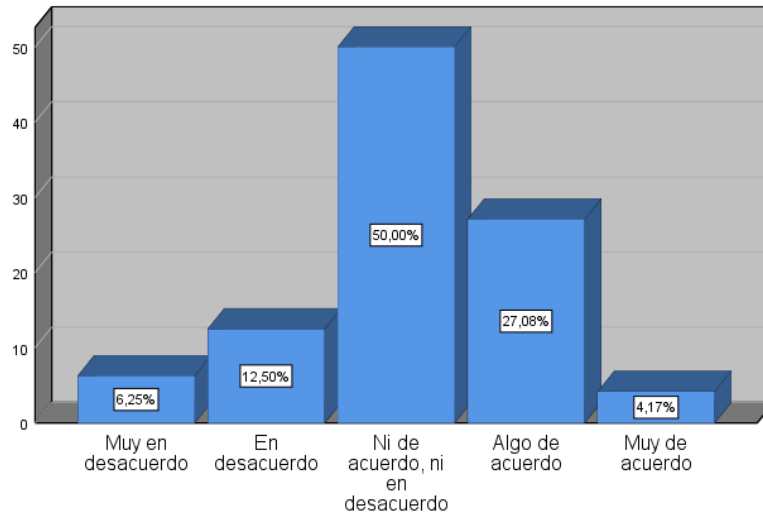
*¿Cree que el acoso laboral debe ser regulado por alguna ley en el Perú, con la finalidad de protegerlo como trabajador y garantizar su dignidad?*



*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 37**

*¿Cuenta con el conocimiento de que la OIT ha adoptado el convenio 190, el cual regular la violencia y el acoso en el ámbito laboral?*



*Fuente:* Elaboración propia