

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR
RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL
EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES - CERCADO
DE LIMA-2021**

Para Optar	: Título Profesional de Abogada.
Autores	: Bach. Veliz Yance Sally Ireliz Bach. Suma Cama Judith Jovana
Asesor	: Dr. Armas Zarate Fernando.
Línea de Investigación	: Desarrollo Humano y Derechos
Área de Investigación	: Ciencias Sociales
Fecha	: 01-03-2022 a 01-12-2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE JURADOS REVISORES

Dr. LUIS POMA LAGOS
DECANO FACULTAD DE DERECHO

MTRO. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO.
DOCENTE REVISOR TÍTULAR 1

DR. DIAZ ÑAUPARI EDUARDO ALBERTO
DOCENTE REVISOR TÍTULAR 2

DR. GOMEZ ESPLANA LUIS JULIO
DOCENTE REVISOR TÍTULAR 3

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN
DOCENTE REVISAR SUPLENTE

DEDICATORIA

A Dios, por los caminos que apertura en nuestras vidas; asimismo, lo dedico mi madre, quien es mi principal motor para el impulso y lograr nuestras metas.

Sally Ireliz Veliz Yance

En primera instancia a DIOS, por su inmenso amor de luz que representa en esta meta lograda; a mi adorada familia por todo su apoyo incondicional.

Judith Jovana Suma Cama

AGRADECIMIENTO

A los docentes de nuestra Facultad, por su invaluable apoyo en nuestra formación.

Sally Ireliz Veliz Yance

A nuestra querida Alma Mater, mi agradecimiento especial a nuestro Asesor del Proyecto de Investigación por su excelente asesoría.

Judith Jovana Suma Cama



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller **VELIZ YANCE SALLY IRELIZ**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: "**EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES – CERCADO DE LIMA-2021**", a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje de 24 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 14 de setiembre del 2022.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller **SUMA CAMA JUDITH JOVANA**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: “**EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES – CERCADO DE LIMA-2021**”, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el porcentaje de **24 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 14 de setiembre del 2022.

DR. OSCAR LUCIO NINAMANGO SOLIS
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	v
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema	18
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general.	18
1.3.2. Problemas específicos.....	18
1.4. Justificación	19
1.4.1 Justificación social.....	19
1.4.2. Justificación teórica.	19
1.4.3. Justificación metodológica.....	20
1.5. Objetivos de la investigación	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	22
2.2. Bases teóricas o científicas.....	26
2.2.1. Acoso o mobbing.	26
2.2.2. El impacto del asedio.	27
2.2.3. Asedio - laboral según la posición jerárquica.....	27

2.2.4. Asedio - laboral según el objetivo.	28
2.2.5. Estructura del acoso.....	29
2.2.6. Afectaciones que perjudican los derechos humanos.	29
2.2.7. Consecuencias de acoso laboral o mobbing.	29
2.2.8. Persecución laboral.....	30
2.2.9. Discriminación laboral.....	30
2.2.10. Inestabilidad laboral.....	30
2.2.11. Marco Jurídico y Bases legales.....	31
2.2.12. Causas del acoso laboral según la ley 1010 de 2006 (regula acoso laboral).	31
2.2.13. Acciones que constituyen acoso laboral.	32
2.2.14. Proceder del asedio en los trabajos.....	34
2.2.15. Defenderse del acoso en las relaciones de trabajo.....	35
2.2.16. Indemnización.	36
2.2.17. De donde surge el derecho a ser indemnizado.....	39
2.2.18. Deberes civiles.....	39
2.2.19. Diferencias y similitudes.	44
2.2.20. Responsabilidades civiles indirectas.....	44
2.2.21. Enfoques sobre la responsabilidad civil.....	45
2.2.22. La Tesis (Monista).....	45
2.2.23. Elementos comunes de la responsabilidad civil.....	45
2.3. Marco conceptual.....	47
CAPÍTULO III: HIPOTESIS	49
3.1. Hipótesis general.	49
3.2. Hipótesis específicas.....	49
3.3. Variables.	49
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	51
4.1. Método de investigación	51
4.2. Tipo de investigación.....	51
4.3. Nivel de investigación.....	51
4.4. Diseño de la investigación.....	52
4.5. Población y muestra.....	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
4.8. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO V: RESULTADOS	54
5.1. Descripción de los resultados.	54
5.2. Contrastación de hipótesis.	66
5.3. Discusión de resultados	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	81
Anexo 3: Matriz de la operacionalización del Instrumento	82
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	83
Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento	85
Anexo 6: Documentos de aceptación por parte de la entidad donde se recolectaron los datos	93
Anexo 7: Consentimiento informado de las personas encuestadas	94
Anexo 8: Constancia que se aplicó el instrumento de recolección de datos	97
Anexo 09: Declaración de autoría	101

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable acoso laboral.....	54
Tabla 2 Dimensión maltrato laboral.....	55
Tabla 3 Dimensión persecución laboral.....	56
Tabla 4 Dimensión discriminación laboral	57
Tabla 5 Dimensión inestabilidad laboral.....	58
Tabla 6 Variable indemnización responsabilidad civil extracontractual	59
Tabla 7 Dimensión proporcionalidad de la indemnización.....	60
Tabla 8 Dimensión típicos de la indemnización	61
Tabla 9 Dimensión elementos de la indemnización.....	62
Tabla 10 Acoso laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual	63
Tabla 11 Maltrato laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual	63
Tabla 12 Persecución laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual	64
Tabla 13 Discriminación laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual	64
Tabla 14 Inestabilidad laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual	65
Tabla 15 Correlación hipótesis general.....	66
Tabla 16 Correlación hipótesis específica 1.....	67
Tabla 17 Correlación de la hipótesis específica 2.....	68
Tabla 18 Correlación de la hipótesis específica 3	69
Tabla 19 Correlación de la hipótesis específica 4.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proporciones de la tabla 1.....	54
Figura 2 Proporciones de la tabla 2.....	55
Figura 3 Proporciones de la tabla 3.....	56
Figura 4 Proporciones de la tabla 4.....	57
Figura 5 Proporciones de la tabla 5.....	58
Figura 6 Proporciones de la tabla 6.....	59
Figura 7 Proporciones de la tabla 7.....	60
Figura 8 Proporciones de la tabla 8.....	61
Figura 9 Proporciones de la tabla 9.....	62

RESUMEN

La interrogante estudió: ¿La forma de relacionarse el acoso laboral en la obtención de indemnización y las responsabilidades civiles extracontractuales en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021? Asimismo, el objetivo general fue determinar la relación entre el acoso laboral como hecho generador de indemnización en el deber civil extracontractual en la empresa previamente identificada. Se investigó profundamente hasta llegar a correlacionar las ideas. La muestra estuvo representada por las 50 personas que hacen vida laboral en la mencionada empresa, lugar que fue visitado para recoger las opiniones de cada uno de ellos a través de la encuesta que permitió almacenar la información necesaria para dar soporte y credibilidad al presente estudio, en este caso permitió concluir que: existe relación positiva y significativa entre el acoso laboral en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa previamente indicada, asimismo, se logró una correcta - correlación positiva de 0.551, de conformidad con estos resultados el análisis descriptivo establece que el 100 % del personal señalado sufrieron acoso en sus lugares de trabajo.

Palabras clave: acoso laboral, indemnización por responsabilidad civil extracontractual.

ABSTRACT

The present research formulated as a question: In what way is labor harassment related to obtaining compensation in the tort liability in the company Legal Soluciones - Cercado de Lima - 2021? Likewise, the general objective was to determine the relationship between labor harassment as a fact that generates compensation in the extracontractual civil liability in the company previously identified. The research was deeply investigated until correlating the ideas. The sample was represented by the 50 people who work in the mentioned company, place that was visited to collect the opinions of each one of them through the survey that allowed storing the necessary information to give support and credibility to the present study, in this case it allowed concluding that: there is a positive and significant relationship between labor harassment in the indemnity for tort liability in the previously indicated company, likewise, a correct - positive correlation of 0.551, in accordance with these results the descriptive analysis establishes that 100 % of the indicated personnel suffered harassment in their workplaces.

Keywords: workplace harassment, compensation for extra contractual civil liability.

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio titulado: “El Acoso laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones en el Cercado de Lima, periodo 2021”. Cada día que pasa el ámbito laboral se ve afectado por muchos fenómenos que son considerados como elementos distorsionadores que atentan en contra de la salud y bienestar de la empresa y su personal, entre estos se encuentran acoso laboral o mobbing, violencia, bulliying, extorsión entre otros.

Específicamente esta investigación se sitúa en indagar los hechos más resaltantes que incitan al acoso laboral como una de las principales variables objetos de investigación y la cooperación civiles - extracontractuales ; se observa que el acoso laboral, se ha convertido actualmente para la mencionada empresa en uno de los principales indicadores de ausentismo laboral, estrés, baja motivación, poco trabajo en equipo, poca relaciones interpersonales, incompatibilidad en los grupos de trabajos entre otros; estos hechos vienen porque muchos trabajadores son víctimas de hostigamiento, maltrato, acoso por otros compañeros lo que conduce a que este flagelo incida negativamente en el entorno laboral afectando en mayor o menor grado a las víctimas a nivel psicológico, físico, familiar y social, también como a la entidad empresarial, la cual ve con preocupación el deterioro en la calidad y eficiencia en los servicios que ofrece y el descontento de sus cliente lo que está influyendo en su esfera competitiva y expansión en dicho mercado, lo que impacta a su vez de manera negativa al entorno social en la cual actúa.

Los factores psicosociales y el asedio psicológico en el trabajo son considerados como riesgos emergentes potentemente perjudicial a la salud de trabajadores, los cuales añaden un sinnúmero de patologías, que todavía no están completamente claras y establecidas. Sin embargo, no deja de crear problemas a la administración de la organización por cuanto la misma debe cubrir algunas indemnizaciones producto a los casos suscitados por acoso laboral.

De este pequeño preámbulo como parte de la problemática que requiere ser abordada surge la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el asedio - laboral y las indemnizaciones por responsabilidades civiles extracontractuales en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021? En este orden de ideas la precisión

que tuvo es de tipo básica; enfoque cuantitativo; descriptivo vinculo correlacional y diseño no experimental; se trabajó con una muestra de 50 trabajadores; para la contratación de las variables se hará mediante la R de Pearson; la información será recopilada mediante la encuesta virtual.

El objetivo general se enfocará en: Determinar la relación del asedio laboral y las indemnizaciones por responsabilidades civiles extracontractuales en la empresa antes señalada. Con el fin de llegar a conclusiones pertinente que conlleven a sugerir de manera clara y objetiva.

Siguiendo los lineamientos establecidos el trabajo se estructurará en cinco partes y se especifica de la siguiente manera:

Capítulo I comprende aspectos de la problemática donde se describe de manera detallada la situación real que existe en la mencionada organización sobre el tema de acoso laboral; delimitar la circunstancia; se formula el problema de investigación; justificaciones y se determinó su misión.

Capítulo II se titula Marco Teórico se señalan los antecedentes de la investigación estudiada nacionales e internacionales, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo III comprende Hipótesis y Variables se formuló hipótesis general e hipótesis específica, de la misma forma la coordinada que se plantea en el trabajo de investigación.

Capitulo IV Contiene la Metodología, las especies: tipo, niveles, ... diseño, así mismo la población, la muestra, técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

Capitulo V contiene los resultados con su descripción, contrastación de hipótesis, discusiones, conclusiones, recomendaciones para finalizar con las referencias bibliográficas, y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

A manera de reflexión ante la interrogante planteada en estos tiempos de turbulencias se debe prestar mayor atención a la dinámica empresarial, hoy más que nunca amerita una constante supervisión y vigilancia por parte de la gerencia que la integra, no siempre los gerentes están al conocimiento de los infortunios que se presentan durante la jornada laboral, muchas veces el trabajador o trabajadora por temor al desempleo no notifica oportunamente a las autoridades o dueños de la organización los tipos de intimidaciones a que están siendo sometidas, la mayoría de estos fenómenos ocurren del hombre hacía la mujer; las féminas en estos casos son las víctimas más frecuentes y cuando ellas no se prestan a los requerimientos de sus compañeros o muchas veces de sus jefes entonces estos se convierten en su verdugo lo que ocasiona estrés, problemas emocionales, tensión, ausentismo laboral, miedo e insomnio.

Apegados a estas circunstancias se han efectuados otros estudios, que han encaminado a las legislaciones regulativas a controlar el tema que nos ataña por su excesiva propagación en el Perú, lo que ha dejado consecuencias negativas, como bien lo describe Carrillo (2011 citado por Carvajal, 2017):

El hecho que se produzcan comportamientos de hostigamiento en el lugar de trabajo no significa que solo perjudica a la víctima, sino que afecta, a su vez, a la empresa al repercutir en aspectos tan fundamentales como la productividad y la calidad. La incomunicación en el seno productivo obstaculiza la transmisión y ejecución del mandato empresarial. (p. 40)

En consecuencia, las empresas también son afectadas cuando se producen en su interior casos de acoso laboral, éstas pierden credibilidad, además de pronunciarse una merma en la calidad y productividad, el nivel de confianza se pierde y se produce un clima hostil y poco cónsono con el entorno. Por otro lado, estos tipos de conductas ilícitas muchas veces se manifiestan por envidia, celos profesionales, egoísmo y falta de compañerismo, por lo que es importante que se

plantee a nivel empresarial políticas y directrices que sancionen mediante normas legales los procedimientos o comportamientos impropios en el lugar de trabajo, esta opción podría convertirse en una alternativa viable para controlar en cierto modo este flagelo.

La mayoría de las veces las empresas también deben pagar a las víctimas una indemnización extracontractual como parte de la responsabilidad civil que le compete por el daño físico y psicológico ocasionado mediante los actos de acoso; lo que significa que la empresa desembolsa un dinero que no estaba presupuestado para no verse envuelta en problemas legales que atente contra su emprendimiento social.

En este orden de ideas el español Piñuel y Zabala (2003), definen el acoso como:

El continuado y deliberado violencia verbal y modal que obtiene un trabajador por parte de uno u otros, compañeros como subordinados o jefes, y que se comportan con él cruelmente con el objeto de conseguir su devastación psicológica y obtener su salida de la organización, por medio de diferentes posibilidades ajenas a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador. (pp. 57-58)

Por lo puntual y específico en lo señalado por los autores anteriormente citados; esta investigación se encontrará enmarcada dentro de dichos criterios por lo que buscará: Determinar la relación del acoso - laboral y las indemnizaciones por deberes civiles - extracontractuales en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Por cuanto en la mencionada organización se focalizan casos muy particulares con los citados; observándose que muchos de los trabajadores que hacen vida en la referida empresa se sienten agobiados, cansados, fatigados, intimidados por el resto de sus compañeros de trabajo que de manera deliberada y arbitraria atentan diariamente con la paz y tranquilidad laboral; convirtiendo estos espacios en ambientes hostiles y cargados de energías negativas.

De igual manera no se respetan los canales de comunicación, las relaciones interpersonales son escasas, el trabajo en equipo ha disminuido y se siente una merma en la calidad y productividad en los servicios que ofrece, los clientes no

están satisfechos con el trato que reciben por ende las quejas ganan espacios, sin embargo, la gerencia hasta los actuales momentos no le da la debida importancia a este fenómeno hasta tanto no se notifiquen los hechos con pruebas contundentes es lo que se visualiza, es oportuno que las victimas dejen el temor y bien sea de manera verbal o por escrita acusen estas acciones que a la larga pueden ocasionar males mayores tanto para la organización como fuente generadora de empleos, como para él o la trabajadora afectada y sociedad en general.

Los casos de acoso laboral son considerados delitos y el acosador puede pagar pena de prohibición de libertad, además la empresa mayormente paga una indemnización a la persona afectada por responsabilidad civil, por lo que cada día se hace imperativo que el Estado ejerza rigurosamente su rol como garante en brindar protección a favor de la seguridad y estabilidad laboral de las personas.

1.2. Delimitación del problema

Espacial.

El presente proyecto de investigación estará delimitado en la empresa Legal Soluciones Cercado de Lima, provincia y departamento Lima.

Temporal.

El estudio abarcó el lapso correspondiente al periodo del 2021.

Conceptual.

Para el desarrollo de la presente investigación se consideraron dos variables, el acoso laboral en la obtención de indemnizaciones y las responsabilidades civiles - extracontractual.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?

1.4. Justificación

1.4.1 Justificar social.

Busca orientar a la masa trabajadora en general sobre el acoso laboral, este fenómeno en la actualidad ha ganado espacio generando en las empresas un ambiente hostil y poco productivo, en las personas también tiene repercusión en la salud física y emocional. Es importante que el talento humano conozca que el acoso puede ser considerado un delito, por ende, de ser víctima de esta causa debe notificar a la autoridad competente, no obstante presentar la queja a la gerencia siempre y cuando este tipo de violencia por hostigamiento no provenga de esa instancia, ningún trabajador puede permitir que se le violen sus derechos y perder su trabajo por quedarse callado y no denunciar estas irregularidades que mayormente se efectúan de manera horizontal también entre jefe inmediato y colaborador. Las variables en consideración buscan tranquilidad. Es importante resaltar que las empresas también son perjudicadas por lo que el estudio estará dirigido a concientizar a los patrones a que tomen medias y correctivos justos para ambas partes.

1.4.2. Justificación teórica.

Puesto, a que es perentorio tener ideas claras sobre estos fenómenos que afectan a la sociedad peruana, como es el caso del acoso laboral y los efectos de indemnización por responsabilidad civil. En lo que respecta al marco conceptual

este fue elaborado tomando como referencia a investigadores juristas y abogados que han hechos importantes aportes a la sociedad mediante estos trabajos que sirven de guía y sustentación a otros estudios que continúan en la palestra investigativa con el fin de conocer y aportar alternativas viables al respecto.

1.4.3. Justificación metodológica.

Por abarcar elementos y teorías importantes que determinan la aplicación de la metodología de la investigación científica, para el desarrollo de este proyecto se busca determinar la relación del acoso - laboral y las indemnizaciones por responsabilidades civiles extracontractuales en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021. Al respecto se hará necesario seguir las pautas que indica la investigación tipo aplicada con enfoque cuantitativo, apoyado en el software estadístico SPSS 25 y la correlación Pearson para validar las variables consideradas. Dicho proyecto servirá de apoyo referencial a futuros tesis.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de

indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).

Nacionales

Bustamante (2018), para optar al título - abogada, desarrolló un estudio sobre: *“La responsabilidad civil de las instituciones educativas, directores y docentes por los daños ocasionados en escolares víctimas de bullying”*. La investigación fue cualitativa en la cual concluyó:

La cooperación civil es una obligación nacida en virtud del derecho de la libertad a causa de la comisión de actos lesivos; es la base y determinación de cometer actos ilícitos en el ámbito profesional que por negligencias infieran en el desempeño de las tareas asignadas; siendo así, fue indispensable analizar cada uno de sus elementos, a fin de establecer dicha conexión que abarca el hecho ilícito y el daño para la reparación que permita, de alguna manera restaurar la problemática y alcanzar a que estas queden mejor de cómo estaban antes del daño.

Atendiendo a los recursos disponibles que se usan a los efectos de cooperaciones civiles; se tiene que los deberes de las instituciones ... educativas y su conglomerado de talentos requiere de la existencia de muchos dispositivos como herramientas indispensables para hacer frente a sus actuaciones, de esta manera las acciones de acoso - escolar pueden ser imputables a todo aquel que contradiga las leyes (Ley N° 29719).

Ticona (2018), realizó un estudio titulado: *“El acoso laboral entre trabajadores y su efecto solidario en la responsabilidad civil del empleador como autor indirecto en el Perú”*; dicho trabajo fue presentado para optar al título de abogada; Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; cuyo objetivo general se basó en: Lo contenido pluralmente indicado en sus variables. En concordancia con la contratación de las hipótesis la investigadora llegó a las siguientes conclusiones:

El acoso es una conducta intencional sistémica y persistentes dirigida a una persona, con la intención de causarle distintas lesiones, lo que repercute en el desempeño y permanencia en el lugar de trabajo, conduciendo a la destrucción gradual de la vida profesional del que lo vive.

Los deberes civiles promovido por asedio en el lugar de trabajo reúne condiciones tales como un vínculo de servicios entre la víctima y el empleador. De acuerdo con esta figura, se induce a la cooperación civil en virtud del contrato. Sin embargo, nada impide que la cooperación - extracontractual por asedio hacia un compañero sea llevada ante un tribunal para que sea éste quien imponga la pena.

El empleado podrá emitir juicio contra su jefe, haciendo uso de las normas haciendo Código Civil en materia de responsabilidades civiles - extracontractual, es importa que su demanda contemple un historial breve y objetivo sobre los hechos que la motivan y argumentos de pruebas de lo que objeta.

En este mismo orden de ideas, Toledo (2017), es el autor de este tema: *“El acoso escolar o bulliying como hecho generador de la responsabilidad civil, de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo”*, el tesista concluye lo siguiente:

Añadió que es indispensable para el país que el Estado y los profesionales que actúan en calidad de dueños de organizaciones educativas privadas asuman frente a los representantes de los menores responsablemente matriculados, se comprometan a lograr una formación optima, donde prevalezca el orden y la efectividad en la enseñanza, sino también, además, brindarle seguridad contra cualquier tipo de daños que pudiera perjudicar a estos escolares.

A causa, asumen verazmente por el daño cometido hacia los estudiantes bajo una actitud de asedio. Este deber es de naturaleza (...) extracontractual, muy directa. Los gerentes de estas organizaciones académicas - Públicas o – privadas, también, deben ceñirse a cumplir responsabilidades civiles.

Incio y Abanto (2018), en su tesis titulada: *“La responsabilidad civil derivada del acoso escolar o bullying”*. Encontramos que hubo una necesidad inmediata de incorporar al C. C, una cuota de alerta que obligara a las personas a cumplir deberes civiles en casos de asedio en las escuelas, antes las mismas estaban siendo afectadas por carencia de un carácter jurídico que pausara estos hallazgos, además sirviera de lineamientos para que todo aquel que la incumpla, pueda recibir

algún tipo de castigo, o ser expulsado y sujetos a orientaciones médicas, hasta resarcir su error.

González (2018), realizó su tesis titulada: *“Proponer la responsabilidad civil extracontractual para regular el daño a la persona en el art. 20 de la ley 30477”*. Para optar al título de abogada en la Universidad Señor de Espín. La meta direccionada se centró; en lograr lo propuesto. En este sentido, es claro que los deberes civiles - extracontractual fue sistémicamente analizada como un tema de actualidad para los abogados quienes frente a esta acción judicial se profundiza sobre los daños, los errores y la relación de causa y efecto, esto crea nuevas disciplinas basadas sobre el derecho de solventar los daños, De acuerdo con los antecedentes mencionados, la cooperación civil surge como un principio general del derecho. Lo que se pretende en la investigación es el análisis, la comparación, la sincronización sobre los hechos elementales que son muy usual encontrar en estos contextos y que en muchas oportunidades pasan hacer desapercibidos.

Internacionales

Morales (2018), con motivo para optar a su título de Doctor desarrolló una investigación sobre: *“Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”*. Los resultados alcanzados por el investigador dieron lugar a concluir lo siguiente:

De acuerdo, con la información discutida en este estudio, los factores ambientales (ambiente / organizacional) conducen al acoso en el lugar de trabajo si no son manejados adecuadamente por los docentes. Por ello, también es importante realizar intervenciones periódicamente, de esta manera subsanar el clima (...) que prevalece en estos contextos de formación. Uno de los hallazgos sustentó, por ejemplo, que los docentes fueron asediados, por colegas, con los cuales laboralmente interactúan, por otra parte, sus superiores deben intervenir a favor de los empleados, e incluso ha sufrido acoso por parte de altos ejecutivos, funcionarios públicos están detrás de una jerarquía más poderosa que sus directores de escuela. Asedio - psicológico en el lugar de trabajo (Mobbing).

Finalmente, a causa del asedio psicológico en los puestos de trabajo pueden ser graves. Los individuos que viven esta problemática en ambientes de trabajo

suelen presentar una serie de situaciones de salud que van en contra del bienestar organizacional e individual, por tanto, es importante hacer el debido seguimiento y tratar de restablecer la tranquilidad de las personas.

Amaya (2017), realizó un estudio sobre: *“Alternativa no violentas generadas por la comunidad educativa ante el acoso escolar que afecta a los estudiantes en su diversidad”*; para optar al título de Doctora en la UNED. Este estudio presenta parte de las circunstancias que existe en las instituciones educativas de la zona intervenida. Como resultado, los investigadores están cada vez más preocupados por lo que se debe hacer para mejorar la perspectiva que amenaza el bienestar de los colegiales:

Los resultados muestran que las situaciones más comunes de intimidación en las instituciones educativas son: el poner apodos y el robo. También hay que mencionar que el acoso bidireccional entre docente-estudiante, es una 2 circunstancia que, aunque no hace una gran presencia, si genera mucho malestar en las aulas. De otra parte, se pudo evidenciar como los observadores del hostigamiento utilizando como estrategia el pensamiento crítico pudieron identificar algunos imaginarios sociales que legitiman la intimidación y con el propósito de prevenir y/o erradicar esta práctica hicieron intervención a través de acciones no violentas. Palabras clave: acoso escolar, imaginarios sociales.

Carvajal (2018), realizó un estudio enfocado en: *“Determinar la presencia de las condiciones de acoso laboral en un Call Center de Caracas en el período 2017-2018”*; en la UCAB; para optar al título de abogada; cuyo objetivo estuvo orientado en precisar las condiciones de asedio laboral (Mobbing). Fue un trabajo con un enfoque cuantitativo sustentado en el estudio de caso; entre las conclusiones más importantes se consideran las siguientes:

Destacó el autor que se había efectuado un resumen que incluyó aspectos relevantes sobre la percepción de los individuos que fueron consultados donde cada uno de ellos tenían una visión distinta de lo que acontecía en esa organización. Los cuestionamientos a lo que estaba sometido el personal debe ser controlado de lo contrario puede tener una proyección a futuro desfavorable para el personal y colectividad que los ataña.

Los investigadores Reyes y Acuña (2020 citado por la Revista Innova Educación, p. 1), desarrollaron una investigación sobre el: “*Acoso escolar y disrupción del aprendizaje en estudiantes de la secundaria de Chilpancingo, México*”. En el mencionado país la violencia es muy mencionada y materializada por muchos individuos que por falta de equilibrio emocional cometen sus fechorías, esto condujo a que los autores se propusieran estudiar detalladamente este fenómeno en cuanto a comportamiento y destreza académico de los estudiantes (...), por ende, fue motivo de buscar las causas incidentes en la manifestación de conductas impropias, con el objeto de contribuir con algunas herramientas institucionales que mejoren la atención escolar de esta población - vulnerable ante el crimen organizado.

Minchala Orellana (2016). “*La responsabilidad civil extracontractual La Reparación por daños y perjuicios dentro de la legislación ecuatoriana* “. De este pensamiento llegó al siguiente:

En cuanto a la culpa, si bien quien demanda la reparación de la existencia de un daño, compete a esta probar la existencia del daño, así como la culpa de quien lo generó, pues sabemos que quien alega un hecho debe probarlo, sin embargo, aplicando lo que manifiesta el fallo No 43 del 19 de marzo de 2003, quien debe probar que actuó con debida diligencia es el demandado, pues resulta totalmente imposible que la víctima prueba la culpabilidad o el mal obrar del autor de su perjuicio.

2.2. Bases teóricas o científicas.

En este espacio se detallan aspectos que configuran el acoso o mobbing laboral como una de las principales variables que se desea investigar:

2.2.1. Acoso o mobbing.

El concepto de acoso laboral se explica en lo siguiente:

Contrario a la dignidad de la persona humana, el acoso laboral, definiéndose como toda conducta de hostigamiento permanente, ejercida por el empresario contratante o por los compañeros trabajadores en contra de la masa trabajadora en cualquier circunstancia y que tenga como resultado para el o los afectados su abuso permanente con humillación, con amenazas y

perjudique tanto su calidad como su situación laboral en el centro laboral o en el lugar de empleo.

En tal sentido, (Planetario y Legazpi, p. 2013, citado por Ticona, 2017, p. 20), el asedio - laboral, tiene otra connotación teórica como, asedio - moral, o mobbing, son reacciones que devienen de situaciones descontrolada que manifiesta un ciudadano en contra de otro; cuyo fin inspirar miedo o inestabilidad en su lugar laboral. Esta víctima de asedio - laboral recibe es agredida emocionalmente.

En concordancia, Morales (2018), sostiene que afecta a un número de empleado del planeta. Son tantos, que hay cifras que se desconocen y no tenemos la menor idea de sus grosores. Es tedioso querer sumar con precisión los casos implicados en este fenómeno, cada analista ofrece cifras distintas porque, en primer lugar, el bullying no está espectacularmente definido; y dos, los números a menudo se calculan a partir de autoinformes, de esta manera suele suceder que los individuos que dicen que han sido acosadas probablemente no lo vivieron, por cuanto, hay otros indicadores como el estrés que viene a convertirse en pieza clave en toda esta circunstancia.

2.2.2. El impacto del asedio.

Las intimidaciones recibidas desde su puesto de trabajo pueden tentar a dañar psicológicamente a quienes lo sufren (por ejemplo, falta de control, intranquilidad, depresión, (...) estrés), es tanto, lo causado que puede hasta perder el cargo o llegar a padecer enfermedades aún más fuertes, por lo que es importante, el auto control.

2.2.3. Asedio - laboral según la posición jerárquica.

Horizontal. El malicioso y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras. Las causas de este tipo de acoso laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más comunes son: para forzar a un trabajador a conformarse con directrices inespecíficas y que solo buscan promover otros hallazgos y perjudicar aún más la afectada.

Vertical. acá el malicioso ocupa más jerarquía que la víctima o puede darse que esté ubicado en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de

mobbing vertical: ascendente y descendente.

- Ascendente: Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.
- Descendiendo o bossing: Se da cuando un subordinado enfrenta una circunstancia laboral intimidatoria por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones más altas en la organización.

2.2.4. Asedio - laboral según el objetivo.

Estratégica. Representa una especie de asedio que se origina de arriba hacia abajo o "institucional". Y ocurre como parte estratégica de la empresa, cuya meta es que la persona acosada rescinda voluntariamente su contratación.

Orientación o gestión. Es ejercida por la gerencia de la organización, generalmente por una variedad de razones: deshacerse de un trabajador desobediente, caer en una situación de trabajo esclavo o deshacerse de un trabajador que no responde cumplir con las expectativas de su jefe (por ejemplo, ser sobrevalorado o avergonzarte). Alternativamente, este tipo de asedio laboral se puede realizar para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, el uso repetido de amenazas de despido por no cumplir con la misión laborales.

Perversidad. Este mobbing no tiene planes laborales, el efecto lo tiene en la actitud manipulativa y acusante del malicioso. Es un mobbing perjudicial las consecuencias que se originan son poca solucionable implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga ejerciendo una acción poca adecuada y aceptable que pone en riesgo la organización.

Disciplinario, es usado con el objeto supuesto a que la asediada asimile que debe "entrar en el molde", de no ser así puede llegar a recibir castigo. Con este no solo se intimidación, sino permite hacer advertencia a los demás compañeros, formando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

Acoso / estratégicas. Supuestamente es una salida que aplica la empresa para no consumir mucho recurso. Así, se hostiga al trabajador, por ejemplo, sobrecargándolo de obligaciones, de esta manera es tentado abandonar el empleo, y pase como una decisión injustificable.

Asedio - laboral por género. Se proyecta en contra de las damas, son estereotipos que vienen implementando socialmente y que son perjudiciales para

todos.

Asedio - sexual. “Es toda conducta sexualmente inconcebible e inaceptable el que la aplica es con la intención de hacer que la parte quede sin empleo” (Balta Varillas, 2005, p. 25).

2.2.5. Estructura del acoso

Detalla estos aspectos: (a) aislar el empleado ... afectado al interior en lugares poco visibles, (b) asechanza continua sobre ella (c) desmoralizar el comportamiento del empleado.

2.2.6. Afectaciones que perjudican los derechos humanos.

La integridad y el carácter fundamental al trabajo abarca varios actos realizados paulatinamente y en un espacio único, que afectan los derechos básicos de los trabajadores, entre los más preocupantes están los que tienen que ver con el trabajo, el derecho a la palabra y todos los derechos derivados de ella, también sobre valora que el hombre es un fin en sí mismo significa que califica como una violación constitucional. (...) Para la integridad de los derechos humanos es importante que también gocen de protección constitucional en el país. (Consejo de Trabajo, 2012, p. 15). Enfaticé que la protección de esto no debe interpretarse únicamente como la manera de protección ante lesiones y otros principios.

2.2.7. Consecuencias de acoso laboral o mobbing.

En los empleados:

- Genera insatisfacción y pérdida de la moral y confianza en si mismo.
- Presenta desconfianza en los afectados y una actitud negativa, suelen pesar que todo lo que sucede es su culpa.
- Su autoestima no los ayuda a reponerse fácilmente, al contrario, los hunde más.
- Viven estresados
- Viven depresivos y con ansiedades
- Sus inseguridades no los dejan concentrarse en sus responsabilidades
- Viven retraídos y no prestan atención a familiares y amigos.
- Hay presencia de estigmatizaciones laboralmente, hay mucho chisme a su alrededor que lo desmoraliza, no permite la asistencia continua a sus

labores empresariales, no participan socialmente, en si lo que busca es que no le den empleo en otro lugar, es decir incapacitan a la víctima.

Organizacionalmente: “En cuanto al clima laboral, este se verá afectado ante el surgimiento de este tipo de situaciones, pues los trabajadores advierten que no se cuenta con un ambiente de trabajo sano y seguro”.

2.2.8. Persecución Laboral: son todas aquellas conductas reiterativas por parte del empleador que buscan el propósito denunciaron la renuncia de los trabajadores, a través de la descalificación de su trabajo, otorgándoles cargas excesivas, cambiándoles de manera permanente en el horario de trabajo, que buscan desmotivar laboralmente al trabajar.

2.2.9. Discriminación laboral: teniéndose en cuenta no definido por La RAE, la discriminación laboral será a partir del abstracto desigual dentro del ámbito laboral por motivos de raza, religión, político, sexo, edad, condición física y otros, esto es de que el trabajador dentro de su ámbito laboral cuenta con un trato diferenciado por parte de su empleador respecto a los demás compañeros de trabajo, que nada tiene que ver con su desempeño laboral. Por lo tanto, podemos señalar que este tipo de discriminación perjudica al profesional de manera salarial y moralmente frente a los demás compañeros de trabajo puesto que las razones no relacionadas con el desempeño de su puesto son discriminadas por las razones antes expuestas.

2.2.10. La inestabilidad laboral: La inestabilidad laboral trata de la posible pérdida del trabajo que ha sido generado a partir de dos aspectos fundamentales, en primer lugar un aspecto objetivo que tiene su base en ciertas circunstancias laborales, así como los trabajos temporales y las condiciones precarias del trabajo, que conforme lo hemos estudiado en la presente investigación, el trabajador tiene muchas desventajas y riesgos como para el bienestar para la salud del trabajador, Por otro lado se tiene el aspecto subjetivo que se relaciona con la percepción del trabajador frente a la situación laboral, que se define como la amenaza de la desvinculación laboral de manera involuntaria, a partir de ello se siente una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador, conforme hemos venido estudiando en el presente caso este tipo de inestabilidad laboral se encuentra asociado con las consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo, debiendo el estado intervenir en estos tipos de

inestabilidad laboral en nuestro país.

2.2.11. Marco Jurídico y base legal

La presente investigación se fundamentó en las siguientes normas legales:

- Constitución Política de 1993.
El jurista Guillermo Boza Pró, establece como fuentes del derecho en primer lugar “La constitución es la manifestación genuina de la soberanía popular. Le corresponde regular y determinar de manera general las fuentes del derecho que enmarca la conducta los ciudadanos y de los poderes del estado. Como marco del derecho de trabajo, la constitución también tiene injerencia sobre cuestiones particulares. Concretamente, fija las bases o principios de las normas de inferior jerarquía que regulan las relaciones entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales” (Boza Pró, 2014, p. 27).
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
“La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo”. (Artículo 1)
- TUO. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.
Se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral. La importancia de esta norma es en cuyo objetivo principal de propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral.

2.2.12. Causas del acoso laboral según la ley 1010 de 2006 (regula acoso laboral).

La ley atiende mediante la norma las situaciones por asedio- laboral y clasifica en 6 grupos:

- Asedio - laboral. Representan actuaciones que infunden violencia contra el cuerpo y la moral, la libertad física o sexual y los bienes de cualquier persona que se desempeñe como empleado o trabajador; inclusive

discurso abusivo o escandaloso que atente contra la integridad ética o la privacidad y la buena reputación de quienes mantienen una relación laboral o cualquier conducta que tienda a disminuir la autoestima y la dignidad de quienes mantienen una relación laboral.

- Persecuciones en el trabajo. Cualquier conducta con un claro carácter repetitivo o arbitrario puede inferir el propósito de causar la renuncia del empleado o trabajador, a través de la inhabilitación, cantidades - excesivas de trabajo y el cambio arbitrario de horario, pudiendo dar lugar a la terminación del empleo.
- Discriminar a alguien en espacios de trabajo. Cualquier diferencia de trato por razón de raza, sexo, edad, origen familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política o condición social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Interferir con el trabajo. Acciones que tienda a entorpecer la realización del trabajo o aumentarla o retrasarla en perjuicio del trabajador o empleado. Constituyen actos de entorpecimiento del trabajo, entre otros actos, de privación, ocultamiento o falta de servicio de suministros, documentos o herramientas para el trabajo, destrucción o pérdida de información, ocultamiento de correo, palabra o mensaje electrónico.
- Desigualdad - laboral. Asignar responsabilidades independientemente de los trabajadores.
- Falta de protección laboral. Comportamientos tendientes a atentar contra la integridad y seguridad de los trabajadores mediante órdenes o encargos sin respetar los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

La anterior clasificación sirve para identificar con mayor claridad las conductas de acoso laboral que pueda estar sufriendo un trabajador.

2.2.13. Acciones que constituyen acoso laboral.

El Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 señala expresamente las siguientes conductas de acoso laboral:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La norma señala que se debe acreditar la ocurrencia repetida y pública de esas conductas, lo que dificulta probar las conductas que ocurren en privado, donde no hay testigos, caso en el cual se aplica el último inciso del artículo 7: "Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil."

2.2.14. Proceder del asedio en los trabajos

Muchos especialistas comentan, por ejemplo, (Arbonés, 2014; González y Delgado, 2008), existen cinco bloques de actuaciones constitutivas sobre este flagelo:

- El primer grupo de conductas engloba los actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- En segundo lugar, están los actos del acosador que intentan que la víctima no tenga contacto social a través de presiones a los compañeros o asignándole un puesto que le aisle de sus compañeros.
- En tercer lugar, aquellas actuaciones del sujeto activo que desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto la personal como la laboral.
- En cuarto lugar, se hallan las actuaciones del acosador dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima a través de su desacreditación profesional, como pueden ser no asignar a la víctima ningún trabajo o asignarle tareas sin cesar o que se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.
- Por último, los autores señalan las conductas que atacan a la salud, tanto física como psíquica de la víctima obligándola a realizar trabajos que

de alguna manera sean perjudiciales para la salud, amenazarlo o, incluso, atacarlo físicamente.

2.2.15. Defenderse del acoso en las relaciones de trabajo.

Las reglas de protección que ejercen los trabajadores variarán según las leyes de cada país. Pueden estar cubiertos por normativas específicas de resalta el asedio laboral o en leyes relacionadas con la discriminación laboral, los derechos básicos de los trabajadores, los riesgos laborales y ambientales, etc. En todos los casos, haremos una distinción general entre los medios de defensa que pueden estar disponibles en la empresa, en seguimientos - administrativa y judicial, imputable o no, dependiendo del orden - jurídico de los países. Es oportuno resaltar que, dentro de la industria, los empleados pueden realizar los procedimientos de denuncia e investigación previstos en la normativa interna o seguir en las organizaciones para continuar profundizando en estos casos. También puede solicitar la intervención de su sindicato o presentar una denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Mediante directrices administrativa se puede denunciar categóricamente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante el órgano administrativo respectivo, con el objeto de continuar con la indagación. En algunos países se ha establecido el procedimiento a seguir por la autoridad administrativa en tales casos; en otros lugares, incluso si no están específicamente regulados, el Departamento de Trabajo y (...) Seguridad - Social investiga las quejas de los trabajadores, aprovechando su autoridad para controlar las normas laborales y las medidas pertinentes. Durante el juicio, a falta de disposiciones específicas, las defensas vienen a ser estas:

- a) Reto al cumplimiento del contrato. Se dan momentos en que el trabajador busca la fama de retar al contratante para que deponga su actitud, y cumpla lo pautado laboralmente.
- b) Evacuarlo del trabajo indirectamente. Este asedio puede ser causativo. Entonces, los empleados auto se consideran despedido ante el - incumplimiento del empleador en responder a sus obligaciones.
- c) Desistir de sus obligaciones por medio del acoso - laboral. Si el trabajador comprueba que desistió y puso a la orden su cargo, lo propio

tendrá a bien recibir una indemnización, no se añaden reparar por daños. Por haberse evacuado injustamente.

- d) Despedir abusivamente. Se aplican la estigmatización y discriminan al trabajador.
- e) Subsanan la lesión provocada por el acoso. El proceso de acoso en el lugar de trabajo puede acarrear daños a la salud (enfermedad) y también daño moral y material. La víctima podrá solicitar la reparación del daño moral (y material) sufrido durante la relación de trabajo a raíz del proceso de acoso.

2.2.16. Indemnización.

Indemnizar viene hacer a la recompensa económica que percibe una persona como consecuencia de una pérdida de carácter profesional, moral, económico, etc. Cuando se trata de este concepto, normalmente se hace a partir de la declaración de una sentencia judicial, por la cual solicita la cancelación de una suma de dinero a una persona, una empresa o una organización, para remediar una situación inusual determinada cantidad de trabajo que tienen que realizar. Sin embargo, también puede haber compensación automática, la cual se hace cuando concurre un conjunto de situaciones y la ley lo predetermina.

Entre los tipos de indemnizaciones se encuentran los siguientes:

En la responsabilidad contractual

Según, Martínez (2015), expresa: A título de indemnizar por la cusa prevista. Señala que: “cuando se habla de indemnización inmediatamente lo vinculamos a la responsabilidad civil. Nunca ha existido problema sobre el particular. A la indemnización siempre se le ha relacionado con la responsabilidad civil o al concepto de resarcimiento”.

En la responsabilidad extracontractual

De conformidad con, Trazegnies Granda (2001):

La función reparatoria de la responsabilidad extracontractual es una institución eminentemente civil, a diferencia de lo que sucede con la perspectiva del Derecho Público (fundamentalmente, del Derecho Penal y del Derecho Administrativo), no persigue la sanción del causante del daño sino la reparación de las víctimas (p. 15).

Por su parte, Diez Picaso (2011):

Indemnizar significa en este precepto, como en muchos otros el Código Civil, entregar al perjudicado una cantidad de dinero que equivalga al daño causado y que en esta medida lo compense. Por regla general, la obligación del autor del daño frente al perjudicado es una obligación pecuniaria, que, una vez establecida (p. 501).

En la jurisprudencia peruana, hasta ahora, nuestros tribunales han rechazado ofrecimientos tarifarios y han asignados aportes considerando la situación de las víctimas.

En materia laboral.

a) Indemnización por despido arbitrario

Procede el pago de la indemnización por despido arbitrario, una vez que el contratante supere sustancialmente el tiempo pautado para la prueba, y no logre probar los agravantes que lo llevaron a despedir, Asesoramiento de Labor (2004):

El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho a o al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo (p. 62). Tal indemnización equivale a 1.5 sueldos por año de servicios, o 1.5 sueldos por meses faltantes para que concluya el contrato, en caso de contrato a plazo fijo, en ambos casos con un tope de 12 sueldos mensuales.

b) Indemnizar - por daños y perjuicios

- **Indemnizar por lucro cesante:** Incluye las cancelaciones de prestaciones sociales, el empleado ha dejado de recibir por haber sido despedido. Este capital sólo surtirá efecto si el trabajador no ha recibido una indemnización por despido arbitrario.
- **Indemnización compensatoria:** Para que se efectúe este pago, se deberá demostrar fehacientemente que el despido causó gran angustia o fatiga al trabajador y puede empañar su imagen.

- Compensación proyecto de vida: La recompensa es otorgada por el plan profesional del trabajador.

La adjudicación de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La norma señala que se debe acreditar la ocurrencia repetida y pública de esas conductas, lo que dificulta probar las conductas que ocurren en privado, donde no hay testigos, Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Al provocar una lesión

- Con intención de lastimar: Mala intención al realizar ese daño y sabiendo lo que se va a hacer.

- La culpabilidad es evidente: No implica malas intenciones, simplemente sucede de una manera negligente, por tanto, el asedio daña por ese se hace evidente.

2.2.17. ¿De dónde surge el derecho a ser indemnizado?

- Enmendar económicamente puede ser ocasionada por varios hechos:
- No corresponder al contrato: Entre personas aceptan ciertas condiciones y una de ellas no la acata, causando daño a la otra. Lo que recibirá económicamente es una compensación por el daño sufrido.
- Indemnizar por despido: En el lugar de trabajo, también se prevé una recompensa cuando el jefe termina la relación laboral con el trabajador.
- Reparación de los delitos: los afectados tienen derecho a la reparación, porque las víctimas no tienen derecho a la reparación de sus daños a juicio de los autores, pero es necesario reivindicarse ante lo originado.

2.2.18. Deberes civiles.

Esta acción responsable se conoce como acto civil, la cual tiene como meta que las personas reconozcan individualmente sus errores y los subsanen, tanto en lo jurídico, como en lo social, para no ser juzgado, además, como ciudadano de palabra.

Responsabilidades civiles extracontractuales. Al ser causado por un tercero, surge obligatoriamente la señal de subsanar o cancelar por lo ocurrido. Las reglas jurídicas que rigen estos deberes civiles tienen por objeto establecer criterios para determinar de antemano si la acción del daño es a cargo del causante o del sujeto.

Es importante hacer una distinción clara entre los conceptos de deberes - contractuales y (...) extracontractuales. La primera deviene del incumplimiento de un deber - preexistente, especialmente cuando dicha obligación proviene de un contrato. En cambio, la segunda surge al cobrar los daños, no del incumplimiento. El régimen aplicable a estos dos tipos de deberes es significativamente diferente en ciertos aspectos importantes (por ejemplo, el plazo para el primero suele ser de cinco años, mientras que para el segundo es de un año). No obstante, pueden darse

casos en los que ambos deriven de un mismo hecho (por ejemplo, por ejecución indebida de un contrato de construcción o de transporte, causando daños a personas o bienes de las partes implicadas en el contrato). La jurisprudencia ha entendido que, en estos casos, la persona agraviada puede optar por reclamar daños y perjuicios de una forma u otra, si bien en todos los casos debe respetarse lo que las partes hayan acordado expresamente.

Tipología de responsabilidades civiles:

- Directa o indirecta: La primera se atribuye al causante directo del daño; la segunda se atribuye a otro sujeto distinto que, por razón de su especial relación con él, debe responder de la actuación del causante directo (responsabilidad “por hecho ajeno”). Los principales supuestos de responsabilidad indirecta que prevé nuestro Derecho son:
- La de los padres por los hechos de los hijos menores de edad que se encuentren bajo su guarda.
- La de los tutores por los hechos de los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.
- La de los empresarios por los daños que hayan causado sus dependientes o trabajadores en el ejercicio o con ocasión de sus funciones.
- La de los Centros docentes de enseñanza no superior por los daños causados por los alumnos menores de edad mientras estén bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro.

Se presupuestan ante los errores acontecido los siguientes:

- Acción u omisión. El comportamiento que determina la producción del daño puede ser activo u omisivo. La responsabilidad por omisión surgirá en aquellos casos en que el daño se haya causado por no hacer el demandado lo que a tenor de las circunstancias o por disposición legal debía hacer para prevenirlo o evitarlo.
- Comportamiento antijurídico o ilícito. No hay ilicitud ni, por tanto, responsabilidad, cuando el demandado actúa en legítima defensa, en estado de necesidad (es decir, para evitar un mal mayor propio o ajeno), en el ejercicio no abusivo de un derecho, en el cumplimiento de un

deber legítimo, o con el consentimiento del perjudicado (salvo en el caso de daños personales).

- Producción de un daño. La existencia y cuantía del daño debe ser aprobada por el que reclama la responsabilidad. Sólo son indemnizables los daños ciertos, y no los meramente hipotéticos o eventuales; no obstante, pueden indemnizarse daños futuros cuando su producción sea previsible, así como el lucro cesante (los beneficios que deja de obtener la víctima). Además de los daños materiales, también pueden ser indemnizados los daños morales, cuya cuantía será determinada discrecionalmente por el Tribunal.
- Relación de causalidad entre el comportamiento y el daño. También debe ser aprobada por el que reclama la responsabilidad. La existencia de esa relación de causalidad no ha de entenderse en un sentido puramente físico, sino conforme a una valoración jurídico-social. El nexo causal entre la conducta del demandado y el daño producido puede verse interrumpido o alterado por la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:
 - Caso fortuito: Suceso imprevisible o inevitable que tiene lugar dentro de la esfera de control del propio demandado (p. ej., fallos o averías en las propias instalaciones).
 - Fuerza mayor: Suceso imprevisible o inevitable que es por completo ajeno a la esfera de control y actuación del demandado (p. ej., un fenómeno natural).
 - El hecho de un tercero.
 - La culpa de la propia víctima. La concurrencia de las circunstancias señaladas puede dar lugar, según los casos, a que se limite o se excluya la responsabilidad del demandado. En el último supuesto, cuando concurren la culpa del demandado y la de la propia víctima, se habla de “compensación de culpas” para justificar la limitación de la responsabilidad.
- Existencia de un criterio legal de imputación. Para que nazca la obligación de indemnizar no basta con probar que el demandado ha

causado el daño con su actuación; es preciso que, además, se dé algunos de los criterios legales que permiten imputar la responsabilidad al causante del daño.

En el derecho peruano existen dos criterios legales de imputación: la culpa y el riesgo:

- El criterio general de imputación en el derecho es la culpa (responsabilidad por culpa): el sujeto que causa daños a otro está obligado a reparar el daño causado cuando haya habido por su parte dolo (malicia) o culpa (negligencia) (art. 1902 CC). Por consiguiente, el demandado se libera de responsabilidad si consigue probar que actuó con toda la diligencia exigible a tenor de las circunstancias. En la práctica de los tribunales, si la víctima prueba la acción del demandado, el daño, y la relación de causalidad entre ambos, se presume que hubo también culpa, a menos que el demandado pruebe haber sido diligente (inversión de la carga de la prueba). Además, cuando los daños se causan en el ámbito de una actividad empresarial o profesional, los tribunales suelen exigir un grado mayor de diligencia para que el causante se libere de responsabilidad, sin que sea suficiente acreditar que se cumplieron las normas reglamentarias correspondientes.

Realizar la actividad, están obligados a concertar un seguro que cubra su responsabilidad para el caso de que se causen daños a terceros. De este modo se consigue garantizar el resarcimiento de las víctimas (que cobrarán, en definitiva, de las compañías de seguros), distribuyendo el coste correspondiente entre todos aquéllos que se dedican a la actividad de que se trate (mediante el pago de las primas correspondientes a las compañías). El sistema se completa habitualmente mediante la creación de fondos de garantía para proteger a los perjudicados en los supuestos no cubiertos por el seguro obligatorio. Los supuestos más importantes en los que se aplica el criterio de responsabilidad objetiva o por riesgo son los siguientes:

-Responsabilidad del dueño o poseedor por los daños causados por animales o por objetos potencialmente peligrosos.

-Responsabilidad del conductor por los daños personales causados por la circulación de vehículos de motor.

-Responsabilidad del fabricante o importador por los daños causados a los consumidores por productos defectuosos.

-Responsabilidad de las Administraciones Públicas por los daños derivados de la prestación de servicios públicos.

- La reparación del daño. Cuando se dan los presupuestos examinados, nace la obligación de reparar el daño causado. La reparación se puede hacer en forma específica, cuando sea posible (reparando materialmente los desperfectos, entregando cosas similares a las pérdidas o deterioradas) o bien mediante la indemnización en metálico de los daños y perjuicios. La cuantía de la indemnización estará determinada por el valor real de los daños producidos y probados, con independencia de que el grado de culpa sea mayor o menor. Si, como consecuencia del mismo hecho que produce el daño, la víctima obtiene algún beneficio, deberán compensarse ambos conceptos para reducir el importe de la indemnización. En caso de que haya una pluralidad de sujetos responsables del daño causado, la jurisprudencia ha entendido que la obligación de indemnizar estará sujeta al régimen de solidaridad pasiva. Cuando el causante del daño hubiera concertado un seguro de responsabilidad civil, obligatorio o voluntario, la víctima tendrá acción directa para reclamar la indemnización directamente a la compañía de seguros. La acción para reclamar la responsabilidad civil está sujeta a un plazo de prescripción de un año desde que la víctima conoció el daño.

Otro criterio, está concentrado en el demandado, este no se libera de responsabilidad probando haber actuado con diligencia; sólo se libera si prueba que el daño fue causado por fuerza mayor o por culpa exclusiva de la víctima. Normalmente, cuando la ley establece un criterio de responsabilidad objetiva o por riesgo en un sector de actividad determinado, suele imponer también un sistema de seguro

obligatorio de responsabilidad civil; de tal manera que los sujetos que pretendan

2.2.19. Diferencias y similitudes.

Entre ambas especies hay aspectos que ladirefencian, en el caso de deberes contractuales están cubiertos por los consagrado en documento jurídico, debido a que el sistema del Commonlaw asumen un panorama distinto – donde si no hay culpa tampoco si el daño se produce por caso fortuito o fuerza mayor. Pero en el caso de responsabilidades - extracontractuales (...) agrupa causalmente exoneración dichos deberes por el hecho de que la prestación no se haya ejecutado o se haya ejecutado tardía o defectuosamente, también, cuando esta no es imputable al deudor. Esto implica que el deudor no será responsable no solamente por caso fortuito o fuerza mayor que son circunstancias (...) ... extraordinarias sino también cuando hay ausencia de culpa en circunstancias ordinarias.

Visualizamos que, en el derecho peruano, la responsabilidad contractual se rige por el principio de la causa inmediata y directa, mientras que la responsabilidad extracontractual se rige por el principio de la causalidad adecuada. La causalidad inmediata o próxima sigue la tesis planteada ya por Francis Bacon:

seria para el derecho de una tarea infinita la de juzgar la causa de las causas y la acción de las unas sobre las otras, por eso se contenta con la causa inmediata y juzga los actos desde ese punto de vista, sin remontarse a un grado superior”. Así, *in iure non remota causa, sed próxima spectatur* (en derecho, no se considera la causa remota sino la próxima), principio que tiene una importancia crucial en el derecho anglosajón y que ha sido recogido por el código civil peruano para determinar la causa de las inejecuciones contractuales, pero no para la responsabilidad extracontractual. (Alvares y Reynoso, 2018 pp. 62,63)

2.2.20. Responsabilidades civiles indirecta.

Los deberes civiles por actos de una persona que afecta la situación – extracontractual, quiere decir, que cada sujeto de derecho en correspondencia a los errores causados a terceros intenta resarcirlo indirectamente. No obstante, hay casos en que la persona a quien le causaron el daño contribuye a subsanar el problema, para apoyar al causante, en caso de que no sea intencionalmente lo acontecido.

2.2.21. Enfoque sobre la responsabilidad civil.

Este argumento sostiene que las responsabilidades contractuales son completamente diferentes de los deberes - extracontractuales. Esta visión extrema fue notoriamente defendida por la doctrina clásica - francesa, como afirman Luis De Gasperi y Augusto Morello (s. f.), quienes han demostrado que la división de la responsabilidad civil en contractual y extracontractual es una consecuencia de la doctrina clásica francesa. La base fundamental de esta teoría es su concepción de la dualidad de la culpa, es decir, para sus defensores, hay un agravio, ambos radicalmente diferentes; Por tanto, según Bustamante (1993),

el error en el contrato presupone obligaciones específicas, preexistente, formada por el acuerdo de las partes y violada por cualquiera de las partes; el delito es independiente de una obligación preexistente e incluye el incumplimiento de una obligación no específica, sino de una obligación general sin perjuicio. (p. 84)

2.2.22. La Tesis (Monista)

Este argumento, también conocida como teoría uniforme, argumenta, que no existe una diferencia fundamental entre responsabilidades – contractuales y obligaciones - extracontractuales, menos podemos hablar de dos clases de culpabilidad; porque en ambos casos, según Bustamante (1993) “se basa en el incumplimiento de un deber preexistente, o de uno contractual, o de una obligación – legal” (p. 85).

Surge entonces nuevos deberes que reemplaza total o esporádicamente a la preexistente: El deber de reparar los daños resultantes del incumplimiento o de la mala ejecución del contrato. De esta forma, Mazeaud y Tunc abogan por la unidad de las responsabilidades civiles, reiterando que, al igual que las - extracontractual, el hecho dañoso es fuente de una nueva responsabilidad - extrajurídica. En ambos casos encontramos que ha surgido una obligación y se considera que la obligación ha creado un efecto.

2.2.23. Elementos comunes de la responsabilidad civil.

- Atribución; según Espinoza (2002), es la capacidad de asignar algún tratamiento, ante la presunción del sujeto de derecho de ser responsable por los daños que ocasiona, lo cual se da cuando el sujeto tenga

discernimiento, conforme lo prevén los Artículos 458 y 1975 del C. C vigente. Concluyendo que hubo - responsabilidad sin culpa, pero no responsabilidad sin capacidad de imputación; advirtiendo que un sujeto no puede ser imputable penalmente, pero sí desde el punto de vista de deberes - civiles. Advierte el autor peruano que, respecto a la responsabilidad del incapaz, existen dos posiciones; pues, por un lado, las normas que regulan la responsabilidad de los sujetos incapaces (o de los capaces en estado transitorio de inconciencia) solo se aplican a supuestos de responsabilidad subjetiva (Artículos 1969 y 1982) y, en el caso de supuestos de responsabilidad objetiva, el sujeto incapaz (o el incapaz en estado transitorio de inconciencia), es deber, por cuanto, este particular estatus es irrelevante a efectos de la atribución de responsabilidad. En tanto que la segunda posición parte del hecho que, tanto en los supuestos de responsabilidad - subjetiva como (...) ... objetiva, se aplican la normatividad de los sujetos incapaces (o de los capaces en estado transitorio de inconciencia), debido a que el requisito previo indispensable para agregar - responsabilidad (objetiva o subjetiva) es la capacidad de sumar (o imputabilidad) del sujeto (p. 55-56).

- Al tratarse entonces de responsabilidades de acciones contractuales, sería un incumplimiento de las obligaciones del deudor, ya sea porque no mostró una conducta adecuada (o si la tuvo, debe ignorarse), o porque cumplió parcialmente, o lo hizo demasiado tarde. Mientras, en una responsabilidad - extracontractual sería una acusación de daño ilícito a alguien. No es importante que esta víctima no sepa quién es el responsable, pero sí es importante analizar que dicho daño no fue causado por la ejecución del contrato en sí. A veces se dice que en materia de tortura lo que se viola es el deber común de no dañar a nadie; por lo tanto, se ha dejado claro que la raíz de la responsabilidad se encuentra en el comportamiento humano. También puede ser un descuido. Este último hecho (omisión) sólo es fuente de responsabilidad

si existe una obligación legal o comercial especial de cumplir, así ocupe el lugar del fiador en materia civil o no (Diez Picaso, 1999, p. 287).

2.3. Marco conceptual

Asedio – Laboral:

Planetario y Legazpi (2013, citado por Ticona, 2017), el asedio - laboral, tiene otra connotación teórica como, asedio - moral, o mobbing, son reacciones que devienen de situaciones descontrolada que manifiesta un ciudadano en contra de otro; cuyo fin inspirar miedo o inestabilidad en su lugar laboral. Esta víctima de asedio - laboral recibe es agredida emocionalmente (p. 20):

Este también, puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo. Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala:

El hostigamiento abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos. Normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar. Según la Real Academia Española, hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador.

Maltrato: La Organización Mundial de la Salud, lo define como “un acto único o repetido que causa daño o sufrimiento a una persona de edad, o la falta de medidas apropiadas para evitarlo, que se produce en una relación basada en la confianza”

Estructura de trabajo hostil, viene hacer aquella donde no se conmemora el verbo de los demás, mucho menos su cultura y otras ideologías que identifican a esa masa laboral.

Un espacio laboral donde predomine la toxicidad, están orientados por gerentes inescrupulosos, desconsiderados e irrespectuoso hacía los subordinados, a los cuales no le reconoce lo que hacen.

Ausentarse. Si bien muchos casos de acoso o mobbing finalizan con la salida de la organización de la persona acosada, antes de que se produzca esta situación, se van observando periodos de ausentismo reiterado en el trabajo

(Leymann, 1993, 1996; Einarsen & Mikkelsen, 2003, Zapf & Gross, 2001), lo que lleva a pensar en una estrecha relación entre ausentismo y mobbing. Toohey (1991) señaló que esa relación es especialmente significativa en las bajas por enfermedad de larga duración. Por otro lado, Kivimäki, Elovainio & Vahtera (2000) en varios estudios finlandeses, encontraron un 26% y un 17% de ausentismo, respectivamente asociado al mobbing.

Perseguir. Acosar significa de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española “perseguir, sin darle tregua ni reposo a una persona”. De esta definición del término se desprende que para que exista acoso debe tratarse de comportamientos que se reiteren en el tiempo.

Indemnizar viene hacer a la recompensa - económica que percibe una persona como consecuencia de una pérdida de carácter profesional, moral, económico, etc. Cuando se trata de este concepto, normalmente se hace a partir de la declaración de una sentencia judicial, por la cual se exige el pago de una determinada cantidad de dinero a una persona, una empresa o una organización, para remediar una situación inusual determinada cantidad de trabajo que tienen que realizar. Sin embargo, también puede haber compensación automática, la cual se hace cuando concurre un conjunto de situaciones y la ley lo predetermina.

Comportamiento / verbal: Domínguez (2013), manifiesta que el acoso verbal es una de estas situaciones en las que el hombre ejerce su poder y el machismo sale a flote, es manifestado por una agresión de forma verbal, se origina por la crítica o insulto de una persona a otra.

Conducta física: Calero & Pérez (2018), incluye el acto de fuerza que causa dolor, sufrimiento o daño a las personas que son agredidas por cualquier medio empleado, sin considerar el tiempo que se necesite para su recuperación, se manifiesta por roces corporales no deseados, pellizcos, apretones forzados, besos, abrazos, el acoso físico es manifestado por el acto que produce una persona hacia otra con la intención de iniciar un contacto físico contra su voluntad (Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/factores-que-inciden-en-el-acoso-moral/>).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.

Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

3.2. Hipótesis específicas.

Existe una relación directa y significativa entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.

3.3. Variables.

3.3.1. Variable 1.

Acoso Laboral como hecho generador de indemnización.

3.3.1.1. Definición conceptual.

(Planetario y Legazpi, p. 2013, Citado por Ticona, 2017),

el asedio - laboral, tiene otra connotación teórica como, asedio - moral, o mobbing, son reacciones que devienen de situaciones descontrolada que manifiesta un ciudadano en contra de otro; cuyo fin inspirar miedo o inestabilidad en su lugar laboral. Esta víctima de asedio - laboral recibe es agredida emocionalmente. (p. 20).

3.3.1.2. Definición operacional.

Con base a las pretensiones del presente estudio el acoso laboral como hecho generador de indemnización será estudiado desde diferentes dimensiones y como estas se relacionan con la indemnización por responsabilidades civiles extracontractuales y sus efectos en las víctimas.

3.3.2. Variable 2.

Indemnización por responsabilidad civil extracontractual.

3.3.2.1. Definición conceptual.

Al respecto explica por su parte, Diez Picaso (2011): “Indemnizar significa en este precepto, sumado al Código Civil, transferir al individuo una ayuda económica conforme a la causa, y que esta satisfaga las necesidades, de manera que el afectado pueda recuperar lo perdido” (p. 501).

3.3.2.2. Definición operacional.

Para el presente estudio la indemnización por responsabilidad civil extracontractual representa el resultado de la aplicación de la ley frente a hechos punitivos que ocasionan violencia en las personas.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método de investigación fue cuantitativo, al respecto, Hernández et al. (2003) señalan que la investigación cuantitativa:

Ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos. Asimismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque, sobre puntos específicos de tales fenómenos además que facilita la comparación entre estudios similares. (p. 18)

La integración de estos métodos permitirá hacer una descripción e interpretación de la situación que está presente en el objeto de estudio donde se propondrá buscar la correlación de las variables acoso laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual.

4.2. Tipo de investigación

En concordancia con la metodología que se utilizó de estudios básicos, para realizar la investigación y lograr el nivel de correlación de las variables que se evaluaron en este caso se hace referencia al acoso laboral y la indemnización extracontractual. Castro (2016) “Es la investigación que está dedicada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Recoge información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico, mediante el descubrimiento de los principios y leyes” (p. 79).

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptiva - correlacional, de acuerdo, al problema planteado y en función de sus objetivos, la investigación es descriptiva. Esta investigación es descriptiva, porque se hará un análisis reflexivo y crítico sobre las coordenadas investigadas producto de la problemática.

Según Arias (2006). “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p. 24). Es decir, en este tipo de investigación se trabaja en base a hechos concretos para presentar una interpretación real sobre el fenómeno estudiado.

4.4. Diseño de la investigación.

De acuerdo, con las características presentes en esta investigación la misma es - no- experimental – transversal; al permitir hacer el estudio sin tocar mal intencionadamente las variables. “La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

En tal sentido, es transversal, se dio la evaluación y observación del fenómeno en cierto momento, sin alterar sus características y generalidades sobre su procedencia.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población estuvo conformada por 50 personas que integran la organización objeto de estudio. Al respecto Silva (2006), define población: “La totalidad del fenómeno a estudiar, cuyas unidades de análisis poseen características comunes, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación” (p. 96).

4.5.2. Muestra.

Para desarrollar el presente estudio se estimó trabajar con la totalidad de la población, es decir, las 50 personas que hacen vida laboral en la mencionada empresa.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo por medio de una encuesta debido a lo versátil de este tipo de estrategia, la que permitió obtener la información requerida para el desarrollo de la investigación.

Por otro lado, la encuesta ameritó el desarrollo de un cuestionario con alternativas de respuestas: Sí, No, A veces. Estos fueron sujetos a juicio de expertos para verificar su eficacia y para la confianza se aplicó el Alfa de Cronbach para corroborar la eficacia de este.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó de la suite ofimática de Microsoft Office la aplicación Excel 2019 y SPSS versión 25 de IBM con la finalidad de elaborar las tablas y gráficos estadísticos y la contrastación de hipotética mediante el R de Pearson para hallar la correlación entre los aspectos

estudiados.

4.8. Aspectos éticos

El presente estudio es original, fue desarrollado con responsabilidad, rigurosidad, seriedad y tiene como propósito orientar a la población trabajadora sobre el asedio laboral y la indemnización por deberes civilmente extracontractuales, este trabajo no sólo será un requisito para optar al grado académico de abogado. La intención es dar a conocer las causas y consecuencias de dicho fenómeno y aportar posibles soluciones al respecto.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados.

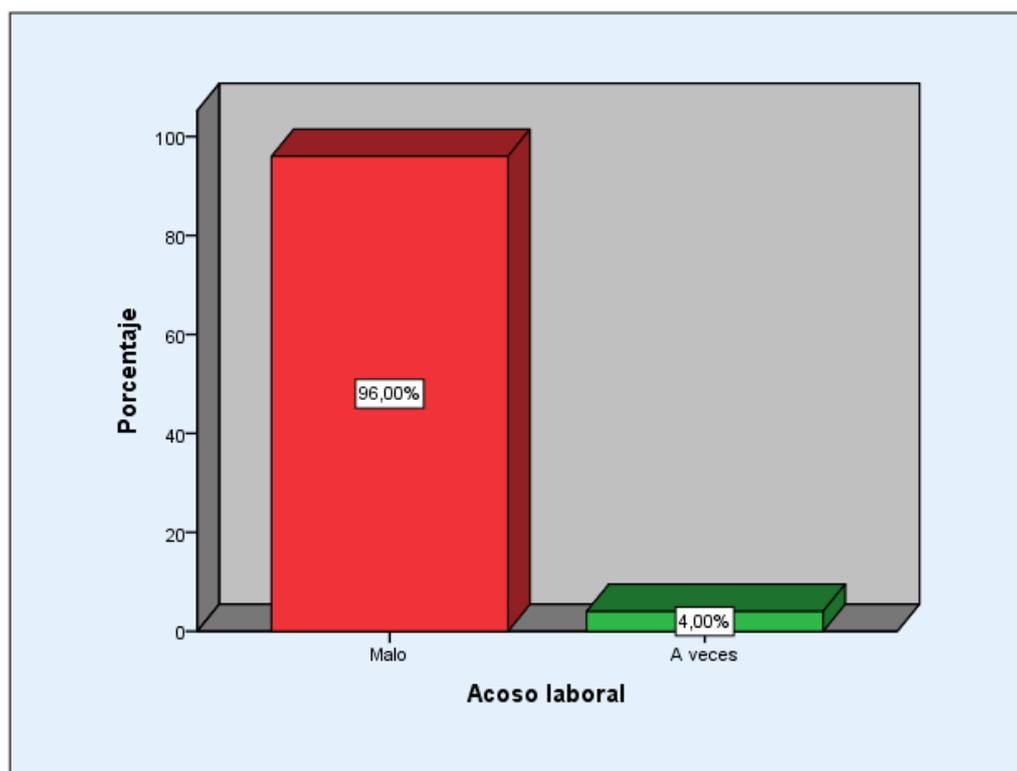
Tabla 1

Variable acoso laboral

	N	%
Malo	48	96,0
A veces	2	4,0
Total	50	100,0

Figura 1

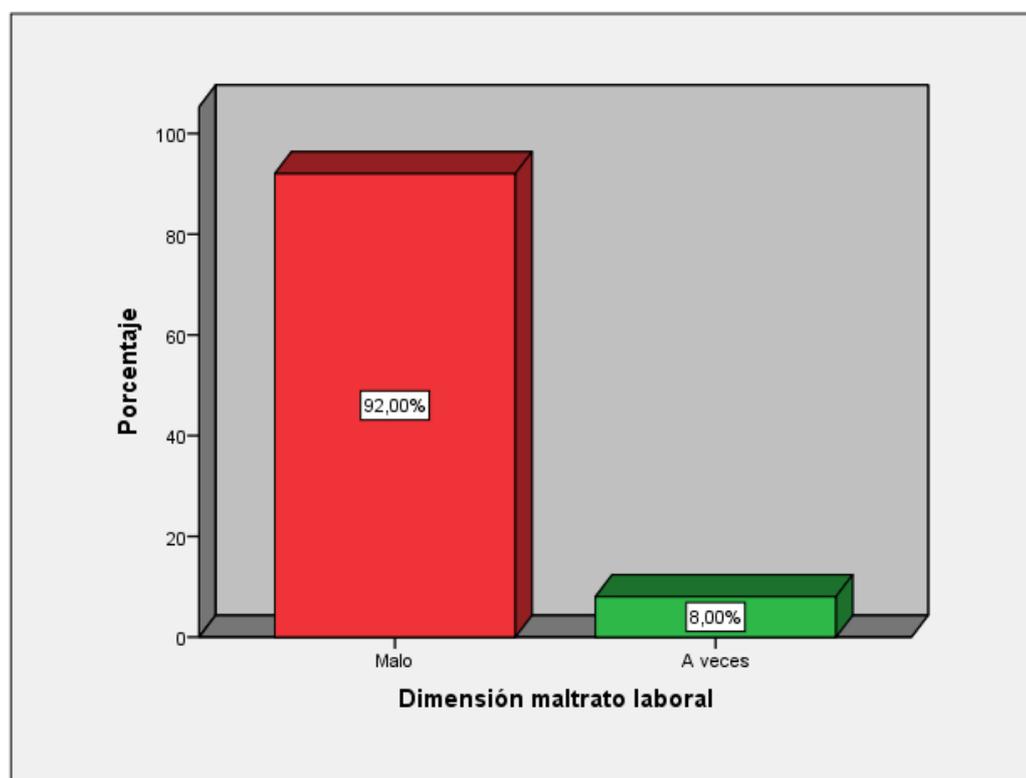
Proporciones de la tabla 1



Del 100,0 % (50) de los encuestados, 96 % (48) expresaron que el acoso laboral es malo; mientras que 4,0 % (2) señalaron que a veces lo era.

Tabla 2*Dimensión maltrato laboral*

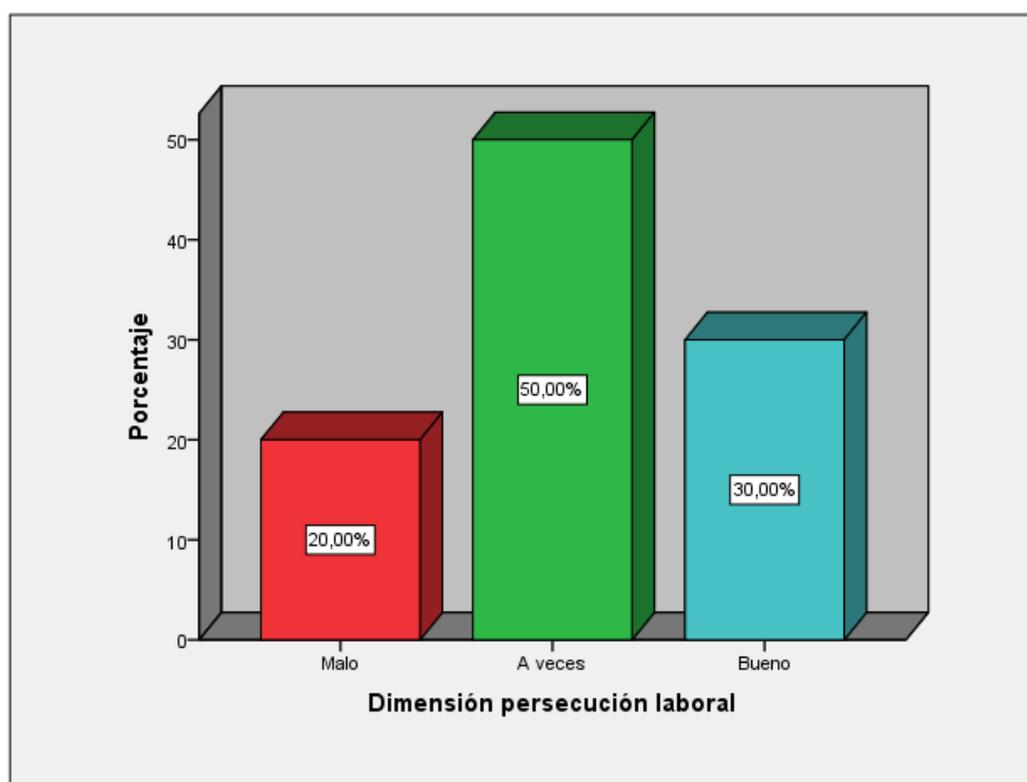
	N	%
Malo	46	92,0
A veces	4	8,0
Total	50	100,0

Figura 2*Proporciones de la tabla 2*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 92 % (46) expresaron que la dimensión maltrato laboral es malo; mientras que 8,0 % (4) señalaron que a veces lo era.

Tabla 3*Dimensión persecución laboral*

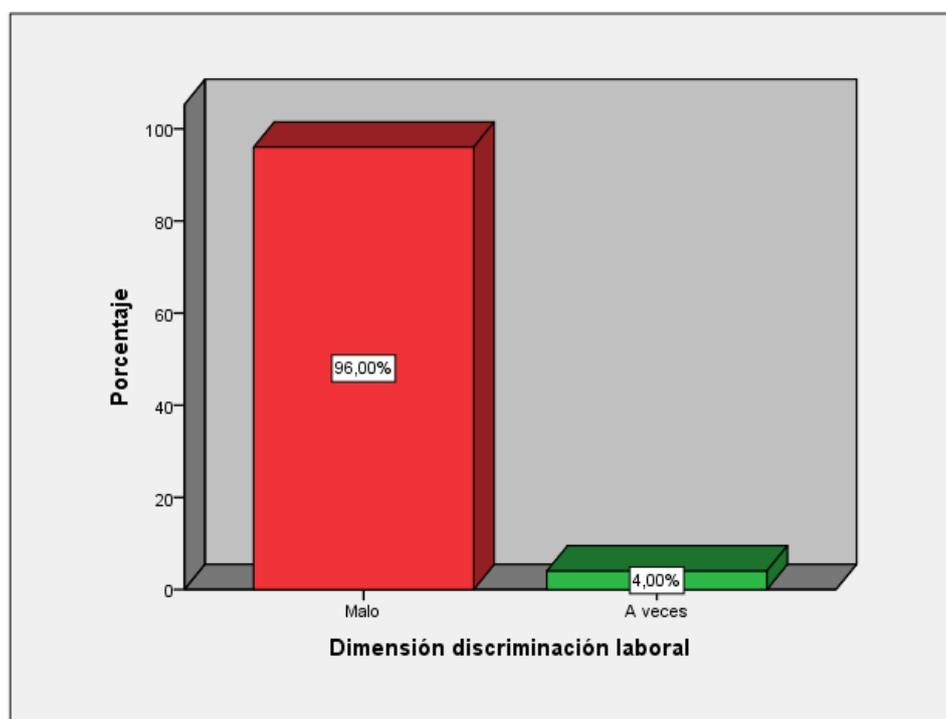
	N	%
Malo	10	20,0
A veces	25	50,0
Bueno	15	30,0
Total	50	100,0

Figura 3*Proporciones de la tabla 3*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 20 % (10) expresaron que la dimensión persecución laboral es mala; 50,0 % (25) dijeron que a veces; mientras que 30,0 % (15) señalaron que era buena.

Tabla 4*Dimensión discriminación laboral*

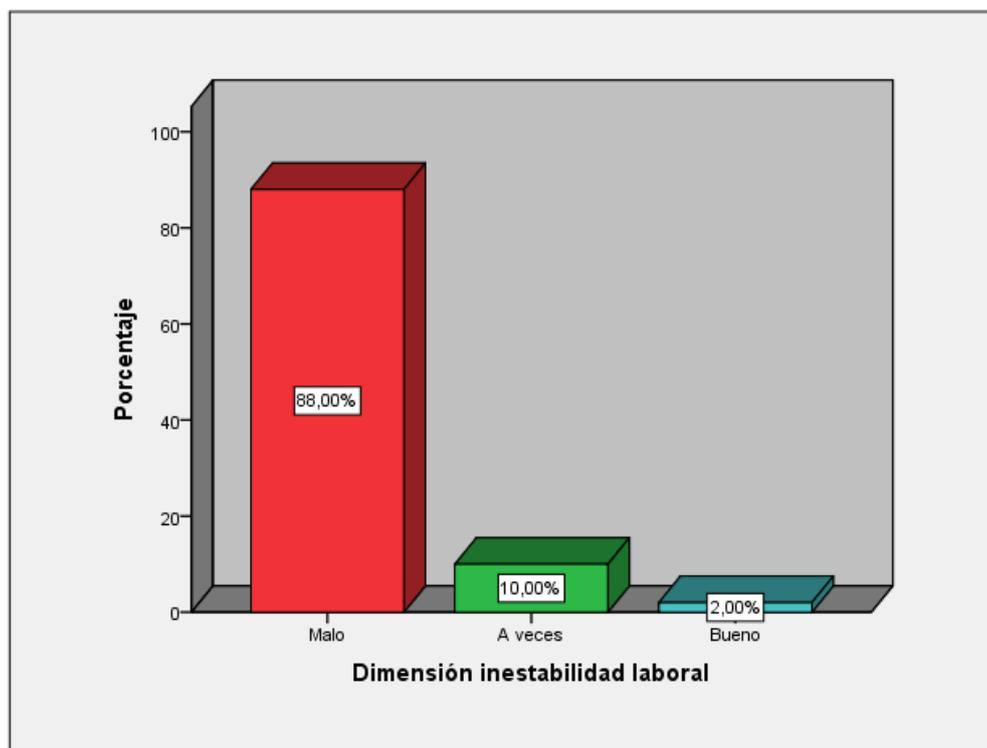
	N	%
Malo	48	96,0
A veces	2	4,0
Total	50	100,0

Figura 4*Proporciones de la tabla 4*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 96 % (48) expresaron que la dimensión discriminación laboral es mala; mientras que 4,0 % (2) señalaron que a veces.

Tabla 5*Dimensión inestabilidad laboral*

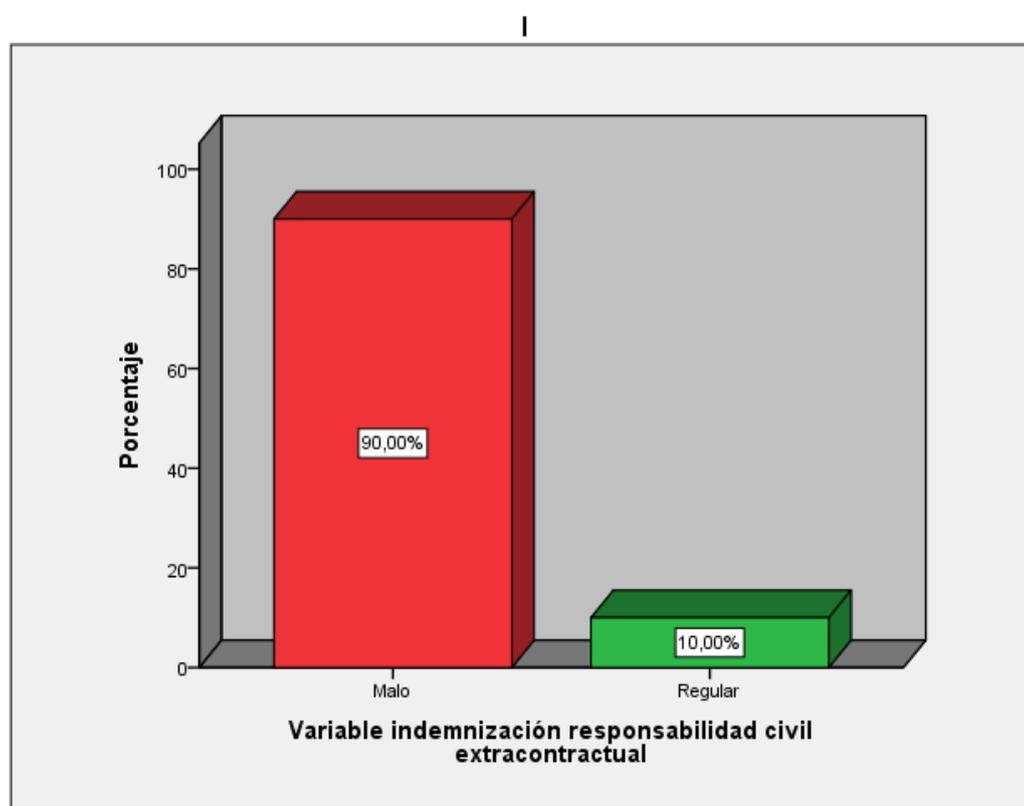
	N	%
Malo	44	88,0
A veces	5	10,0
Bueno	1	2,0
Total	50	100,0

Figura 5*Proporciones de la tabla 5*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 88 % (44) expresaron que la dimensión inestabilidad laboral es mala; 10,0 % (5) dijeron que a veces; mientras que 2,0 % (1) señalaron que era buena.

Tabla 6*Variable indemnización responsabilidad civil extracontractual*

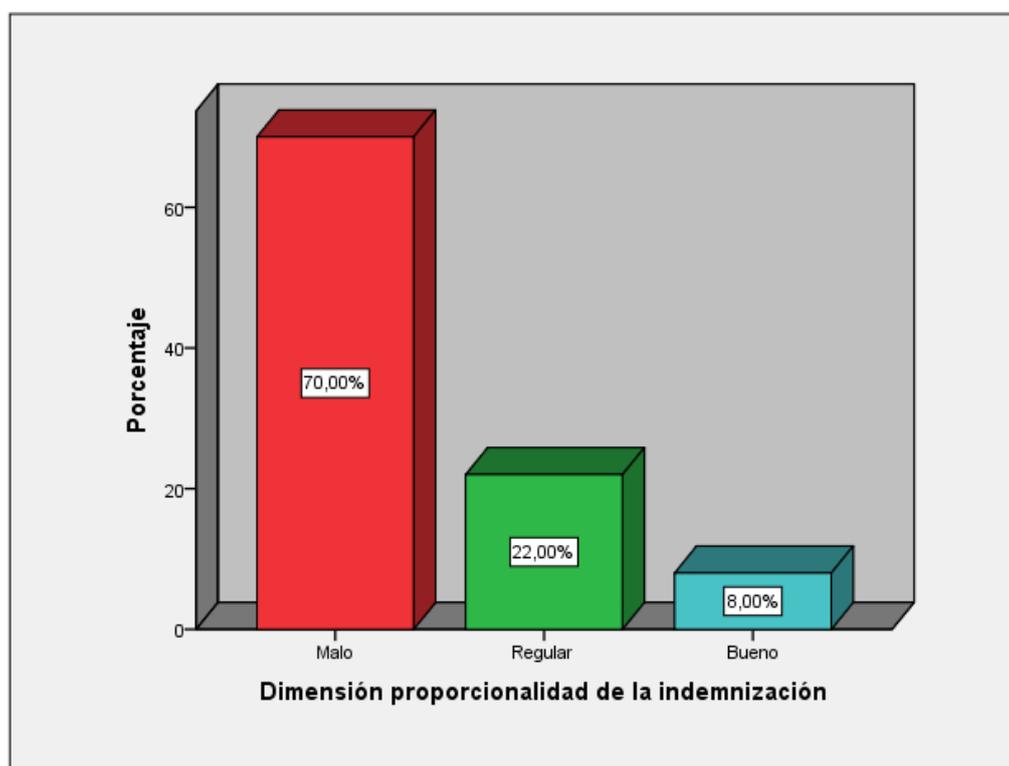
	N	%
Malo	45	90,0
Regular	5	10,0
Total	50	100,0

Figura 6*Proporciones de la tabla 6*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 90 % (45) expresaron que la indemnización de la responsabilidad civil extracontractual es mala; mientras que 10,0 % (5) señalaron que es regular.

Tabla 7*Dimensión proporcionalidad de la indemnización*

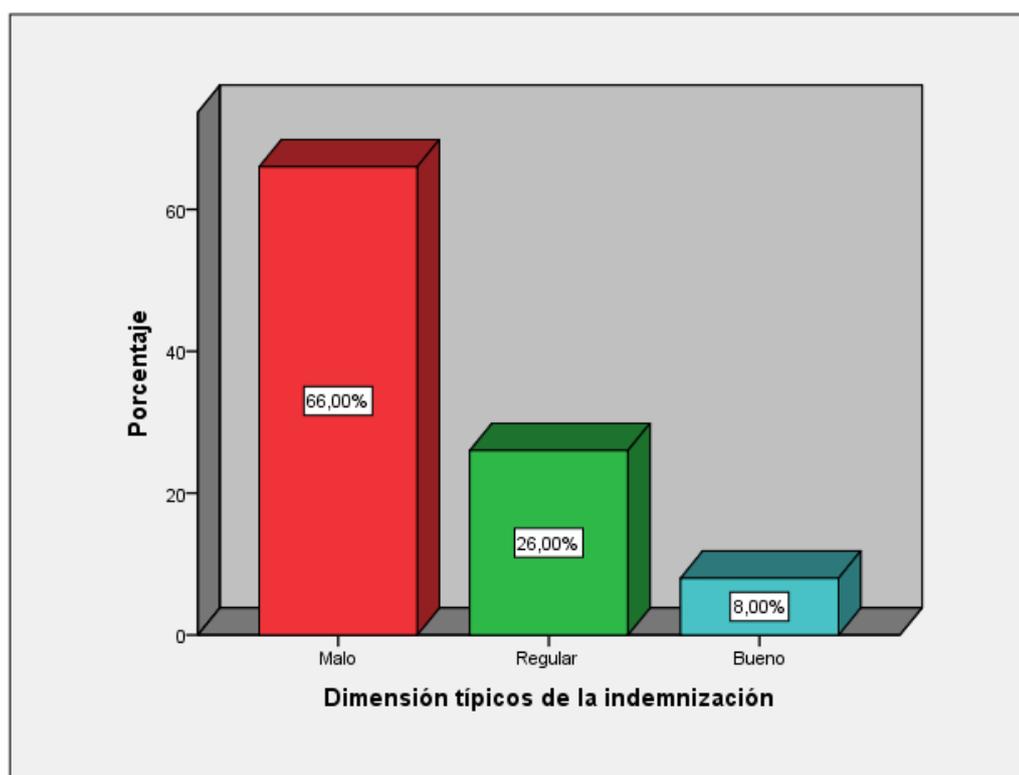
	N	%
Malo	35	70,0
Regular	11	22,0
Bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Figura 7*Proporciones de la tabla 7*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 70 % (35) expresaron que la dimensión proporcionalidad de la indemnización de la responsabilidad civil extracontractual es mala; 22 % (11) dijeron que era regular; mientras que 8,0 % (4) señalaron que es buena.

Tabla 8*Dimensión típicos de la indemnización*

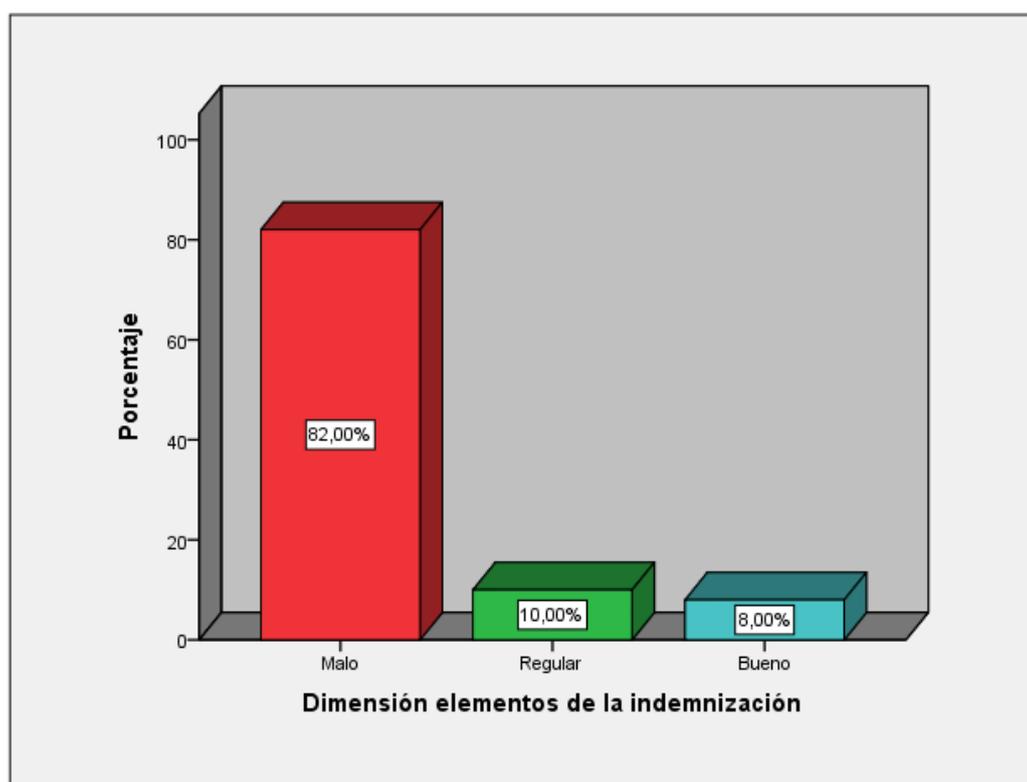
	N	%
Malo	33	66,0
Regular	13	26,0
Bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Figura 8*Proporciones de la tabla 8*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 66 % (33) expresaron que la dimensión típica de la indemnización de la responsabilidad civil extracontractual es mala; 26 % (13) dijeron que era regular; mientras que 8,0 % (4) señalaron que es buena.

Tabla 9*Dimensión elementos de la indemnización*

	N	%
Malo	41	82,0
Regular	5	10,0
Bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Figura 9*Proporciones de la tabla 9*

Del 100,0 % (50) de los encuestados, 82 % (41) expresaron que la dimensión elementos de la indemnización de la responsabilidad civil extracontractual es mala; 10 % (5) dijeron que era regular; mientras que 8,0 % (4) señalaron que es buena.

Tabla 10*Acoso laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual*

		Variable indemnización por responsabilidad civil extracontractual			Total
		Si	No		
Variable Acoso laboral	Si	Recuento	20	8	28
		% del total	40,0%	16,0%	56,0%
	No	Recuento	6	16	22
		% del total	12,0%	32,0%	44,0%
Total		Recuento	26	24	50
		% del total	52,0%	48,0%	100,0%

Del 100,0 % (50) de los encuestados 56,0 % (28) han expresado que han sufrido acoso laboral a pesar de haber tenido (40,0 %) o no (16,0 %) la correspondiente indemnización por responsabilidad civil extracontractual. Por otro lado, el 44,0 % (22) manifestaron que no han sufrido acoso laboral al margen de haber tenido (12,0 %) o no (32,0 %) la indemnización correspondiente.

Tabla 11*Maltrato laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual*

		Indemnización por responsabilidad civil extracontractual			Total
		Si	No		
Maltrato laboral	Si	Recuento	34	9	43
		% del total	68,0%	18,0%	86,0%
	No	Recuento	1	6	7
		% del total	2,0%	12,0%	14,0%
Total		Recuento	35	15	50
		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Del 100,0 % (50) de los encuestados 86,0 % (43) han expresado que han sufrido maltrato laboral a pesar de haber tenido (68,0 %) o no (18,0 %) la correspondiente indemnización por responsabilidad civil extracontractual. Por otro lado, el 14,0 % (7) manifestaron que no han sufrido maltrato laboral al margen de haber tenido (2,0 %) o no (12,0 %) la indemnización correspondiente.

Tabla 12*Persecución laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual*

		Indemnización por responsabilidad civil extracontractual			Total
		Si	No		
Persecución laboral	Si	Recuento	32	3	35
		% del total	64,0%	6,0%	70,0%
	No	Recuento	4	11	15
		% del total	8,0%	22,0%	30,0%
Total	Recuento	36	14	50	
	% del total	72,0%	28,0%	100,0%	

Del 100,0 % (50) de los encuestados 70,0 % (35) han expresado que han sufrido persecución laboral a pesar de haber tenido (64,0 %) o no (6,0 %) la correspondiente indemnización por responsabilidad civil extracontractual. Por otro lado, el 30,0 % (15) manifestaron que no han sufrido persecución laboral al margen de haber tenido (8,0 %) o no (22,0 %) la indemnización correspondiente.

Tabla 13*Discriminación laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual*

		Indemnización por responsabilidad civil extracontractual			Total
		Si	No		
Discriminación laboral	Si	Recuento	32	11	43
		% del total	64,0%	22,0%	86,0%
	No	Recuento	2	5	7
		% del total	4,0%	10,0%	14,0%
Total	Recuento	34	16	50	
	% del total	68,0%	32,0%	100,0%	

Del 100,0 % (50) de los encuestados 86,0 % (43) han expresado que han sufrido discriminación laboral a pesar de haber tenido (64,0 %) o no (22,0 %) la correspondiente indemnización por responsabilidad civil extracontractual. Por otro lado, el 14,0 % (7) manifestaron que no han sufrido persecución laboral al margen de haber tenido (4,0 %) o no (10,0 %) la indemnización correspondiente.

Tabla 14*Inestabilidad laboral e indemnización por responsabilidad civil extracontractual*

			Indemnización por responsabilidad civil extracontractual		Total
			Si	No	
Inestabilidad laboral	Si	Recuento	27	8	35
		% del total	54,0%	16,0%	70,0%
	No	Recuento	6	9	15
		% del total	12,0%	18,0%	30,0%
Total		Recuento	33	17	50
		% del total	66,0%	34,0%	100,0%

Del 100,0 % (50) de los encuestados 70,0 % (35) han expresado que han sufrido inestabilidad laboral a pesar de haber tenido (54,0 %) o no (16,0 %) la correspondiente indemnización por responsabilidad civil extracontractual. Por otro lado, el 30,0 % (15) manifestaron que no han sufrido persecución laboral al margen de haber tenido (12,0 %) o no (18,0 %) la indemnización correspondiente.

5.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la forma de relacionarse el acoso laboral en la obtención de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021

Tabla 15

Correlación hipótesis general

			Acoso laboral	Responsabilidad civil extracontractual
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Responsabilidad civil extracontractual	Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Alternativas hipotéticas

Ho. El acoso laboral NO se relaciona significativamente en la obtención de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021

H1. El acoso laboral SI se relaciona significativamente en la obtención de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021

Una vez aplicada la prueba respectiva se encontró un índice de correlación considerable, de 0.551 lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna que dice: El acoso laboral Sí se relaciona significativamente como hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la empresa estudiada.

Hipótesis específica - primera

Existe relación significativa entre el maltrato laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Tabla 16

Correlación hipótesis específica 1

			Maltrato laboral	Indemnización responsabilidad civil extracontractual
Rho de Spearman	Maltrato laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Indemnización responsabilidad civil extracontractual	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Apreciaciones hipotéticas

Ho. El maltrato laboral NO se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

H1. El maltrato laboral SI se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Producto de la estadística inferencial y la prueba no paramétrica aplicada se obtuvo un coeficiente de correlación entre las variables del estudio considerable y positivo de 0.522, por lo cual, el maltrato laboral se relaciona significativamente con la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Lima – 2021.

Hipótesis específica segunda

Existe relación significativa entre la persecución laboral y la indemnización por responsabilidad civil en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Tabla 17

Correlación de la hipótesis específica 2

			Persecución laboral	Indemnización responsabilidad civil extracontractual
Rho de Spearman	Persecución laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	50	50
	Indemnización responsabilidad civil extracontractual	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	50	50

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

Supuestos hipotéticos

Ho La persecución laboral NO se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

H1 La persecución laboral SI se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil en la empresa extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Se obtuvo un valor medio de .390 lo que evidencia que, la persecución laboral se relaciona significativamente con la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Hipótesis específica tercera

Existe relación significativa la discriminación laboral en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Tabla 18

Correlación de la hipótesis específica 3

			Discriminación laboral	Indemnización responsabilidad civil extracontractual
Rho de Spearman	Discriminación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Indemnización responsabilidad civil extracontractual	Coefficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Suposiciones hipotéticas

Ho La discriminación laboral NO se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Lima – 2021.

H1: La discriminación laboral SI se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Lima – 2021.

Se obtuvo como resultado 0.477 de correlación entre las variables estudiadas, por tanto, la discriminación laboral se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Hipótesis Específica cuarta

Existe relación significativa entre la inestabilidad laboral en la indemnización por responsabilidad civil en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

Tabla 19

Correlación de la hipótesis específica 4

			Inestabilidad laboral	Indemnización responsabilidad civil extracontractual
Rho de Spearman	Inestabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,366**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	50	50
	Indemnización responsabilidad civil extracontractual	Coeficiente de correlación	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	50	50

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

Supuestos hipotéticos

Ho La inestabilidad laboral NO se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

H1: La inestabilidad laboral SI se relaciona significativamente en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

El resultado de la prueba aplicada fue de 0.366 por lo que, la inestabilidad laboral se relaciona con la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021.

5.3. Discusión de resultados

Primera discusión.

La hipótesis general buscó determinar la relación del acoso laboral con la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021. Los resultados obtenidos son totalmente positivos y significativos del acoso laboral en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa previamente indicada, asimismo, se logró mediante la rho de Spearman una correlación de 0.551, y un p-valor de ,000 que señala que existe la asociación; mientras que el análisis descriptivo, en la tablas 10, establece que el 56,0 % de los mencionados empleados han sido afectados por situaciones de asedio laboral en la mencionada organización, habiendo tenido o no la indemnización extracontractual. Al respecto, sostiene Morales (2018), en su trabajo de titulación que el acoso laboral puede originar consecuencias graves tales como afectación a un número de empleado del planeta. Son tantos, que hay cifras que se desconocen y no tenemos la menor idea de sus grosores. Es tedioso querer sumar con precisión los casos implicados en este fenómeno, cada analista ofrece cantidades diferentes porque, en primer lugar, el bullying no está espectacularmente definido; y dos, los números a menudo se calculan a partir de autoinformes, de esta manera suele suceder que los individuos que dicen que han sido acosadas probablemente no lo vivieron, por cuanto, hay otros indicadores como el estrés que viene a convertirse en pieza clave en toda esta circunstancia.

Segunda discusión.

Por otro lado, la hipótesis específica primera, tuvo como fin establecer la relación entre el maltrato laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa legal Soluciones. Los resultados de la contrastación de las variables muestran que las conexiones son positivas y significativas entre el maltrato laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones; se constató que el nivel de correlación con la rho de Spearman fue de 0.522; de igual manera se observó en la tabla 11 que el 86 % de los trabajadores encuestados han sido víctimas de maltrato laboral. Al respecto expone, la jurisprudencia (1010 de 2006): maltratar laboralmente, encierra un panorama de violencia en contra de aspectos físicos y morales de otros individuos,

que contrae la libertad - física o sexual y otras capacidades materiales como parte de los activos del trabajador.

Tercera discusión.

En sinergia, la hipótesis específica segunda se enfocó en establecer la relación entre la persecución laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa señalada. Los resultados demuestran que existe relación positiva y significativa entre ambas variables estudiadas, para tal fin, Spearman obtuvo un valor positivo alto de 0.390; el análisis descriptivo, en la tabla 12, arrojó como resultado que el 70,0 % de los encuestados manifestaron haber estado sujetos a persecución laboral, habiendo o no recibido la indemnización por responsabilidad civil extracontractual.

Cuarta discusión.

En concordancia, la hipótesis específica tercera buscó: Fortalecer el nexo entre la discriminación laboral y las indemnizaciones por deberes civiles extracontractuales - empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima. Los resultados demuestran que existe relación positiva y significativa entre la variable discriminación laboral y la variable indemnización por responsabilidad civil extracontractual en dicha empresa, la rho de Spearman demostró que la relación fue de 0.477; el análisis descriptivo en la tabla 13 establece que el 86,0 % de los trabajadores evaluados han sufrido situación de discriminación laboral.

Quinta discusión.

Por último, la hipótesis específica cuarta consiguió la relación entre la inestabilidad laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021. Los resultados llegaron a inferir que existe relación positiva y significativa entre las variables estudiadas en esta hipótesis. Visualizándose una puntuación de 0.366, y los resultados en el análisis descriptivo, en la tabla 14, establecen que el 70,0 % del talento humano evaluado ha sido víctima de inestabilidad laboral. Acerca de plantea la ley mencionada en el párrafo anterior que, fragmentar un vínculo laboral. Viene hacer una forma de frenar la constancia en las tareas o desarrollarla con retraso lo que trae perjuicio para el empleado. Constituyen acciones de limitar las cosas laboralmente, entre otras, la inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la

labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes de importancia técnica.

CONCLUSIONES

Primera conclusión.

Se logró evidenciar que hay una conexión positiva y significativa del acoso laboral en la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa previamente indicada, asimismo, la rho de Spearman obtuvo una correlación positiva de 0.551, de conformidad con estos resultados el análisis descriptivo establece que el 56,0 % de empleados analizados han sido víctimas del acoso laboral en la mencionada organización.

Segunda conclusión.

La segunda conclusión fomenta la relación positiva y significativa entre el maltrato laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones, se constató que el nivel de correlación la rho de Spearman fue de 0.522; de igual manera se observó en el análisis descriptivo, en la tabla 11 que, el 86 % de los trabajadores encuestados han sido víctimas de maltrato laboral.

Tercera conclusión.

Se establece que, la relación positiva y significativa entre la persecución laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa señalada. Al aplicar la rho de Spearman, aquí también, alcanzó un valor positivo alto de 0.390. Al respecto, el análisis descriptivo arrojó como resultado que el 70 % de los encuestados manifestaron haber estado sujetos a persecución laboral.

Cuarta conclusión.

Se establece que existe una relación positiva y significativa entre la variable discriminación laboral y la variable indemnización por responsabilidad civil extracontractual en dicha empresa; la rho de Spearman demostró que la relación fue positiva al obtener un valor de 0.477; el análisis descriptivo en la tabla 13 establece que el 86 % de los trabajadores evaluados han sufrido situación de discriminación laboral.

Quinta conclusión.

Se establece que existe una relación positiva y significativa entre las variables entorpecimiento laboral y la indemnización por responsabilidad civil extracontractual empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021. En tal

sentido, los números estadísticos aportan una cifra positiva de 0,366, y los resultados en el análisis descriptivo establecen que el 70 % del talento humano evaluado ha sido víctima de inestabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

Ante el resultado alcanzado por la presente investigación es importante generar conciencia en los gerentes, líderes y trabajadores de la empresa estudiada con respecto a considerar las siguientes sugerencias en pro de mejorar la situación planteada:

Primera.

Se sugiere, analizar el problema cuidadosamente, reunirse con los grupos afectados y exponer el problema con serenidad, paciencia, luego, es bueno que se haga un análisis previo donde se describan los casos lo más neutral posible evitando caer en subjetividades que afecten la estabilidad emocional de las víctimas.

Segunda.

Es recomendable, hacer una supervisión contante con los empleados, generar un clima de confianza bajo una comunicación efectiva, este procedimiento inducirá a que los trabajadores salgan adelante y logren las metas.

Tercera.

Es importante y oportuno no rotar bruscamente a las víctimas o aislarlas, más bien conciliar y buscar una actitud participativa orientada hacia la inclusión y producción de actividades entre todo el grupo, para fortalecer de esta manera las metas. Por ende, coordinar muy bien las tareas, las personas y las responsabilidades a delegar.

Cuarta.

Las víctimas por persecución laboral deben, acercarse más a las exigencias definidas y esperadas organizacionalmente muy especialmente aspectos sobre las leyes que brindan protección sobre este tipo de acoso laboral. A los efectos de solicitar una indemnización extracontractual.

Quinta.

Los trabajadores víctimas por discriminación laboral comunicar la situación a la jerarquía que corresponda, haciendo uso de sus derechos ante la posible negativa de sus superiores al no querer reconocer la posición y beneficios que le corresponda por las labores desempeñadas en la empresa, con el fin de lograr los objetivos propuestos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asesoría Laboral. (2012). El Mobbing, una forma de violencia laboral. Asesoría Laboral Revista, 264, 11-24.
- Atienza, M. (2004). Las razones del Derecho. Teoría de la Argumentación Jurídica. Lima: Palestra. Balta Varillas, J. (2005). Acoso sexual en las relaciones laborales privadas de Lima. Lima: Ara Editores.
- Bustamante, C. (2007). Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bringas Díaz, G. (2012). Aplicación supletoria de las normas civiles en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Bustamante Alsina, J. (1997). Teoría general de la responsabilidad civil (9.^a Ed.). Buenos Aires: Abelero Perrot.
- Diccionario económico Empresas. ¿Quieres referenciar este artículo?
- Elena Trujillo (2019, 17 de diciembre). Indemnización. Economipedia.com
- García-Allen, Jonathan. Fundador y Dircom en Psicología y Mente. Barcelona.
- García-Allen, Jonathan (Reus, 1983) es Graduado en Psicología por Derecho
Diccionario económico ¿Quieres referenciar este artículo?
- Guillermo Westreicher (02 de diciembre, 2019). Tipos de acoso laboral. Economipedia.com
- Piñuel, I. (2003). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid.

Previous Post: ¿Cómo defenderse del mobbing? Next Post: Acoso laboral. Reader Interactions

Previous Post: Responsabilidad civil Next Post: Precio público. Reader Interactions

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEORICO	VARIABLES
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?	Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.	Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antecedentes 2. Bases teóricas 3. Definición de términos 	<p>V1: Acoso Laboral como hecho generador de indemnización.</p> <p>V2: Indemnización por responsabilidad civil extracontractual.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METODOS	
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?	Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021	Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión del maltrato laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Investigación: Correlacional - Descriptiva - explicativa</p>	
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?	Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.	Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de persecución laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021.	POBLACION	MUESTREO
			<ol style="list-style-type: none"> 1. 36 trabajadores de la empresa Legal Soluciones 2. 10 abogados laboristas 3. 04 (Gerente y subgerente) de la empresa Legal Soluciones. 	<p>No se aplicó muestreo: La muestra está conformada por el total de la población.</p>
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?	Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021	Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de discriminación laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Método de Análisis de datos: Estadística descriptiva.</p>	
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con el hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021?	Existe una relación directa y significativamente entre el acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021	Determinar la relación del acoso laboral frente al hecho generador de indemnización en la responsabilidad civil extracontractual en la dimensión de la inestabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Legal Soluciones de la provincia de Lima, 2021	<p>Estadística Inferencial: Anova de un factor (Comparación de medidas), Shapiro Wilks (Normalidad de los datos), Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Acoso Laboral como hecho generador de indemnización	El Acoso - laboral, tiene otra connotación teórica como, acoso - moral, o mobbing, son reacciones que devienen de situaciones descontrolada que manifiesta un ciudadano en contra de otro; cuyo fin inspirar miedo o inestabilidad en su lugar laboral. Esta víctima de acoso - laboral recibe es agredida emocionalmente.	Se tomará en cuenta para esta variable de estudio, la dimensión de los elementos del acoso laboral.	Maltrato laboral	➤ Violencia física o moral, libertad física o sexual, expresión verbal injuriosa o ultrajante, violación de los derechos a la intimidad	Likert
			Persecución laboral	➤ Descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.	Likert
			Discriminación laboral	➤ Trato diferenciado por raza, género, edad, origen familiar o nacional.	
			Inestabilidad laboral	➤ Acciones obstaculizadoras para el cumplimiento de la labor	Likert
Indemnización por responsabilidad civil extracontractual	Indemnizar significa en este precepto, sumado al Código Civil, transferir al individuo una ayuda económica conforme a la causa, y que esta satisfaga las necesidades, de manera que el afectado pueda recuperar lo perdido.	Se tomará en cuenta para esta variable de estudio, la dimensión de indemnización por responsabilidad extracontractual.	Proporcionalidad de la indemnización	➤ Necesidad de individualización de los responsables del daño ➤ Inadecuada aplicación dl derecho frente a la indemnización	Likert
			Típicos de indemnización	➤ Regulación de responsabilidad civil extracontractual en la Ley 30477. ➤ Grado de afectación en el tiempo	Likert
			Elementos de la indemnización	➤ Correcta aplicación de los elementos de la indemnización.	Likert
			Legislación comparada en la indemnización	➤ Factores externos que influyen para eximir la responsabilidad	Likert

Anexo 3: Matriz de la operacionalización del Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Item's
Acoso Laboral como hecho generador de indemnización	Maltrato laboral	➤ Violencia física o moral, libertad física o sexual, expresión verbal injuriosa o ultrajante, violación de los derechos a la intimidad.	1. Considera usted, que durante los tres últimos meses fue víctima de agresión verbal por parte de algún compañero de trabajo o de su jefe superior inmediato 2. Considera usted, que durante los tres últimos meses fue víctima de agresión Psicológica por parte de algún compañero de trabajo o de su jefe superior inmediato
	Persecución laboral	➤ Descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.	3. Considera usted, que durante el ejercicio de sus labores sus superiores descalifican su trabajo de manera injustificada 4. Considera usted, que a pesar de contar con una carga laboral de manera indiscriminada le recargan el trabajo a fin de obligarle a quedarse fuera del horario laboral.
	Discriminación laboral	➤ Trato diferenciado por raza, género, edad, origen familiar o nacional.	5. Considera usted que en su empresa donde labora existe agresiones por razón de sexo, origen, raza, costumbres recibidas de parte de sus jefes y compañeros que le hacen sentir discriminado
	Inestabilidad laboral	➤ Acciones obstaculizadoras para el cumplimiento de la labor.	6. Considera usted, que durante los últimos tres meses fue víctima de obstrucción u obstaculicen para cumplir con su labor dentro de la empresa. 7. Considera usted que durante los tres últimos meses recibió presión verbal y psicología para cumplir su labor dentro de la empresa
Indemnización por responsabilidad civil extracontractual	Proporcionalidad de la indemnización	➤ Necesidad de individualización de los responsables del daño ➤ Inadecuada aplicación dl derecho frente a la indemnización	8. Considera uste, que es necesaria la individualización de los responsables por daños a las personas, a fin de ser sancionado correctamente. 9. Considera usted, que deberían ser los gerentes de las empresas privadas responsables directos por daños ocasionados a las personas. 10. Considera usted, que durante el proceso judicial los jueces aplican adecuadamente el resarcimiento equitativo reparación extracontractual. 11. Considera usted, que el cumplimiento de la responsabilidad civil extracontractual resulta ser ineficiente en nuestra realidad.
	Típicos de indemnización	➤ Regulación de responsabilidad civil extracontractual regulada en una ley. ➤ Grado de afectación en el tiempo	12. Considera usted, que el grado de afectación en cuanto al tiempo que no se ve expresado en los casos de responsabilidad civil extracontractual, afecta directamente a la víctima. 13. Considera usted, que en nuestra legislación no se encuentra regulada la responsabilidad civil extracontractual en la Ley. 14. Considera usted, que las empresas privadas deberían ser responsable por los daños a la persona que pueda causar durante el ejercicio de su trabajo. 15. Considera usted que la figura de la responsabilidad extracontractual nace cuando los daños tienen alto grado de certeza a futuro. 16. Considera usted que el acoso laboral en su forma vertical afecta el derecho a la dignidad de la persona
	Elementos de la indemnización	➤ Correcta aplicación de los elementos de la indemnización.	17. Considera usted, que la responsabilidad extracontractual debería ser detallada de forma expresa en una ley. 18. Considera usted, que la conducta funcional de imponer la contratación de personal debe ser causal de vacancia.
	Legislación comparada en la indemnización	➤ Factores externos que influyen para eximir la responsabilidad	19. Considera usted, que durante la aplicación de una sanción por el daño causado a los trabajadores de las empresas privadas deben aplicarse la legislación comparada más favorable a la víctima. 20. Considera usted, que teniendo nuestra norma nacional no es necesario la aplicación en la legislación comparada al momento de resolver la Indemnización por responsabilidad civil extracontractual.



Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Ficha Técnica

ENCUESTA PARA ABOGADOS, CATEDRATICOS, GERENTES Y TRABAJORES DE EMPRESA PRIVADA LEGAL SOLUCIONES.

TESIS PARA OBTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR

RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES - CERCADO DE LIMA-2021

Por favor, marque su respuesta con un aspa (X)

N ^o	ITEM	N u n ca	Muy pocas veces	Algu nas vece s	Casi siem pre	Si e m pr e
VARIABLE: ACOSO LABORAL COMO HECHO GENERADOR DE INDEMNIZACIÓN						
1	Considera usted, que durante los tres últimos meses fue víctima de agresión verbal por parte de algún compañero de trabajo o de su jefe superior inmediato					
2	Considera usted, que durante los tres últimos meses fue víctima de agresión Psicológica por parte de algún compañero de trabajo o de su jefe superior inmediato					
3	Considera usted, que durante el ejercicio de sus labores sus superiores descalifican su trabajo de manera injustificada					
4	Considera usted, que a pesar de contar con una carga laboral de manera indiscriminada le recargan el trabajo a fin de obligarle a quedarse fuera del horario laboral.					
5	Considera usted que en su empresa donde labora existe agresiones por razón de sexo, origen, raza, costumbres recibidas de parte de sus jefes y compañeros que le hacen sentir discriminado					
6	Considera usted, que durante los últimos tres meses fue víctima de obstrucción u obstaculicen para cumplir con su labor dentro de la empresa.					
7	Considera usted que durante los tres últimos meses recibió presión verbal y psicología para cumplir su labor dentro de la empresa					
VARIABLE: INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL						
8	Considera uste, que es necesaria la individualización de los responsables por daños a las personas, a fin de ser sancionado correctamente.					
9	Considera usted, que deberían ser los gerentes de las empresas privadas responsables directos por daños ocasionados a las personas.					
0	Considera usted, que durante el proceso judicial los jueces aplican adecuadamente el resarcimiento equitativo reparación extracontractual.					
1	Considera usted, que el cumplimiento de la responsabilidad civil extracontractual resulta ser ineficiente en nuestra realidad.					

1 Considera usted, que el grado de afectación en cuanto al tiempo que no
2 se ve expresado en los casos de responsabilidad civil extracontractual,
afecta directamente a la víctima.

1 Considera usted, que en nuestra legislación no se encuentra regulada la
3 responsabilidad civil extracontractual en la Ley.

1 Considera usted, que las empresas privadas deberían ser responsable
4 por los daños a la persona que pueda causar durante el ejercicio de su
trabajo.

1 Considera usted que la figura de la responsabilidad extracontractual
5 nace cuando los daños tienen alto grado de certeza a futuro.

1 Considera usted que el acoso laboral en su forma vertical afecta el
6 derecho a la dignidad de la persona

1 Considera usted, que la responsabilidad extracontractual debería ser
7 detallada de forma expresa en una ley.

1 Considera usted, que la conducta funcional de imponer la contratación
8 de personal debe ser causal de vacancia.

1 Considera usted, que durante la aplicación de una sanción por el daño
9 causado a los trabajadores de las empresas privadas deben aplicarse la
legislación comparada más favorable a la víctima.

2 Considera usted, que teniendo nuestra norma nacional no es necesario
0 la aplicación en la legislación comparada al momento de resolver la
Indemnización por responsabilidad civil extracontractual.

Gracias

Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto (a): Mg. CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – UNIVERSIDAD AUTONOMA- UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERU-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

1.3. Apellidos y Nombres de los Autores: Sally Ireliz Veliz Yance y Judith Jovana Suma Cama.

II. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																	X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																	X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																	X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																	X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																	X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																		X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																		X		

III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

IV. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

17

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

Lima, 13 de julio de 2021



Mg. Carlos Enrique Rivera Arellano

DNI No 07438888

III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE**IV. Promedio de Valoración:**

Validación Cuantitativa:

18

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

Lima, 12 de abril de 2021



Mg. MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES

III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

IV. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

18

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

Lima, 10 de abril de 2021



Mg. AMILCAR VILLEGAS MONTEZA

La Data del procesamiento de los datos

ID	VAL1	VAL2	VAL3	VAL4	VAL5	VAL6	VAL7	VIRSEC1	VIRSEC2	VIRSEC3	VIRSEC4	VIRSEC5	VIRSEC6	VIRSEC7	VIRSEC8	VIRSEC9	VIRSEC10	VIRSEC11	VIRSEC12	VIRSEC13
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
5	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
6	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
8	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
14	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
20	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
22	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1
24	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1
25	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1

Anexo 6: Documentos de aceptación por parte de la entidad donde se recolectaron los datos



Anexo 7: Consentimiento informado de las personas encuestadas

Consentimiento Informado

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: **"El Acoso Laboral y la Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021"**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Bachiller Sally Ireliz Veliz Yance
Bachiller Judith Jovana Suma Cama

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha comunicado que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 20 de junio 2021.




JIRON DENIS COTRINA CUBAS

Nº DNI: 46386134.....

Consentimiento Informado

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: ***“El Acoso Laboral y la Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual en la empresa Legal Soluciones – Cercado de Lima – 2021”***, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el *trabajo* que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Bachiller Sally Ireliz Veliz Yance

Bachiller Judith Jovana Suma Cama

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha comunicado que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 20 de junio 2021.




LEYDY CORRINA CUBAS

N° DNI: 43940331

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *"El Acoso Laboral y la Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual en la empresa Legal Soluciones - Cercado de Lima - 2021"*. Mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Bachiller Sally Ireliz Veliz Yance

Bachiller Judith Jovana Suma Cama

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 20 de junio 2021.



Verontique Fabanal Carlos

N° DNI: 06471994

[Handwritten signature]

Anexo 8: Constancia que se aplicó el instrumento de recolección de datos
Fotos de aplicación del Instrumento









Anexo 09: Declaración de autoría**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

SALLY IRELIZ VELIZ YANCE, identificado con DNI. 44537593, Domiciliado en Jr. Las Verdolagas N° 973, Las Flores, Distrito de San Juan de Lurigancho, Provincia y Departamento de Lima, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser la autora del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: "EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES-CERCADO DE LIMA-2021", haya incurrido en plagio o consignados datos falsos.

Huancayo, 10 de mayo del 2022.

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. To the right of the signature is a circular fingerprint impression.

SALLY IRELIZ VELIZ YANCE

DNI N° 44537593

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

JUDITH JOVANA SUMA CAMA, identificado con DNI.44277384, Domiciliado en Mz. R13. Lt.31 AA.HH Jose Carlos Mariategui. S.JL, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser la autora del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: "EL ACOSO LABORAL Y LA INDEMNIZACIÓN POR

RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL EN LA EMPRESA LEGAL SOLUCIONES-CERCADO DE LIMA-2021", haya incurrido en plagio o consignados datos falsos.

Huancayo, 10 de mayo del 2022.



JUDITH JOVANA SUMA CAMA

DNI N° 44277384