Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GON

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLIT

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMI

....

UNICA - INTERCONEXION
Agente: w0083300078
COD. ESTUDIANTE: 20140776
Nombre del titular: GUTIERREZ RAMOS, KEY
Documento: 0192109-ANTIPLAGIO
Fecha de Vencimiento: 22/06/2025
#OP: 1772754
Importe: S/ 50,00
Comisión bancaria: S/ 1,50
Total a pagar: S/ 51,50
Fecha y Hora: 22/01/25 11:40

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análi
de verificación de similitud de la **TESIS,** cuyo título es:

ACOSO LABORAL Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LOS JOVENES INTERNISTAS DEL HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022

Presentado por:

KEYTRY RUBÍ GUTIÉRREZ RAMOS

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es de 1% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 28 de Enero del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

Resolución Rectoral N° 1668-R-UNICA-2020 "REGLAMENTO PARA LA EVALUACION DE LA ORIGINALIDAD DE LOS DOCUMENTOS DE INVESTIGACION" º

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

BORRADOR DE TESIS

"ACOSO LABORAL Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LOS JOVENES INTERNISTAS DEL HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES

Para optar el Título Profesional de Abogado

Presentado por:

Bach. Keytry Rubí Gutiérrez Ramos

ICA – PERU

2023

DEDICAORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional en todo mi desarrollo académico.

Keytry.

.

AGRADECIMIENTOS

A la comunidad universitaria de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en especial a las autoridades por su buena administración que permitió el licenciamiento de nuestra universidad.

Al Decano, Autoridades, y todos los servidores de la Facultad de derecho y Ciencia Política por su gran aporte a nuestro desarrollo académico.

A los Docentes del Programa Académico de Derecho por la gran responsabilidad asumida para con nuestra formación profesional.

A la Mag. Lucy del Pilar AGUADO VENTURA, por su asesoría constante para culminar la investigación con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA i
DEDICAORIA ii
AGRADECIMIENTOS iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS iv
ÍNDICE DE TABLAS vi
ÍNDICE DE FIGURAS viii
RESUMEN x
ABSTRACT xi
I. INTRODUCCIÓN 12
1.1. Antecedentes internacionales 13
1.2. Antecedentes Nacionales 14
1.3. Problema de investigación 15
1.4. Justificación 15
1.5. Objetivos de la investigación 17
1.6. Hipótesis 17
II. BASES TEORICAS 19
2.1.2. Bases teóricas 19
III. ESTRATEGIA METODOLÓGICA 23
3.1. Tipo, nivel y diseño de Investigación 23
3.2. Nivel de Investigación 23
3.3. Diseño de Investigación 23
3.4. Población. Muestra. Muestreo 24
3.4.2. Muestra 25
3.4.3. Muestreo 25
3.5. Técnica e instrumento de investigación 25

3.5.1. Técnica de recolección de datos 25
3.5.2. Instrumento de recolección de datos 25
IV. RESULTADOS 26
4.1. Análisis de Resultados 26
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 55
VI. CONCLUSIONES 58
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 61
IX. ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia agrupada de la Dimensión 1 Entorno Laboral 26
Tabla 2 Frecuencia sobre si en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral 27
Tabla 3 Frecuencia sobre si las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones 28
Tabla 4 Frecuencia sobre si los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral 29
Tabla 5 Frecuencia sobre si el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo 31
Tabla 6 Frecuencia sobre cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos.. 32
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión 2 desempeño profesional 33
Tabla 8 Frecuencia sobre si cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo 33
Tabla 9 Frecuencia si el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral 34
Tabla 10 Frecuencia sobre si la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo..... 35
Tabla 11 Frecuencia si el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre 36
Tabla 12 Frecuencia sobre si los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso 37
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión agrupada la carga de la prueba 39
Tabla 14 Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario tener testigos 40
Tabla 15 Frecuencia sobre si otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima 41
Tabla 16 Frecuencia sobre si los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso 42
Tabla 17 Frecuencia sobre si el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado 43
Tabla 18 Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional 44
Tabla 19 Frecuencia de la dimensión de regulación normativa 45

Tabla 20 Frecuencia sobre si la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro..... 46
Tabla 21 Frecuencia sobre si la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral 47
Tabla 22 Frecuencia sobre si en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso 48
Tabla 23 Frecuencia sobre si la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud..... 49
Tabla 24 Frecuencia sobre si la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral 50
Tabla 25 Prueba de Normalidad 51
Tabla 26 Correlación de significancia de las dos variables para validar la Hipótesis General 52
Tabla 27 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1 53
Tabla 28 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2 55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia agrupada de la Dimensión 1 Entorno Laboral 27
Figura 2 Frecuencia sobre si en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral 28
Figura 3 Frecuencia sobre si las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones 29
Figura 4 Frecuencia sobre si los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral 30
Figura 5 Frecuencia sobre si el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo 31
Figura 6 Frecuencia sobre cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos 32
Figura 7 Frecuencia sobre si cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo 34
Figura 8 Frecuencia si el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral 35
Figura 9 Frecuencia sobre si la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo 36
Figura 10 Frecuencia si el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre..... 37
Figura 11 Frecuencia sobre si los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso 38
Figura 12 Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario tener testigos 40
Figura 13 Frecuencia sobre si otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima..... 41
Figura 14 Frecuencia sobre si los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso 42
Figura 15 Frecuencia sobre si el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado 43
Figura 16 Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional 44
Figura 17 Frecuencia de la dimensión de regulación normativa 45
Figura 18 Frecuencia sobre si la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro..... 46

Figura 19 Frecuencia sobre si la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral 47
Figura 20 Frecuencia sobre si en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso 48
Figura 21 Frecuencia sobre si la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud 49
Figura 22 Frecuencia sobre si la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral 50

RESUMEN

La Tesis denominada "**ACOSO LABORAL Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LOS JOVENES INTERNISTAS DEL HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022**" evidencia la relación significativa que hay entre el acoso laboral y los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD, en la que se demuestra que los jóvenes que realizan sus práctica profesionales han sido víctimas de acoso laboral por parte de algún miembro del hospital lo que motiva a situaciones incomodas a las que son sometidas estos jóvenes, sin poder hacer las denuncias respectivas.

Desde un enfoque legal y normativo se han considerado algunas leyes como son la Constitución Política de 1993; la Ley Universitaria N° 30220, los Estatutos de la UNICA y otras normas conexas como la Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación de la UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320 del 08 de julio 2021, Guía para la elaboración del Proyecto de Tesis, Informe Final de Tesis, respetando el Esquema para Tesis además de lo normado en el Programa Académico de Derecho.

Por otro lado, en el proceso de recolección de datos se trabajó con la Técnica de la Encuesta y el instrumento empleado es el cuestionario sobre acoso laboral y protección jurídica a los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica.

A partir de los resultados alcanzados se puede afirmar que, entre el acoso laboral y los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD hay una relación muy significativa.

Palabras clave: Prácticas profesionales, acoso laboral, relación interpersonal, clima laboral, desempeño profesional, daño moral, productividad.

ABSTRACT

The thesis called "**WORKPLACE HARASSMENT AND LEGAL PROTECTION OF YOUNG INTERNISTS AT HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022**" demonstrates the significant relationship between workplace bullying and young internists at the ESSALUD Hospital, in which it is shown that young people who carry out their professional practice have been victims of workplace harassment by a member of the hospital, which motivates situations discomfort to which these young people are subjected, without being able to file the respective complaints.

From a legal and normative approach, some laws have been considered, such as the Political Constitution of 1993; University Law No. 30220, the UNICA Statutes and other related regulations such as Rectoral Resolution 029-2021-R, UNICA Research Lines; Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulation of Degrees and Titles of UNICA and Rectoral Resolution 1320 of July 08, 2021, Guide for the elaboration of the Thesis Project, Final Thesis Report, respecting the Thesis Scheme in addition to what regulated in the Law Academic Program.

On the other hand, in the data collection process, we worked with the Survey Technique and the instrument used is the questionnaire on workplace harassment and legal protection for young internists at the ESSALUD Hospital in Ica.

Based on the results achieved, it can be affirmed that there is a very significant relationship between workplace bullying and young internists at the ESSALUD Hospital.

KEYWORDS: Professional practices, workplace bullying, interpersonal relationship, work environment, professional performance, moral damage, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que los seres humanos para satisfacer nuestras necesidades primarias nos insertamos en el mundo laboral, nos encontramos con una serie de situaciones con las que tenemos que lidiar; una de ellas son las relaciones interpersonales que se dan durante el ejercicio de nuestras funciones dentro de las organizaciones, sin embargo aquí se pueden suscitar hechos o actos incomodos para algunos miembros de una empresa ya sea de ejercicio público o privado, como lo es el acoso laboral el mismo que al decir de (Fuentes, (2013) es el acto intencional de intranquilizar a un varón o a una fémina en el entorno donde labora, esto se da con un hostigamiento continuo introduciéndose a la intimidad de la víctima sintiéndose dañado moralmente.

Sobre el tema Caraballo (2019) lo describe como una forma de proceder intencional y perpetuo lo que conlleva a que la persona que lo sufre tenga consecuencias negativas como el resquebrajamiento de la salud, descenso de su propio respeto, incomodidad al ir a laborar, anexándose la baja producción en su trabajo, así como las miradas de los demás que lo evidencian.

A nivel internacional, la indagación sobre el acoso laboral durante las últimas cuatro décadas ha proporcionado un aspecto cognitivo de forma cuantiosa sin embargo todavía hay muchas interrogantes sobre la forma de reconocer la intimidación como parte inseparable del Mobbing, las formas como se dan y sobre todo los actos para mitigarla (Feliz, 2019).

En una investigación realizada por Paciencia (2018) consideró que si bien los varones son los que mayormente realizan el acoso sexual a las féminas, existe también una gran tendencia a otras formas de manifestaciones de acoso que se dan entre varones mismos, de féminas a varones o de féminas entre ellas y esto lo sustenta en las diversas denuncias que se dieron en Australia

que devela todo tipo de acusaciones presentadas de forma diferente a lo que generalmente se daba.

A nivel nacional en una indagación realizada por Puntriano (2022) se consideró que el tema tratado no solo se practica a nivel presencial sino también virtual y esto por el avance de la tecnología y las formas de comunicación en línea lo que facilita el asedio ofensivo y grotesco, trasgrediendo los derechos tanto en el ámbito laboral y constitucional, así mismo sostuvo que el sistema jurídico de nuestro país no es el más eficaz, por lo que se hace necesario incorporar acciones que salvaguarden los derechos de las víctimas de persecución.

La presente indagación tiene como propósito estudiar el acoso laboral y sus implicancias en la protección jurídica para su prevención y procedimiento posterior.

1.1.Antecedentes internacionales

En la investigación desarrollada por Feliz (2019) buscó analizar el Mobbing así como su existencia de los factores de riesgos en los entornos laborales, así como cuál es su actual situación y que sugerencias se pueden dar para mitigarlo. exista para darlo a conocer entre los trabajadores y a la vez evitar que siga sucediendo. Es una investigación cuantitativa con una muestra de 101 hombres y 218 mujeres a los que se les aplicó una encuesta, obteniendo como conclusión que la configuración del Mobbing se conforma principalmente por tres constructos: el acoso psicológico y físico, el ataque a la persona y el riesgo psicosocial. Esta Investigación es muy importante porque considera las consecuencias del acoso laboral en las personas.

Otra investigación la desarrolló en su tesis doctoral Pujol (2022) quien analiza la figura del acoso laboral investigando casos para adquirir un alto grado de conocimientos jurídicos para comprender y formular propuestas de mejorar en cuanto a los herramientas de corte jurídico y de esta forma proteger a las personas que son víctimas, protegiéndolas jurídicamente para que

puedan ejercer su defensa así como su tutela. Investigación que aporta de forma significativa al estudio realizado ya que considera la protección jurídica de la victima que sufre acoso laboral.

1.2.Antecedentes Nacionales

Nombrando algunos antecedentes nacionales tenemos la tesis de investigación realizada por Fernández (2022) sobre los efectos del programa de sensibilización online para visibilizar denuncias sobre violencia y acoso laboral en trabajadores de la salud de Moyobamba cuyo objetivo fue realizar una comparación entre el pre test y postest del programa en cinco establecimientos de salud, a través de una metodología cuasi experimental considerando dentro de sus conclusiones que algunos indicadores de violencia que se evidenciaron fueron estrés laboral, desmotivación por el no reconocimiento de las labores realizadas, poca participación para la toma de decisiones. Esta tesis nos aporta significativamente porque se evidencia en los puestos de salud existe acoso laboral, siendo desprotegidas las personas jurídicamente.

Otro estudio es el desarrollado por Moya (2019) cuyo objetivo fue determinar la frecuencia de Mobbing en los residentes de la ciencia de la salud, desarrollando un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo aplicando un cuestionario de 20 preguntas referente a la presencia de Mobbing, a una muestra de 71 personas considerándose entre estos a los residentes e internistas concluyendo que en un 68% tanto de los residentes e internos de salud existe presencia de Mobbing. Esta tesis es muy relevante para es estudio realizado por cuanto que se trata del acoso sufrido por los internos lo que no permite trabajar cómodamente.

Otra forma de contribuir con las investigaciones fue la tesis desarrollada por Palacios (2020) cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y el Mobbing en un Hospital de Trujillo, es una investigación cuantitativa de tipo básica, no

experimental y transversal con diseño correlacional-causal. con una muestra de 77 médicos y 87 aplicándose una encuesta cuyos resultados mostraron que hay una influencia significativa entre el clima organización y el Mobbing. Esta indagación tiene gran impacto en el desarrollo de nuestro estudio por cuánto. que se habla sobre la influencia que tiene el acoso laboral en el clima laboral de los que la sufren.

La tesis presentada por Keitry Rubí Gutiérrez Ramos denominada "**Acoso laboral y la protección jurídica a los jóvenes internistas del hospital Essalud de Ica, 2022**" evidencia la relación significativa entre ambas variables investigadas.

1.3.Problema de investigación

El Problema General de la presente investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022?, los Problemas Específicos fueron: Problema Específico 1: ¿Existe relación entre el acoso laboral y la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022?; Problema Específico 2: ¿Existe relación entre el acoso laboral y la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022

1.4.Justificación

La Justificación Legal de la presente se apoya en la Constitución Política de 1993; en la Ley 30220, Ley Universitaria; en el Estatuto de la UNICA; en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA, desde una justificación teórica El presente estudio tiene como propósito indagar acerca de una problemática que se viene dando en las diversas organizaciones tanto de índole público como privado, para ello se está analizando y obteniendo información de diferentes fuentes confiables como son base de datos, repositorios entre otros para dar seriedad y

confiabilidad a la investigación y que sea un precedente para futuras observaciones. Por otro lado considerando la justificación práctica el presente estudio trata un tema de relevancia social y tiene como finalidad que todo ciudadano conozca la protección jurídica que tiene el acoso sexual sobre todo para los jóvenes que recién se insertan al mundo laboral, para que no sean víctimas y que siéndolos conozcan como actuar frente a ello, así mismo para los abogados y estudiantes del derecho para defender los derechos trasgredidos de los ciudadanos que sufren de Mobbing, desde el punto de vista metodológico el borrador de Tesis ha tenido en cuenta todos los aspectos referentes a un trabajo de indagación considerando tanto el tipo, nivel y diseño de investigación así mismo para poder delimitar el escenario se tomó en cuenta la población y la muestra, también la aplicación de una técnica e instrumento de recolección de información que nos lleva a conocer si se prueba o no la hipótesis, por lo antes vertido el trabajo de investigación cumple con el mínimo de los estándares de calidad; en cuanto al nivel de la Investigación es de Nivel Correlacional por que se busca dar a conocer el grado de relación que existe entre las dos variables consideradas, por su parte Mendoza, (2018) consideraron que los estudios correlaciones tienen como propósito dar a entender cuál es el nivel de alianza entre dos concepciones en un escenario determinado; aunado a ello se consideró dentro de la indagación una población de la que extrajo una muestra considerable, y para corroborar la hipótesis se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos y el cuestionario para aplicar a la muestra, por lo antes expuesto la investigación desarrollada se encuentra plenamente justificada. Esta investigación es importante por cuanto que, la inserción laboral de los jóvenes a los diferentes puestos de trabajo existentes hace que aparezca una competencia bastante fuerte, lo mismo sucede con los estudiantes de la facultad de medicina quienes ya en la culminación de sus estudios superiores requieren realizar sus prácticas en los hospitales; es, en este lugar donde

ponen en práctica lo aprendido en las aulas consolidando de esta manera sus aprendizajes para luego ejercer su parte profesional. Sin embargo, dentro de cada establecimiento pueden suceder situaciones de asedio por parte del mismo sexo, sexo opuesto que pueden causar en ellos impacto negativo y una pésima experiencia que lejos de apoyarlos en su consolidación del aprendizaje puede causar un trauma; por lo expuesto la investigación cobra vital importancia para que tantos los estudiantes, los abogados y la sociedad en general que tenga el conocimiento necesario sobre cuando es considerado un asedio laboral y la forma de actuar para prevenir situaciones incomodas y que trasgredan los derechos a laborar pública y pacíficamente

1.5.Objetivos de la investigación

En lo referente a los Objetivos, el Objetivo General: Establecer la relación existente entre el acoso laboral y la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022. Los Objetivos Específicos trabajados fueron: Objetivo Específico 1: Demostrar la relación entre el acoso laboral y la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022; Objetivo Específico 2: Analizar la relación entre el acoso laboral y la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022

1.6. Hipótesis

La Hipótesis General fue: El acoso laboral tiene una relación significativa con la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022 La Hipótesis Específica 1 considerada fue: El acoso laboral tiene una relación importante con la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022. La Hipótesis Específica 2: El acoso laboral tiene una relación estrecha con la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X): Acoso Laboral; Variable Dependiente (Y): Protección jurídica de los jóvenes internistas.

Operacionalización de Variables:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES DEL PROYECTO DE TESIS

"ACOSO LABORAL Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LOS JOVENES INTERNISTAS DEL HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022"

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE X ACOSO 99LABORAL	Ochoa (2021) argumenta que se trata del pánico en el escenario donde se labora en el que uno o más sujetos arremeten contra una persona con asedio, haciéndola sentir indefensa.	Mediante la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento el cuestionario sobre acoso laboral se pretenderá tener los datos necesarios y de fuente confiable sobre esta variable para ello se aplicarán 10 preguntas que deberán sr respondidas por la muestra seleccionada. Será objetiva, anónima y con consentimiento informado para lograr el desarrollo de la presente investigación	ENTORNO LABORAL	Clima laboral	1. ¿Cree usted que en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral? 2. ¿Considera Usted que las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones? 3. ¿Cree usted que los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Relaciones interpersonales	4. ¿Considera Usted que el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo? 5. ¿Cree usted que cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos?	
			DESEMPEÑO PROFESIONAL	Calidad del trabajo	6. ¿Considera Usted que cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo? 7. ¿Cree usted que el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Productividad	8. ¿Considera usted que la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo? 9. ¿Cree usted que el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre? 10. ¿Considera usted que los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso?	
VARIABLE Y PROTECCION JURIDICA	: Es un conjunto de acciones que realiza el estado a través de reglas que ayuden a complementar ciertas políticas para que a partir de las distintas entidades se ayude a prevenir y sancionar el asedio laboral. (Sierra, 2019)	Mediante la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento el cuestionario sobre protección jurídica se pretenderá tener los datos necesarios y de fuente confiable sobre esta variable para ello se aplicarán 10 preguntas que deberán sr respondidas por la muestra seleccionada. Será objetiva, anónima y con consentimiento informado para lograr el desarrollo de la presente investigación	LA CARGA DE LA PRUEBA	Daño moral	11. ¿Considera usted que para probar el acoso laboral es necesario tener testigos? 12. ¿Cree usted que otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima? 13. ¿Considera usted que los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Conducta dolosa	14. ¿Considera usted que el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado? 15. ¿Cree usted que para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional?	
			REGULACIÓN NORMATIVA	Ley N° 29497	16. ¿Cree usted que la ley N° 29497 ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que se tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro? 17. ¿Considera usted que la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral? 18. ¿Cree usted que en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Ley N° 27942	19. ¿Cree usted que la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud? 20. ¿Considera usted que la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo

II. BASES TEORICAS

2.1.2. Bases teóricas

Acoso Laboral

En lo referente a las bases teóricas tenemos que el acoso laboral es la conducta que se particulariza por el acometimiento y persecución que se pone en práctica entre los miembros de una organización conformada por colaboradores, siendo la consecuencia de impacto desventajoso afectando el desempeño productivo de quien lo sufre (Millan & Navarro, 2021). Aunado a esta idea Ochoa et al (2021) consideraron que es una agrupación de actos o de inadvertencia tanto en la organización de ámbito público como privado, en la que algunos colaboradores asedian de forma amenazante a una víctima que trabaja con ellos trasgrediendo su moral y causando menoscabo en su salud.

Entorno laboral

En cuanto al entorno laboral refieren Millán y Navarro (2021) que es el ambiente donde pernotan los colaboradores y desarrollan sus actividades diariamente, existiendo tanto zonas de uso común como espacios de desenvolvimiento en el que se consideran tanto el ambiente, la luz que ilumina el mismo entre otros aspectos. Así mismo tenemos a Esquivel et al. (2020) quienes consideran que es el espacio donde se relacionan los sujetos que desarrollan sus labores dentro de alguna organización, agregaron que éste predomina en la estimulación y desempeño del trabajo.

Clima organizacional

Dentro del entorno laboral está el clima organizacional que según Esquivel et al. (2020) es una características permanente sobre el escenario interior de una empresa con la que lidian

todos los colaboradores y que tiene un gran impacto es su conducta dentro del lugar donde cada uno ejerce sus funciones. Otro indicador son las relaciones interpersonales que al decir de Hancco (2021) Son las interacciones que se entablan entre pares o más sujetos y son muy necesarias dentro de un entorno social, por lo que se puede considerar como un escenario sociocultural donde cada uno de los miembros coexiste con los demás por lo que puede aprender tanto a auto conocerse y relacionarse con sus semejantes.

Desempeño profesional

En lo concerniente al desempeño profesional viene a ser el desarrollo del cumplimiento de un deber que permite sentirse realizado y satisfecho por la consecución de una meta (Sánchez, 2021). Por su parte Solís et al. (2019) consideraron que es el talento de cada sujeto para desarrollar las funciones encomendadas en el ejercicio laboral, y se puede observar en el cumplimiento de las ocupaciones en el transcurso de poner en práctica sus habilidades profesionales.

Calidad de trabajo

Dentro de los indicadores el desempeño laboral tenemos la calidad del trabajo que tiene que ver con la satisfacción por parte del empleador en la labor desarrollada por el empleado alineado a las metas, objetivos entre otros de la organización de acuerdo con la actividad comercial en la que se desenvuelve. Adicionalmente está el indicador de productividad que viene a ser una forma muy beneficiosa para la obtención de buenos resultados organizacionales, ello conlleva a un mejoramiento holístico usando estrategias innovadoras para fortalecer el producto o servicio ofrecido (Prada et al., 2020).

Protección jurídica

En la variable la protección jurídica consideramos a López & Pangol (2021) que es la normatividad que se da con el propósito de reglar la conducta de los individuos a través de leyes tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional. La carta magna distingue el trabajo como un derecho fundamental, así como salvaguardar la integridad tanto en el aspecto físico como honorifico de todos los sujetos, con el propósito de tener salud y seguridad dentro de sus centros laborales (Giner, 2011).

Carga de la prueba

Con referencia a la carga de la prueba tenemos a Quispe (2020) quien refiere que al emerger una controversia se deben considerar no sólo las declaraciones, sino que para crear convicción es necesario contar con pruebas fehacientes y que son permitidas por la normativa vigente que puedan tener un efecto demostrativo ante la autoridad competente. Así mismo se considera que es una parte del procedimiento en el que se les instruye a las personas que intervienen que deben tener en cuenta que para probar la existencia de algún hecho o suceso éstos deben ser sustentados ante la autoridad judicial (Jaimes, 2022).

Daño moral

En relación con los indicadores tenemos el daño moral que al decir de Chiri, (2021) es un daño no patrimonial que adolece una víctima como efecto aquel de haber padecido un perjuicio por un acto de un tercero. Por otro lado, tenemos a la conducta dolosa que es el comportamiento intencional con hechos severos como palabras y actos lujuriosos, que ocasionan un perjuicio tanto físico como mental de la víctima; mellando su amor propio (Gómez & Navarro, 2020).

Regulación normativa

En la dimensión de la regulación normativa, (Chimpen et al., 2021)Quispe (2020) sustenta que ante el acoso laboral nuestras normas tienen como fin asegurar una tutela en la que se extingan los hechos de acoso y se pueda otorgar un resarcimiento por el daño causado por parte del agresor. La ley N° 29497 en su artículo 2 inciso c prescribe la regulación del cese de actos o hechos de acoso laboral siendo los juzgados laborales los que verán estos casos.

Ley 29497

La Ley N° 29497 tiene como propósito primigenio la oralidad esto es, que los litigantes junto con los hombres del derecho hagan el uso de la palabra en los diversos actos procesales; argumentos verbalizados que serán tomas en cuenta por el representante del órgano jurisdiccional y pueda emitir una decisión y darle fin a situaciones controversiales (Zarate, 2019).

Ley N° 27942

Otro indicador es la Ley N° 27942 que tiene como propósito la prevención del hostigamiento sexual en los colaboradores tanto de organizaciones de carácter privado como público, ya que se trata de derechos que no solo son tomados en cuenta en esta ley sino también en la carta magna donde se preserva su dignidad (Flores & Hurtado, 2021).

III.ESTRATEGIA METODOLÓGICA

3.1. Tipo, nivel y diseño de Investigación

La investigación es de tipo básica porque va a aportar al conocimiento de ambas variables para futuras indagaciones, Sánchez et al. (2018) al respecto argumenta que es la ciencia que explora el entendimiento de diversos hechos para describirlos, explicarlos y anticiparlos.

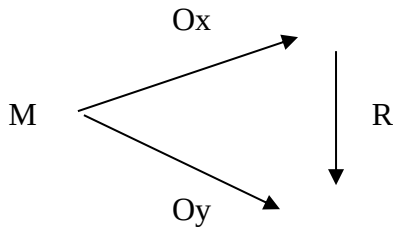
A partir de lo vertido la indagación permite buscar algunas respuestas en cuanto a la relación del acoso laboral con la protección jurídica para los estudiantes internistas del hospital Essalud en el año 2022.

3.2. Nivel de Investigación

La indagación es de Nivel Correlacional por que se busca dar a conocer el grado de relación que existe entre las dos variables consideradas, por su parte Mendoza, (2018) consideraron que los estudios correlaciones tienen como propósito dar a entender cuál es el nivel de alianza entre dos concepciones en un escenario determinado.

3.3. Diseño de Investigación

En cuanto al diseño de investigación éste es Descriptivo correlacional porque busca la asociación existente en ambas variables, este diseño tiene como finalidad constituir una correlación estadística entre las variables materia de estudio (Sánchez et al. 2018), pudiendo considerar el siguiente diseño:



M: muestra

Ox: Acoso Laboral

Oy: Protección Jurídica

R: factor de correlación

3.4. Población. Muestra. Muestreo

3.4.1. Población

En cuanto a la población Sánchez et al. (2018) nos dicen que es la totalidad de los objetos o individuos que tienen ciertas particularidades y que han sido elegidos para ser objeto de estudio. La población está conformada por 100 jóvenes internistas del Hospital Essalud de Ica, de los cuales 36 son residentes y 54 son internos, conforme se puede apreciar en el cuadro que a continuación se presenta:

Población	Cantidad
Residentes	36
Internos	54
Total	100

3.4.2. Muestra

Por su lado la muestra al decir de Mendoza (2018) nos indican que es una subclase de la población que la representa de forma significativa. La muestra objeto de indagación está conformada por 26 residentes y jóvenes internistas del Hospital Essalud de Ica.

3.4.3. Muestreo

Por su parte el muestreo es no probabilístico que al decir de Carhuancho et al., (2019) tiene como particularidad establecer muestras que se consideran de forma arbitraria.

3.5. Técnica e instrumento de investigación

3.5.1. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizará la encuesta cuyo concepto es un proceso que consiste en aplicar un instrumento de recolección, cuyo propósito es congregar la información necesaria de la muestra (Sánchez et al. 2018).

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

En cuanto al instrumento se utilizará es el cuestionario y para conceptualizarlo seguiremos a Carhuancho et al. (2019) quienes expresan que es un instrumento que aglomera unas interrogantes que están ligadas a los hechos de investigación y cuyo propósito es obtener la información que se requiere.

Para la investigación se realizará un cuestionario para medir ambas variables, el cuestionario consta de **20 preguntas** de los cuales para la variable independiente de acoso laboral se ha preparado un cuestionario de 10 preguntas que será respondida por la muestra obtenida para el presente estudio. Será de forma anónima con consentimiento de los informantes para darle credibilidad y objetividad a la indagación, por el lado de la variable

dependiente que es la protección jurídica también se ha preparado un cuestionario de 10 interrogantes que será respondida por la muestra obtenida para el presente estudio. Será de forma anónima con consentimiento de los informantes para darle credibilidad y objetividad a la indagación.

IV. RESULTADOS

4.1. A**nálisis de Resultados**

Para realizar la validación del instrumento se utilizó SPSS versión 26 y se contrastó cada una de las preguntas que fueron contestadas por una muestra de 80 participantes como a continuación se detalla:

Tabla 1
Frecuencia agrupada de la Dimensión 1 Entorno Laboral

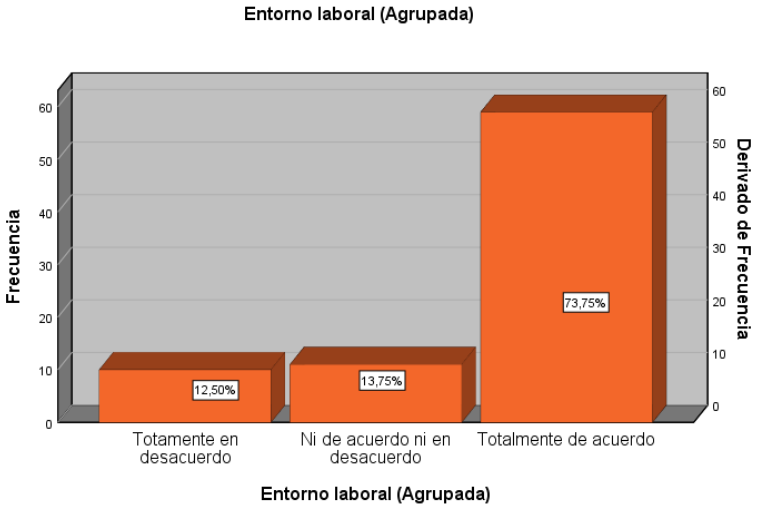
Entorno Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	26,3
	Totalmente de acuerdo	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

La tabla 1 corresponde a la dimensión 1 sobre la relación existente entre el acoso laboral y el entorno laboral, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 12,5% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 13,8% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 73,8% totalmente de acuerdo.

Figura 1

Frecuencia agrupada de la Dimensión 1 Entorno Laboral



Nota al pie

A partir de los resultados obtenidos se detalla las preguntas de esta dimensión:

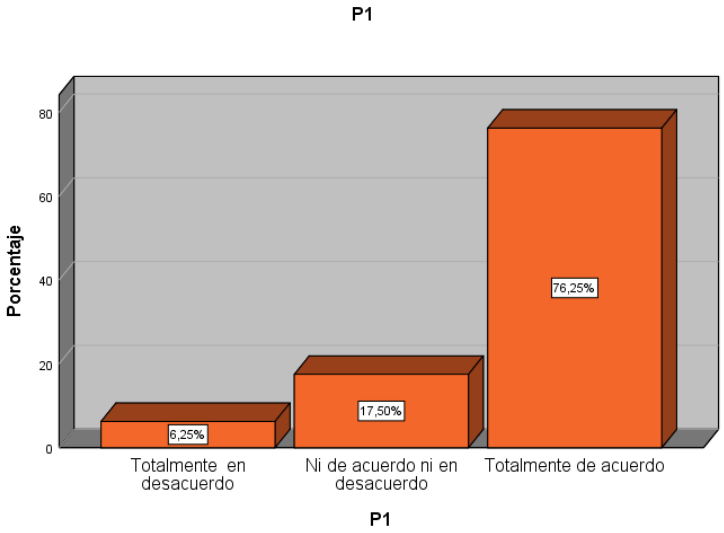
Tabla 2

Frecuencia sobre si en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	23,8
	Totalmente de acuerdo	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia sobre si en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral



En la Tabla 2 se muestra la encuesta desarrollada en la misma que se logró determinar que el 76,25% está totalmente de acuerdo que en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral, frente al 17,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 6,25% está totalmente en desacuerdo.

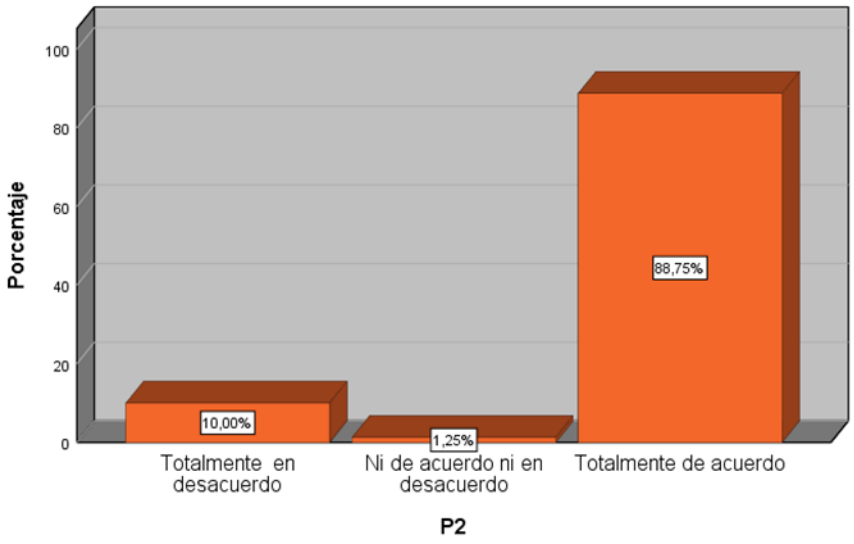
Tabla 3

Frecuencia sobre si las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,3	1,3	11,3
	Totalmente de acuerdo	71	88,8	88,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia sobre si las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones



La Tabla 3 de la encuesta desarrollada se puede apreciar que el 88,5% está totalmente de acuerdo que las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones, frente al 1,25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 10,00% está totalmente en desacuerdo.

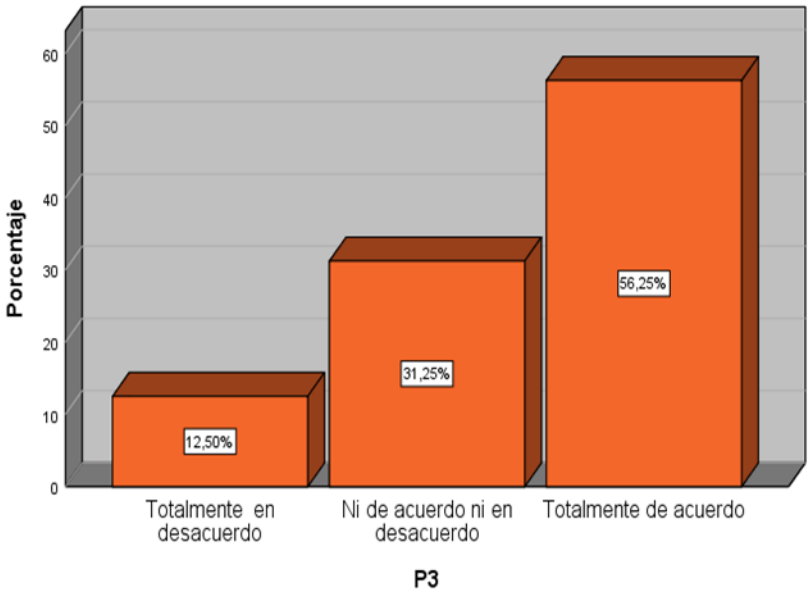
Tabla 4

Frecuencia sobre si los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	31,3	31,3	43,8
	Totalmente de acuerdo	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia sobre si los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral



La Tabla 4 de la encuesta aplicada muestra que el 56,25% está totalmente de acuerdo en que los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral, mientras que el 31,25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se aprecia que el 12,50% está totalmente en desacuerdo.

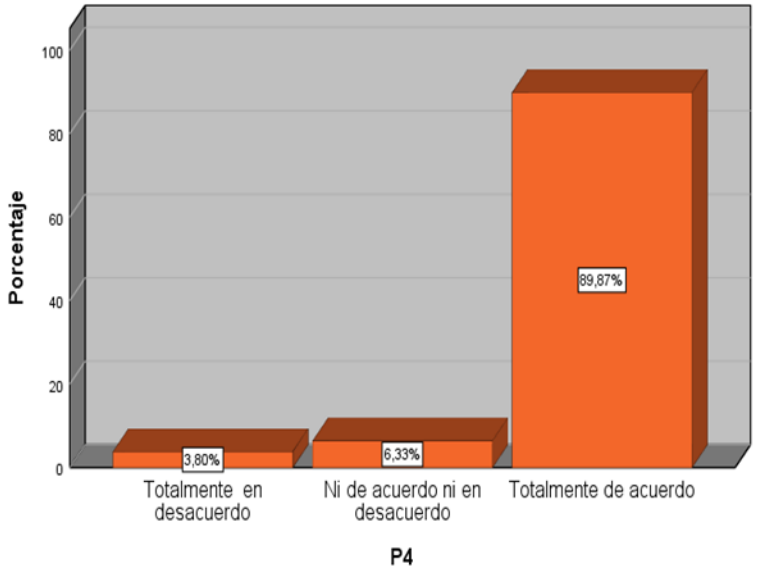
Tabla 5

Frecuencia sobre si el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	10,1
	Totalmente de acuerdo	72	89,9	89,9	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia sobre si el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo



La Tabla 5 de se puede apreciar que el 89,9% está totalmente de acuerdo que, si el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, frente al 6,3% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 3,80% está totalmente en desacuerdo.

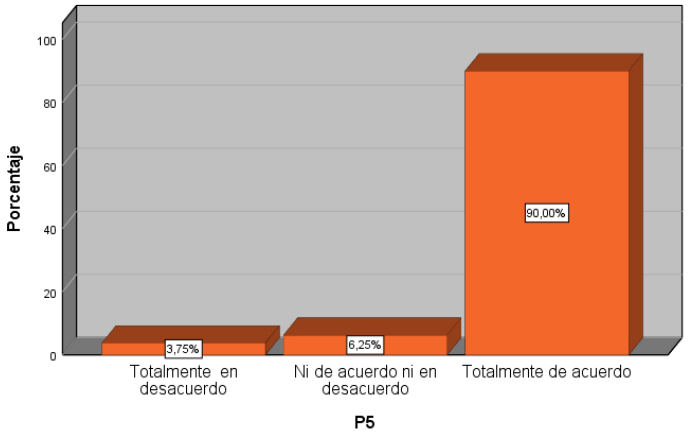
Tabla 6

Frecuencia sobre cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	10,0
	Totalmente de acuerdo	72	90,0	90,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia sobre cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos



La Tabla 6 de la encuesta realizada tuvo como resultado el 90,0% está totalmente de acuerdo que cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos, frente al 6,25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 3,75% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión 2 desempeño profesional

Desempeño Profesional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	28,7
	Totalmente de acuerdo	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

La tabla 7 corresponde a la dimensión 2 sobre la relación existente entre el acoso laboral y el desempeño profesional, al realizar las preguntas sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 11,3% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 17,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 71,3% totalmente de acuerdo.

A partir de los resultados obtenidos se detalla las preguntas de esta dimensión:

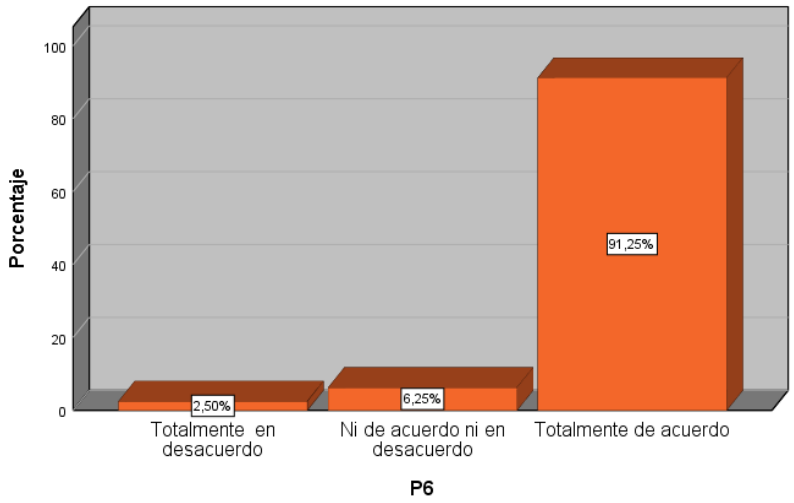
Tabla 8

Frecuencia sobre si cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	8,8
	Totalmente de acuerdo	73	91,3	91,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia sobre si cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo



La Tabla 8 del cuestionario aplicado tuvo como resultado el 91,25% está totalmente de acuerdo que cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo, frente al 6,25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 2,50% está totalmente en desacuerdo

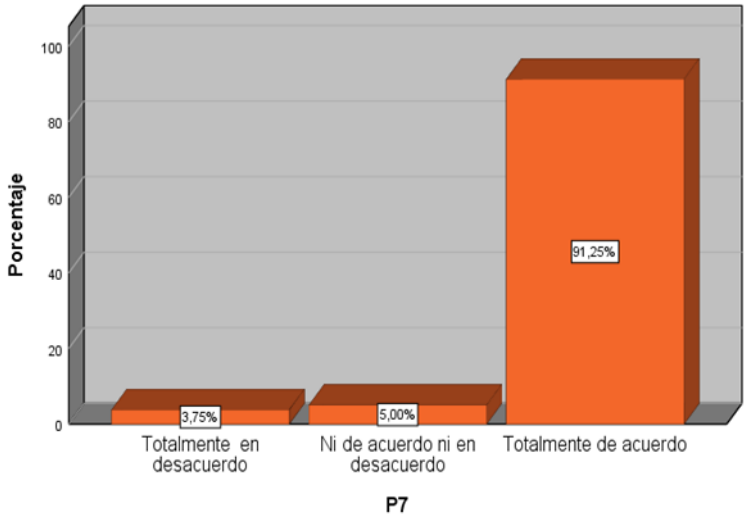
Tabla 9

Frecuencia si el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,0	5,0	8,8
	Totalmente de acuerdo	73	91,3	91,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia si el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral



La Tabla 9 de la encuesta realizada tuvo como resultado el 91,25% está totalmente de acuerdo que el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral, frente al 5,00% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 3,75% está totalmente en desacuerdo.

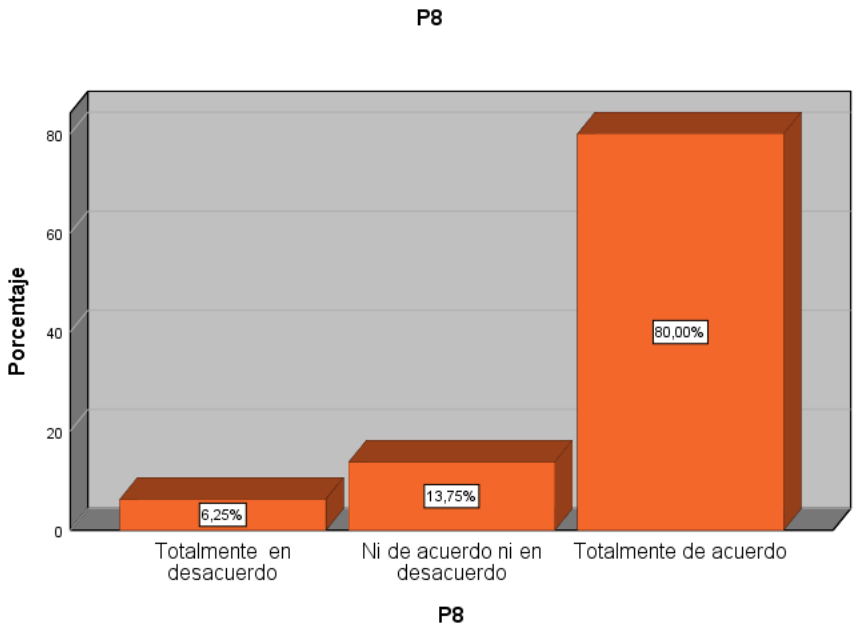
Tabla 10

Frecuencia sobre si la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	20,0
	Totalmente de acuerdo	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia sobre si la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo



La Tabla 10 del cuestionario aplicado tuvo como resultado el 80,00% está totalmente de acuerdo que la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo, frente al 13,75% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 6,25% está totalmente en desacuerdo.

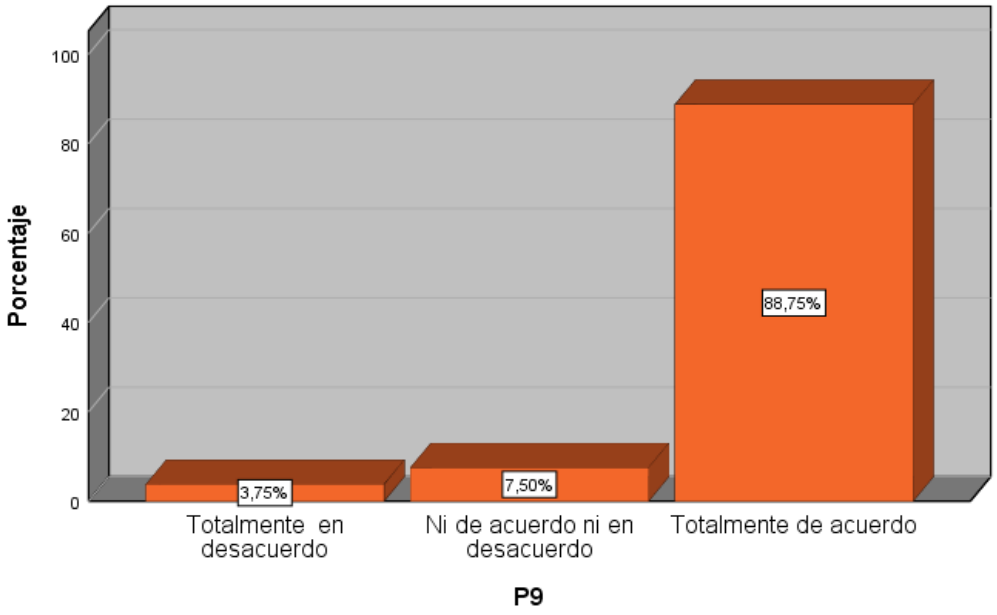
Tabla 11

Frecuencia si el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	11,3
	Totalmente de acuerdo	71	88,8	88,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10

Frecuencia si el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre



sufre, frente al 7,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 3,75% está totalmente en desacuerdo.

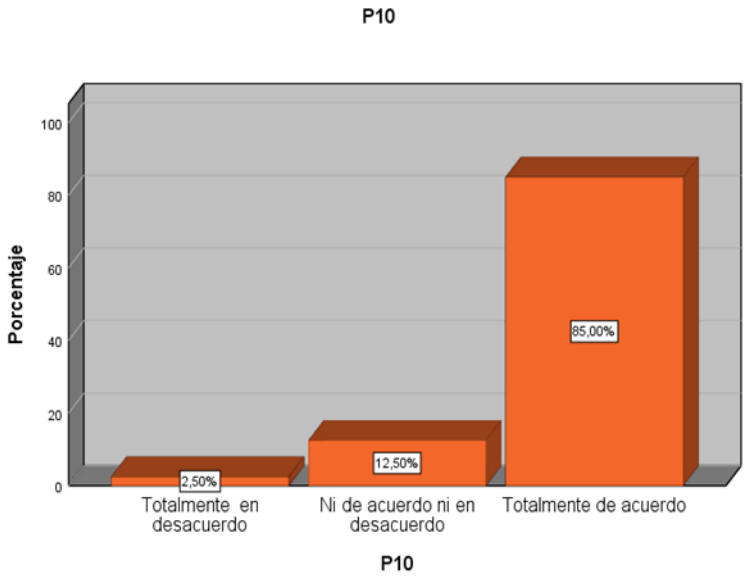
Tabla 12

Frecuencia sobre si los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	15,0
	Totalmente de acuerdo	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 11

Frecuencia sobre si los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso



La Tabla 12 de la encuesta desarrollada tuvo como resultado el 85,00% está totalmente de acuerdo que los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso, frente al 12,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 2,50% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

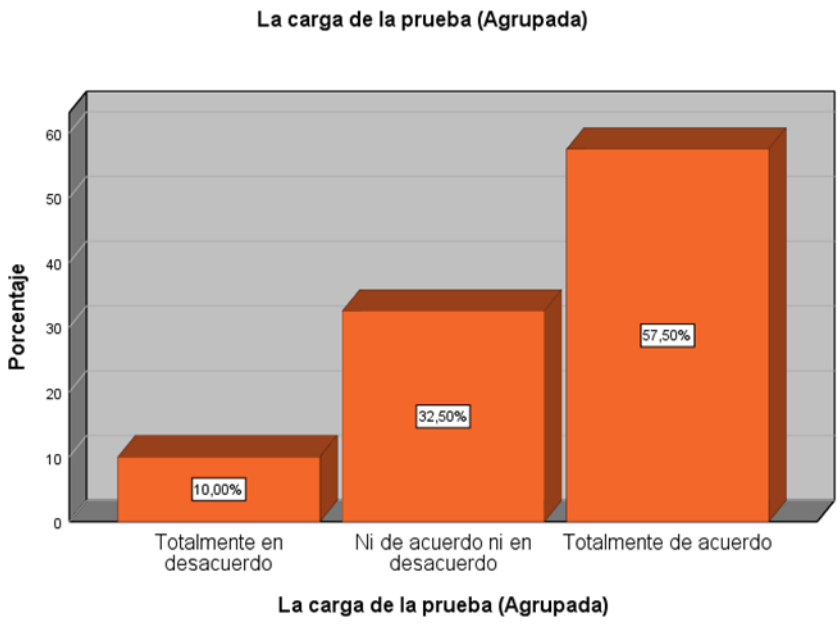
Frecuencia de la dimensión agrupada la carga de la prueba

La carga de la prueba (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	32,5	32,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	46	57,5	57,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 13

Frecuencia de la dimensión agrupada la carga de la prueba



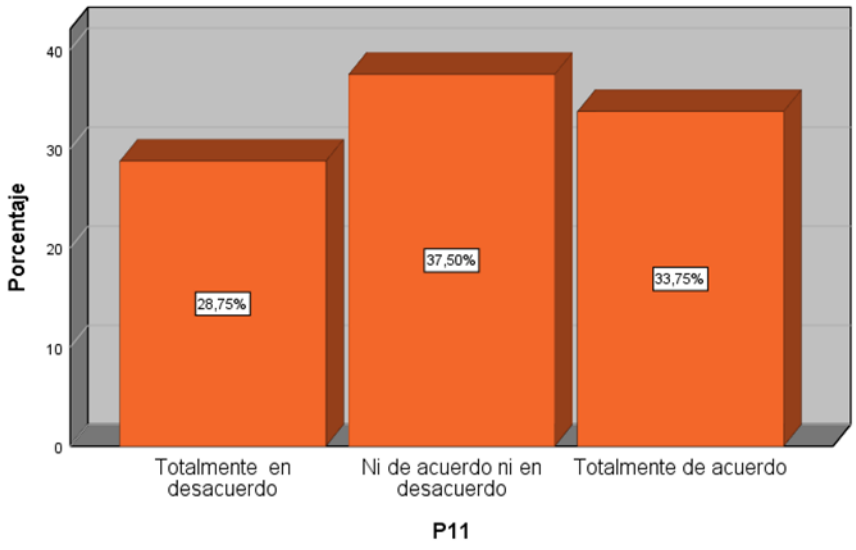
La tabla 13 corresponde a la dimensión 3 agrupada sobre la relación existente entre el acoso laboral y la carga de la prueba, al realizar las preguntas sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 10,0% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 32,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 57,5% totalmente de acuerdo.

A partir de los resultados obtenidos se detalla las preguntas de esta dimensión:

Tabla 14
Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario tener testigos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	28,7	28,7	28,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	37,5	37,5	66,3
	Totalmente de acuerdo	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 12
Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario tener testigos



La Tabla 14 de la encuesta desarrollada tuvo como resultado el 33,75% está totalmente de acuerdo que para probar el acoso laboral es necesario tener testigos, frente al 37,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 28,75% está totalmente en desacuerdo

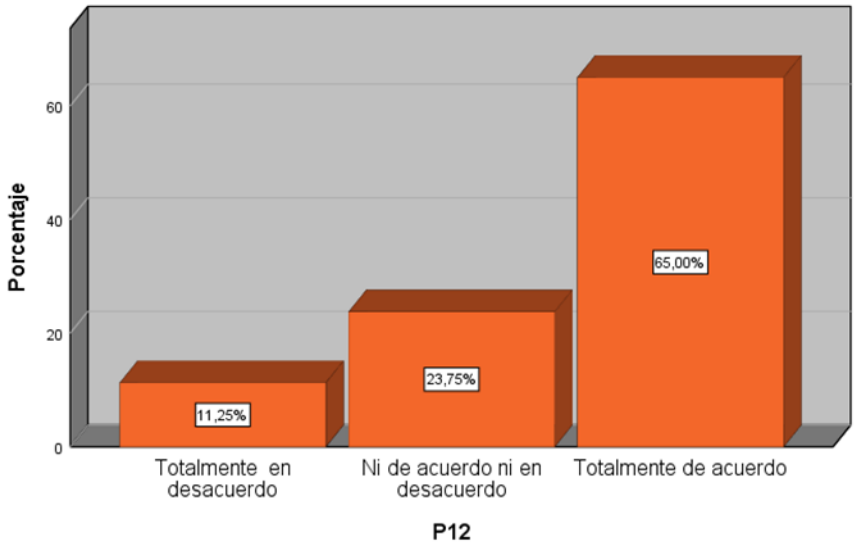
Tabla 15

Frecuencia sobre si otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	23,8	23,8	35,0
	Totalmente de acuerdo	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 13

Frecuencia sobre si otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima



La Tabla 15 del cuestionario aplicado tuvo como resultado el 65,00% está totalmente de acuerdo que, si otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima, frente al 23,75% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 11,25% está totalmente en desacuerdo.

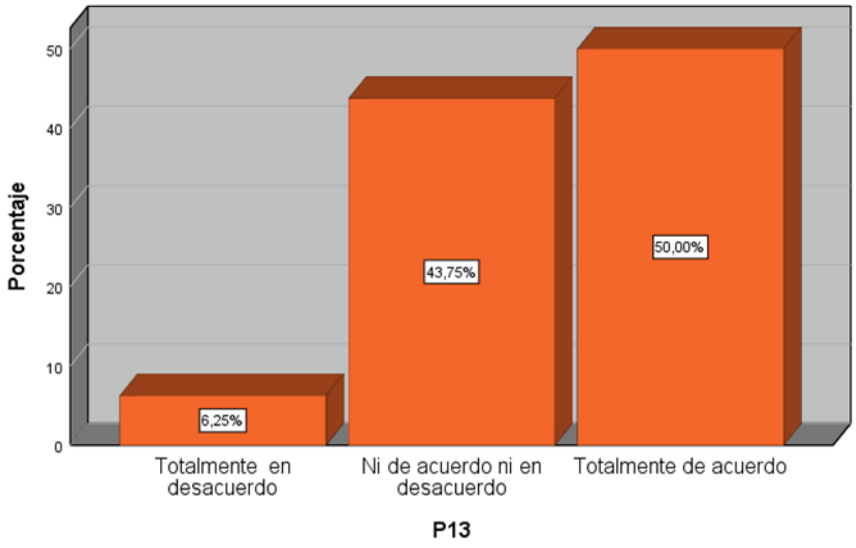
Tabla 16

Frecuencia sobre si los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	43,8	43,8	50,0
	Totalmente de acuerdo	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 14

Frecuencia sobre si los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso



La Tabla 16 de la encuesta desarrollada tuvo como resultado el 50,00% está totalmente de acuerdo que los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso, frente al 43,75% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 6,25% está totalmente en desacuerdo.

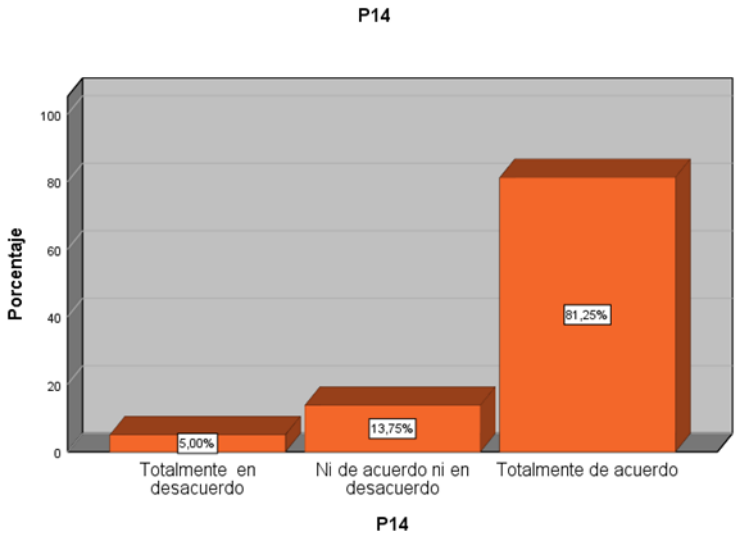
Tabla 17

Frecuencia sobre si el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	18,8
	Totalmente de acuerdo	65	81,3	81,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 15

Frecuencia sobre si el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado



La Tabla 17 del cuestionario aplicado tuvo como resultado el 81,25% está totalmente de acuerdo que el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado, frente al 13,75% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 5,00% está totalmente en desacuerdo.

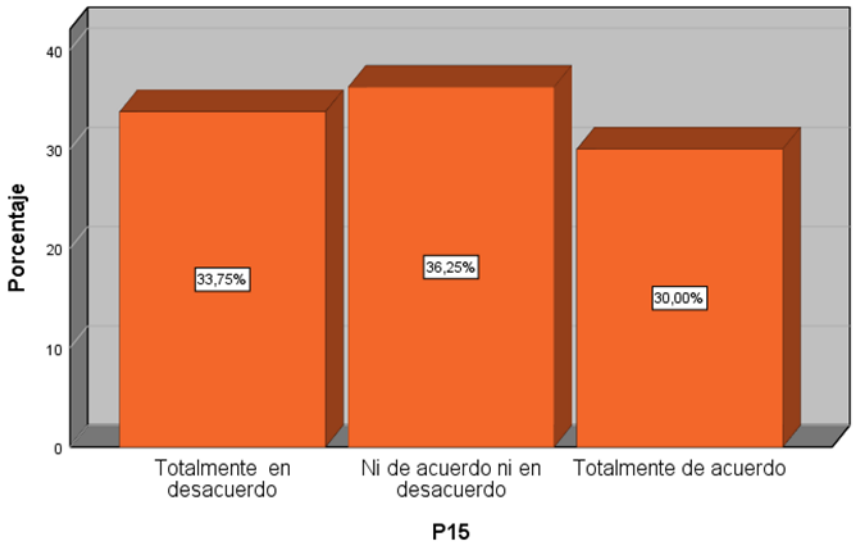
Tabla 18

Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	27	33,8	33,8	33,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	36,3	36,3	70,0
	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 16

Frecuencia sobre si para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional



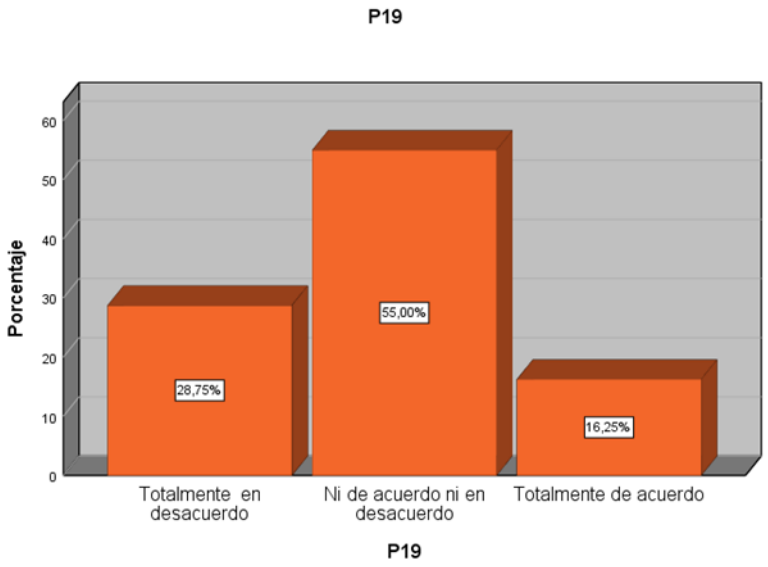
La Tabla 18 de la encuesta aplicada tuvo como resultado el 30,00% está totalmente de acuerdo que para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional, frente al 36,25% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 33,75% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 19
Frecuencia de la dimensión de regulación normativa

Regulación Normativa (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	16,3	16,3	16,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	42,5
	Totalmente de acuerdo	46	57,5	57,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 17
Frecuencia de la dimensión de regulación normativa



La tabla 19 corresponde a la dimensión 4 sobre la relación existente entre el acoso laboral y la regulación Normativa, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 16,3% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 26,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 57,5% totalmente de acuerdo.

A partir de los resultados obtenidos se detalla las preguntas de esta dimensión:

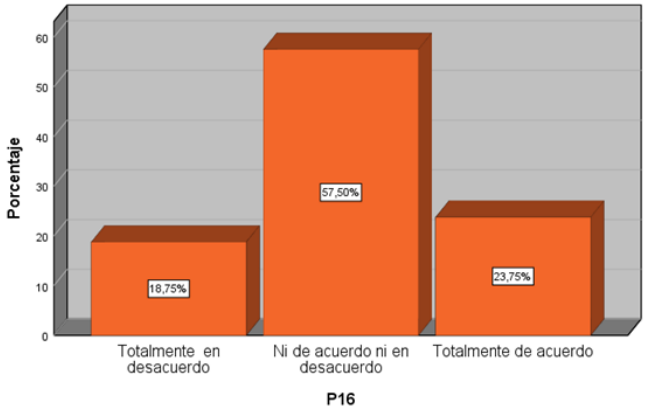
Tabla 20

Frecuencia sobre si la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	57,5	57,5	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 18

Frecuencia sobre si la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro



La Tabla 20 de la encuesta aplicada tuvo como resultado el 23,00% está totalmente de acuerdo que Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro, frente al 57,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 18,75% está totalmente en desacuerdo.

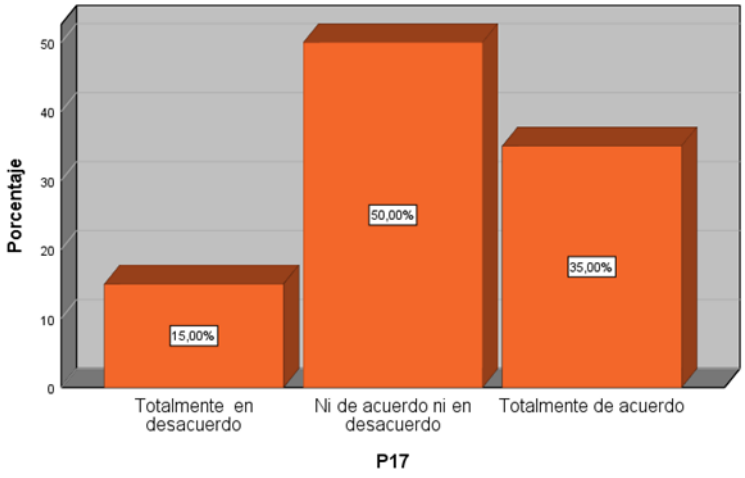
Tabla 21

Frecuencia sobre si la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	50,0	50,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 19

Frecuencia sobre si la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral



La Tabla 21 del cuestionario desarrollado tuvo como resultado el 35,00% está totalmente de acuerdo que ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral, frente al 50,00% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 15,00% está totalmente en desacuerdo.

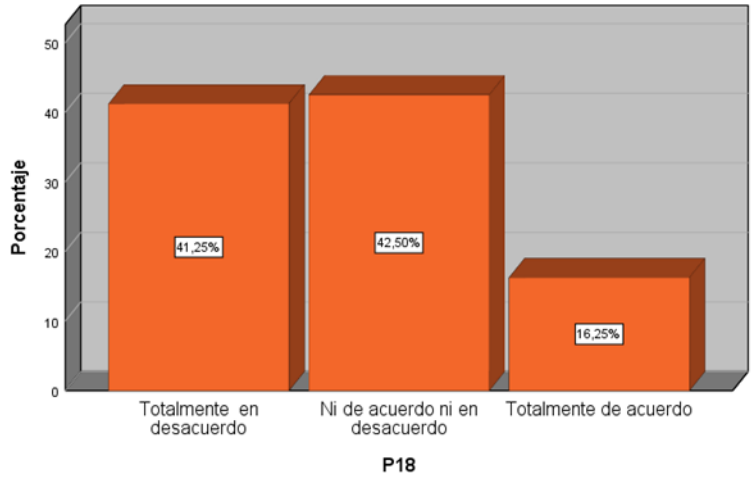
Tabla 22

Frecuencia sobre si en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	41,3	41,3	41,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	42,5	42,5	83,8
	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 20

Frecuencia sobre si en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso



La Tabla 22 de la encuesta aplicada tuvo como resultado el 16,25% está totalmente de acuerdo que en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso, frente al 42,50% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 41,25% está totalmente en desacuerdo.

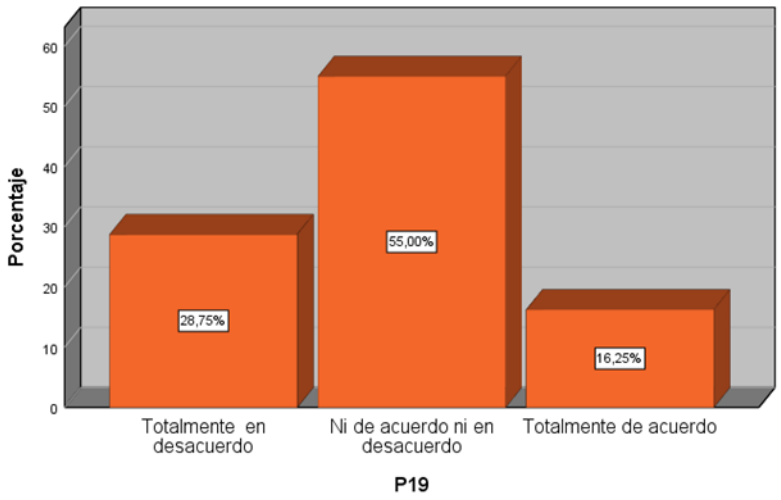
Tabla 23

Frecuencia sobre si la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	28,7	28,7	28,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	55,0	55,0	83,8
	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 21

Frecuencia sobre si la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud



La tabla 23 del cuestionario desarrollado tuvo como resultado el 16,25% está totalmente de acuerdo que la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud, frente al 55,00% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 28,75% está totalmente en desacuerdo

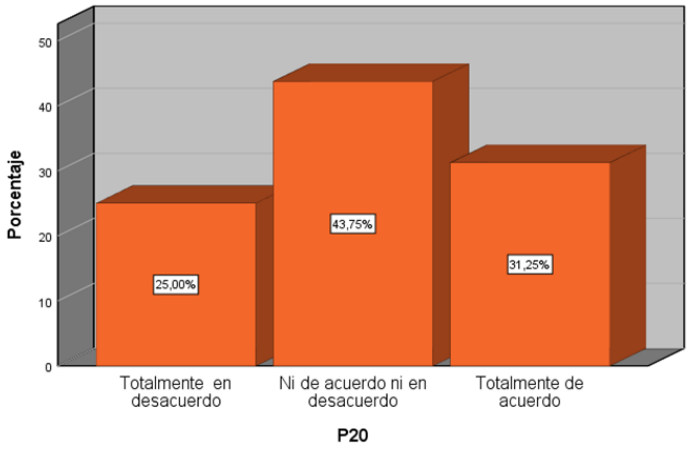
Tabla 24

Frecuencia sobre si la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	25,0	25,0	25,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	43,8	43,8	68,8
	Totalmente de acuerdo	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 22

Frecuencia sobre si la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral



La tabla 24 del cuestionario desarrollado tuvo como resultado el 31,25% está totalmente de acuerdo que la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud, frente al 43,75% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por último, se observa que el 25,00% está totalmente en desacuerdo

con**trastación de Hipótesis**

Prueba de normalidad

H_0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 25
Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acoso Laboral	,303	80	,000	,566	80	,000
Protección Juridica	,094	80	,004	,977	80	,005

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es mayor a 30 participantes, de conformidad con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Hipótesis general

Ho El acoso laboral no tiene una relación significativa con la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica

Hi El acoso laboral tiene una relación significativa con la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica

Tabla 26

Correlación de significancia de las dos variables para validar la Hipótesis General

En la tabla 26 se puede apreciar que el Rho de Spearman dentro de las dos variables que contemplan la Hipótesis general es de 0,44 y su significancia es de ,002 ($p<0,05$) por lo que se puede interpretar que existe una correlación positiva entre el acoso laboral y la protección juridica por ende se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: Ho: $r_{xy} = 0$

El acoso laboral no tiene una relación importante con la carga de la prueba en los jóvenes

			Acoso Laboral (Agrupada)	Protección Juridica (Agrupad)
Rho de Spearman	Acoso Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Protección Jurídica (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022.

Hipótesis alterna: Ha: ρ $r_{xy} \neq 0$

El acoso laboral tiene una relación importante con la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022.

Nivel de significación:

α = 0.05 (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 27

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis especifica 1

			Clima Laboral (Agrupada)	Desempeño Profesional (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Profesional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia p = 0,05, de manera que se puede deducir que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); entonces entre el clima y el desempeño laboral en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022, existe una relación muy estrecha. Así también, de acuerdo con coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,470 es positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula: Ho: $r_{xy} = 0$

El acoso laboral no tiene una relación estrecha con la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022.

Hipótesis alterna: Ha: $\rho\ r_{xy} \neq 0$

El acoso laboral tiene una relación estrecha con la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022.

Nivel de significación:

α = 0.05 (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 28

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la hipótesis especifica 2

			La carga de la prueba (Agrupada)	Regulación Normativa (Agrupada)
Rho de Spearman	La carga de la prueba (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	Regulación Normativa (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,005) es igual al valor de significancia 0,05, de manera que se puede deducir que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); entonces entre el acoso laboral y la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022, existe una relación muy estrecha. Así también, de acuerdo con coeficiente de |correlación de Rho Spearman que es igual a 0,483 es positiva.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente capitulo se desarrollará la discusión primero de las hipótesis especifica 1 y la hipótesis especifica 2 y finalmente la hipótesis general.

La hipótesis especifica 1 afirma que el acoso laboral tiene una relación importante con la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022 existe una relación significativa pues dentro de su primera dimensión entorno laboral se evidencia en la

tabla 1 corresponde a la dimensión 1 sobre la relación existente entre el acoso laboral y el entorno laboral, al realizar las preguntas formuladas para esta dimensión sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 12,5% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 13,8% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 73,8% totalmente de acuerdo; por lo a partir de estos resultados se puede inferenciar la estrecha relación que existe cuando existe acoso laboral dentro del entorno de trabajo, lo que ocasiona en las personas victimas de este acoso incomodidad, intimidación entre otros factores que no le permiten laboral en un ambiente agradable, al respecto en una investigación realizada por Esquivel et al. (2020) es una características permanente sobre el escenario interior de una empresa con la que lidian todos los colaboradores y que tiene un gran impacto es su conducta dentro del lugar donde cada uno ejerce sus funciones.

En cuanto a la segunda dimensión de la hipótesis específica sobre desempeño profesional en la tabla 7 corresponde a la relación existente entre el acoso laboral y el desempeño profesional, al realizar las preguntas sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 11,3% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 17,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 71,3% totalmente de acuerdo, lo que conlleva a inferir que cuando un trabajador es acosado laboralmente influye de manera ,muy significativa en su desempeño laboral toda vez que no puede trabajar tranquilamente conforme la investigación realizada por Ahumada et al., (2021), cuyo objetivo fue describir tanto el acoso laboral como sus implicancias en la salud mental de los trabajadores y en qué forma se cambiaria por razones de género, llegando a la conclusión que el asedio laboral tiene una relevancia con la salud mental de los colaboradores lo que conlleva a que tomen antidepresivos por esta condición en la que se encuentran, así mismo no existe una desemejanza en el género que lo sufre. Esta indagación internacional tiene mucha importancia para el presente estudio, por cuanto que aborda las consecuencias que conllevan al ser humano

que es víctima de la persecución sexual por parte de algún miembro de la organización. Así mismo se fortalece con la teoría siendo que este desempeño en conceptuado por Solís et al. (2019) consideraron que es el talento de cada sujeto para desarrollar las funciones encomendadas en el ejercicio laboral, y se puede observar en el cumplimiento de las ocupaciones en el transcurso de poner en práctica sus habilidades profesionales.

La hipótesis especifica 2 afirma que el acoso laboral tiene una relación estrecha con la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022 teniendo como dimensión la carga de la prueba que en la tabla 13 corresponde a la relación existente entre el acoso laboral y la carga de la prueba, al realizar las preguntas sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 10,0% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 32,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 57,5% totalmente de acuerdo, lo que comprueba que para poder realizar una denuncia de acoso laboral debe existir una prueba que permita al agraviado crear certeza y convicción de lo sucedido al respecto Quispe (2020) quien refiere que al emerger una controversia se deben considerar no sólo las declaraciones, sino que para crear convicción es necesario contar con pruebas fehacientes y que son permitidas por la normativa vigente que puedan tener un efecto demostrativo ante la autoridad competente.

En cuando a la dimensión regulación normativa en la tabla 19 corresponde sobre la relación existente entre el acoso laboral y la regulación Normativa, al realizar la pregunta sobre si existe una estrecha relación entre ambos el 16,3% contestó estar totalmente en desacuerdo, el 26,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 57,5% totalmente de acuerdo.

De las recopilaciones realizadas en el presente estudio y de acuerdo con el análisis realizado se ha podido evidenciar la validación de forma positiva de la hipótesis general indagada, esto es, que existe una correlación positiva entre el acoso laboral y la protección

juridica en los jóvenes internistas del Hospital de Essalud de Ica, 2022 lo que nos lleva a considerar que los jóvenes que sufren acoso laboral no se sientes protegidos jurídicamente a pesar de existir las normas que defienden al acosado. Siendo que el acoso laboral, al decir de Fuentes (2013) es el acto intencional de intranquilizar a un varón o a una fémina en el entorno donde labora, esto se da con un hostigamiento continúo introduciéndose a la intimidad de la víctima sintiéndose dañado moralmente. Por su parte Caraballo (2019) lo describe como una forma de proceder intencional y perpetuo lo que conlleva a que la persona que lo sufre tenga consecuencias negativas como el resquebrajamiento de la salud, descenso de su propio respeto, incomodidad al ir a laborar, anexándose la baja producción en su trabajo, así como las miradas de los demás que lo evidencian.

Ante lo vertido se puede evidenciar que el acoso laboral causa estragos incómodos y un mal ambiente laboral por lo que se debe tener en cuenta las regulaciones normativas y el conocimiento de éstas para que los jóvenes internistas victimas de acoso puedan denunciar estos hechos y realizar su labor con la convicción de que existen normas que sancionan el acoso laboral y que se requiere conocerlas para defenderse ante cualquier indicio que se presente.

VI. CONCLUSIONES

- El objetivo general refrendado por la hipótesis general era establecer la relación existente entre el acoso laboral y la protección jurídica en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022; comprobándose a través del Rho de Spearman cuya significancia considera 0,002 menor a p=0,005 por lo que se rechaza la hipótesis nula y demuestra que existe una relación significativa entre el acoso laboral y la protección juridica, lo que conlleva a considerar la importancia del conocimiento de la normativa para contrarrestar actos de acoso laboral.

- El primer objetivo específico ratificado con la primera hipótesis especifica fue demostrar la relación entre el acoso laboral y la carga de la prueba en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022; ello se logró con la encuesta realizada a la muestra que arrojó que existe una relación significativa, por cuanto que el rho de Spearman arrojó la significancia de 0,000 menor a p= 0,005 por lo que se rechaza la hipótesis especifica nula, por lo tanto se puede concluir que existe un relación significativa entre el acoso laboral y la importancia de la prueba para denunciar estos actos.

- El segundo objetivo específico ratificado con la primera hipótesis especifica fue demostrar la relación entre el acoso laboral y la regulación normativa en los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022, ello también se pudo corroborar con las encuestas realizadas y las investigaciones realizadas de esto tema, además de el Rho de Spearman de esta hipótesis tuvo de significancia 0,005 igual al p=0,005 por lo que se rechaza la hipótesis nula y de comprueba la importancia de la regulación normativa en el acoso laboral no solo para erradicarlo sino también para prevenirlo.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Ministerio de Salud realizar charlas constantemente acerca del tema de investigación que permitan a todos los trabajadores de salud tanto médicos como internistas las normas referentes al acoso laboral y sus sanciones respectivas como una forma de prevención dentro de los espacios laborales.
- A las autoridades del Poder Judicial al tener conocimiento acerca casos de acoso laboral acelerar el proceso y brindar soporte socioemocional a las víctimas quienes al verse involucradas en este tipo de situaciones quedan muy afectadas y no logran

sobreponerse inmediatamente, sintiéndose en muchas oportunidades culpables de lo sucedido por ello es necesario otorgar ayuda a través de un equipo interdisciplinario.

- A las autoridades de la Escuela de derecho Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica brindar las capacitaciones necesarias a los estudiantes de derecho en coordinación con la SUNAFIL quienes han creado Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), que permite a las organización tanto públicas como privadas para desarrollar dentro de ellas una cultura de prevención contra el acoso sexual laboral.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender. Cadernos de Saude Publica, 37(2). https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220

Caraballo, M. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Salud Trab. (Maracay), 27(2), 183–190. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558

Carhuancho, M., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (n.d.). investigación holística. https://ulibros.com/metodologia-para-la-investigacionholistica-rh4t7.html

Chimpen, N., Mercado, M., & Beltran, R. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. Lex, II, 173–196. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i28.2317

Chiri, J. P. (2021). La rigidez en la valoración de las pruebas frente al reclamo por daño moral. Universidad Siglo 21. La Educacion Evoluciona, 1–12.https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/22773

Esquivel, J., Martinez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. aspectos básicos de su origen y definición. Ciencias de La Documentación, 6, 16. https://doi.org/https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146

Feliz (2020) Análisis de los factores determinantes del Mobbing y su incidencia en la República Dominicana [Tesis doctoral Universitat Rovira i Virgili -Cataluña- España]

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández (2022) Efectos del programa de sensibilización online para visibilizar denuncias sobre violencia y acoso laboral en trabajadores de la salud de Moyobamba Tesis para optar el título de magister Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://hdl.handle.net/20.500.14292/2293

Flores, A., & Hurtado, J. (2018). Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia [Universidad Cesar Vallejo]. In Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64857

Fuentes-Valdivieso, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género. Sanid Milit Mex, 67(1), 33–37. http://www.medigraphic.com/pdfs/sanmil/sm2013/sm131e.pdf

Giner, C. (2011). Aproximación conceptual y juridica al término acoso laboral. Anales de Derecho, n.o29, 224–245. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesderecho

Gómez, C., & Navarro, J. (2020). Acoso laboral. ¿conducta punible? Univerdiad Libre de Colombia, 1–13. https://doi.org/https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23191/MD0163pdf?sequence=1

Hancco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno. Revistade Investigación En Comunicación y Desarrollo, 12(3), 186–194. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552

Jaimes, S. (2022). La flexibilización de la carga de la prueba en materia de acoso laboral (Issue 8.5.2017) [Universidad Externado de Colombia].

https://doi.org/https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5061ab17-5485-4534-9efc-7e6912c91f29

López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76–90. https://doi.org/10.51247/st.v4is1.115

Mcdonald, P., & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. Work, Employment & Society, 30(1), 118–134. https://doi.org/10.1177/0950017014564615

Mendoza, H. y. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa cualitativa y mixta. https://www.academia.edu/43711980/Metodología_de_la_investigación_las_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta

Millan, J., & Navarro, D. (2021). Escuela Académico Profesional de Psicología La influencia del acoso laboral en el entorno de trabajo [Universidad Continental].https://doi.org/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12114/2/IV_FHU_501_TI_Millan_Navarro_2021.pdf

Moya B. (2019) Mobbing en médicos residentes e internos de la ciencias de la salud. Red Trujillo. 2019, [tesis para optar el título de psicóloga Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/40394

Ochoa, C., Hernández, E., Guaman, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos, 26(2), 173–180. http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf

Paciencia M. (2018) Perspectiva médico legal del mobbing en el ejercicio de la medicina y la enfermería en el ámbito hospitalario [Tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid – España]

https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/9bcfe4cb-5e74-409e-b132 ec1f44137510/content

Palacios (2020) Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020 [Tesis Universidad Cesar Vallejo – Trujillo] p. 1-99

https://hdl.handle.net/20.500.12692/49366

Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Espacios, 41(45), 57–75. https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06

Pujol (2022) El delito de stalking: análisis jurídico y fenomenológico. [Tesis doctoral Universidad de Lleida- España] http://hdl.handle.net/10803/665241

Puntriano, C. (2022). Reflexiones en torno al ciberacoso laboral en el Perú. Revista de Derecho Corporativo Universidad ESA, Perú, 3, 52–77. https://doi.org/https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.05

Quispe, W. (2020). La prueba del acoso laboral o mobbing en el ordenamiento juridico peruano. In Universidad Pontificia Católica del Perú. https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A

Raj, A., Johns, N. E., & Jose, R. (2020). Gender Parity at Work and Its Association With Workplace Sexual Harassment. Workplace Health and Safety, 68(6), 279–292. https://doi.org/10.1177/2165079919900793

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. In Tercera edición

(Pearson).https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf

Sánchez, Y. M. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Médicas, 21(1), 224–238.http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf

Sierra Córdova, A., Zárate Cáceres, J., & Mejia, C. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. Educ Med Super, 33(4), 37–50. http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v33n4/1561-2902-ems-33-04-e1720.pdf

Solís, Susana; Pupo, Yaíma; Rodríguez, Aixa; Hernández, Vilma; Olivares, Geovnis; López, A. (2019). Artículo Original Cualitativo Médica Competences and Professional Fulfillment From Medical. Facultad de Tecnología de La Salud, 10(1), 70–81.https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87818

Zarate Purizaga Mery Elizabeth. (2019). Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018. https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2422

IX. ANEXOS

Técnica de Encuesta

CUESTIONARIO

Título: Acoso laboral y la protección jurídica a los jóvenes internistas del hospital ESSALUD de Ica, 2022

Nombre: Keytry Rubí Gutiérrez Ramo
Ocupación: Bachiller el Derecho
Fecha:

Estimados internistas del hospital Essalud, el presente instrumento tiene como objetivo saber sus percepciones acerca de la tesis titulada Acoso laboral y la protección jurídica a los jóvenes internistas del hospital ESSALUD de Ica, 2022. Sobre todo, agradecer por su tiempo empleado para responder el presente cuestionario.

Instrucciones: Los datos proporcionados estarán amparados por la confidencialidad.

- Marque con un aspa (X) la opción elegida.
- Si la pregunta no tiene claridad para usted conforme al objetivo planteado, por favor sírvase preguntar al encuestador.

N°	Actividad	Escala de valores		
		Totalmente de acuerdo	**Ni de acuerdo ni en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
VARIABLE INDEPENDIENTE: ACOSO LABORAL				
DIMENSION 1: ENTORNO LABORAL				
INDICADOR 1 CLIMA LABORAL				
01	¿Cree usted que en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral?			
02	¿Considera Usted que las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones?			
03	¿Cree usted que los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral?			
INDICADOR 2 RELACIONES INTERPERSONALES				

04	¿Considera Usted que el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo?			
05	¿Cree usted que cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos?			
DIMENSION 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL				
INDICADOR: CALIDAD DEL TRABAJO				
06	**¿**Considera Usted que cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo?			
07	¿Cree usted que el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral?			
INDICADOR: PRODUCTIVIDAD				
08	¿Considera usted que la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo?			
09	¿Cree usted que el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre?			
10	¿Considera usted que los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al sr victimas de acoso?			
VARIABLE DEPENDIENTE: PROTECCIÓN JURIDICA				
DIMENSIÓN LA CARGA DE LA PRUEBA				
INDICADOR DAÑO MORAL				
11	¿Considera usted que para probar el acoso laboral es necesario tener testigos?			
12	¿Cree usted que otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima?			
13	¿Considera usted que los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso?			
INDICADOR CONDUCTA DOLOSA				
14	¿Considera usted que el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado?			
15	¿Cree usted que para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional?			
DIMENSIÓN REGULACION NORMATIVA				
INDICADOR LEY N° 29497				
16	¿Cree usted que la ley N° 29497 ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que se tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro?			

17	¿Considera usted que la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral?			
18	¿Cree usted que en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso?			
INDICADOR LEY N° 27492				
19	¿Cree usted que la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud?			
20	¿Considera usted que la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral?			

Muchas gracias por su participación.

Sección 1 de 3

Acoso laboral y la protección jurídica a los jóvenes internistas del Hospital ESSALUD de Ica, 2022

Estimados internistas del hospital Essalud , el presente instrumento tiene como objetivo saber sus percepciones acerca de la tesis titulada Acoso laboral y la protección jurídica a los jóvenes internistas del hospital ESSALUD de Ica, 2022. Sobre todo, agradecer por su tiempo empleado para responder el presente cuestionario.

CONSENTIMIENTO INFORMADO AL CONOCER LO QUE IMPLICA LA INVESTIGACION *

ACEPTO VOLUNTARIAMENTE PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Sección 2 de 3

VARIABLE INDEPENDIENTE: ACOSO LABORAL

DIMENSION 1: ENTORNO LABORAL
INDICADOR 1 CLIMA LABORAL

1.- ¿Cree usted que en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral?
Totalmente en desacuerdo(1) Ni de acuerdo no en desacuerdo (2) Totalmente de acuerdo (3)

1 2 3

2.- ¿Considera Usted que las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones?
Totalmente en desacuerdo(1) Ni de acuerdo no en desacuerdo (2) Totalmente de acuerdo (3)

1 2 3

3.- ¿Cree usted que los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral?
Totalmente en desacuerdo(1) Ni de acuerdo no en desacuerdo (2) Totalmente de acuerdo (3)

1 2 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES DEL PROYECTO DE TESIS

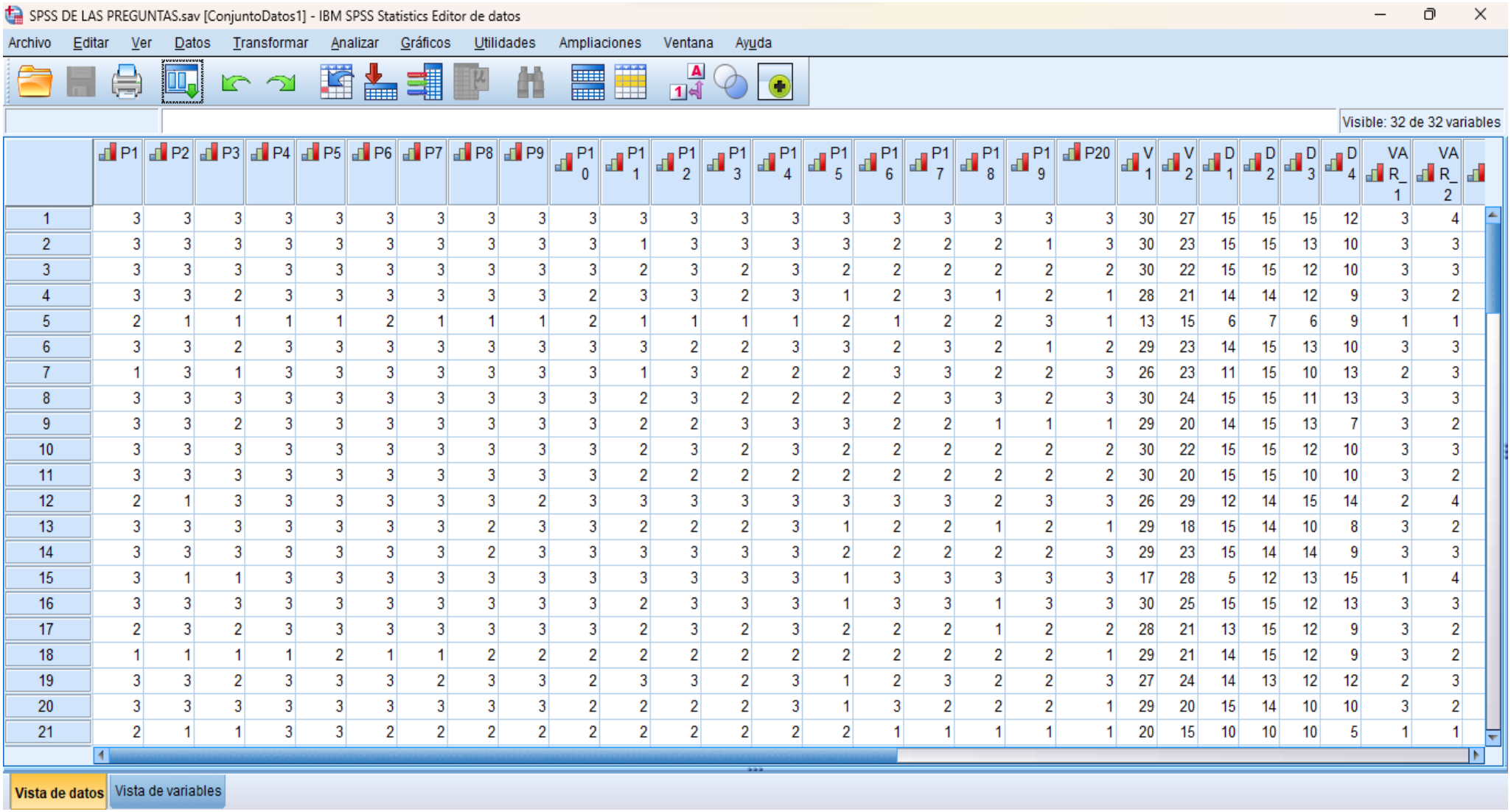
"ACOSO LABORAL Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LOS JOVENES INTERNISTAS DEL HOSPITAL ESSALUD DE ICA, 2022"

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE X ACOSO LABORAL	Ochoa (2021) argumenta que se trata del pánico en el escenario donde se labora en el que uno o más sujetos arremeten contra una persona con asedio, haciéndola sentir indefensa.	Mediante la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento el cuestionario sobre acoso laboral se pretenderá tener los datos necesarios y de fuente confiable sobre esta variable para ello se aplicaran 10 preguntas que deberán sr respondidas por la muestra seleccionada. Será objetiva, anónima y con consentimiento	ENTORNO LABORAL	Clima laboral	21. ¿Cree usted que en el entorno laboral se dan situaciones de acoso laboral? 22. ¿Considera Usted que las situaciones de acoso afectan el clima laboral en las organizaciones? 23. ¿Cree usted que los jóvenes que recién se insertan laboralmente son víctimas de acoso laboral?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Relaciones interpersonales	24. ¿Considera Usted que el acoso laboral genera problemas en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo? 25. ¿Cree usted que cuando una persona sufre acoso laboral se puede generar conflictos?	
			DESEMPEÑO PROFESIONAL	Calidad del trabajo	26. **¿**Considera Usted que cuando uno sufre acoso laboral se desmotiva y baja su calidad del trabajo?	Totalmente de acuerdo

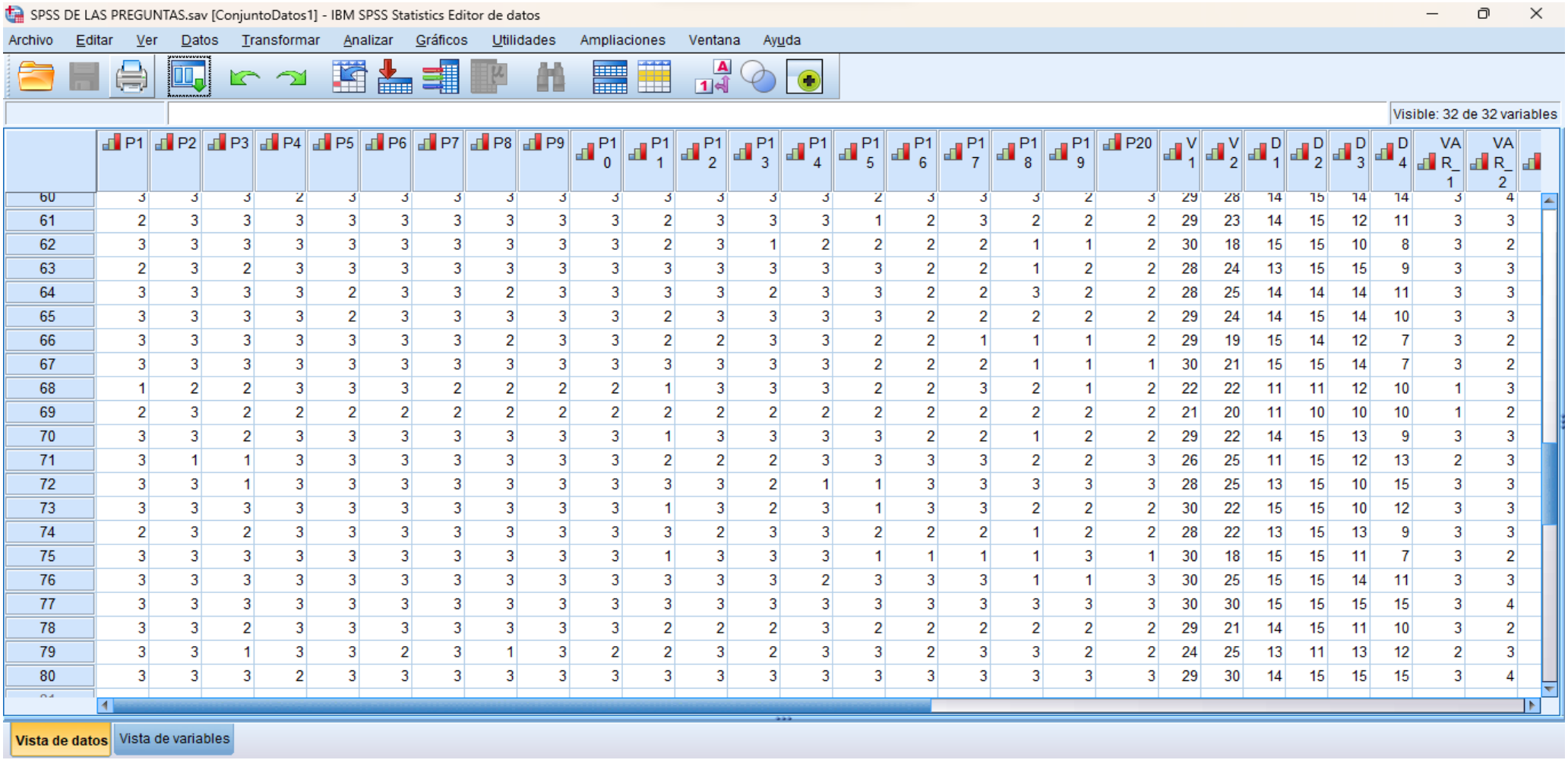
		informado para lograr el desarrollo de la presente investigación			27. ¿Cree usted que el acoso laboral genera problemas que afectan la eficiencia en el desempeño laboral?	Ni de acuerdo y en desacuerdo
				Productividad	28. ¿Considera usted que la persona que es víctima de acoso baja su cantidad de trabajo? 29. ¿Cree usted que el daño causado por el acoso laboral afecta la eficacia del desempeño de quien lo sufre? 30. ¿Considera usted que los jóvenes internistas bajan su productividad en los hospitales al ser víctimas de acoso?	Totalmente en desacuerdo
VARIABLE Y PROTECCION JURIDICA	: Es un conjunto de acciones que realiza el estado a través de reglas que ayuden a complementar ciertas políticas para que a partir de las distintas entidades se ayude a prevenir y sancionar el asedio laboral. (Sierra, 2019)	Mediante la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento el cuestionario sobre protección juridica se pretenderá tener los datos necesarios y de fuente confiable sobre esta variable para ello se aplicaran 10	LA CARGA DE LA PRUEBA	Daño moral	31. ¿Considera usted que para probar el acoso laboral es necesario tener testigos? 32. ¿Cree usted que otra prueba importante es el acreditar el daño moral causado a la víctima? 33. ¿Considera usted que los jóvenes internistas tienen mayor dificultad en probar el acoso?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo
				Conducta dolosa	34. ¿Considera usted que el acosador se aprovecha de la falta de control de estas situaciones por parte del acosado?	Totalmente en desacuerdo

		preguntas que deberán sr respondidas por la muestra seleccionada. Será objetiva, anónima y con consentimiento informado para lograr el desarrollo de la presente investigación			35. ¿Cree usted que para probar el acoso laboral es necesario que haya sido intencional?	
			REGULACIÓN NORMATIVA	Ley N° 29497	36. ¿Cree usted que la ley N° 29497 ley Procesal del Trabajo garantiza los derechos constitucionales que se tienen los trabajadores para laborar en un ambiente seguro? 37. ¿Considera usted que la ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo contempla la forma de proceder frente a un caso de acoso laboral? 38. ¿Cree usted que en los casos de acoso laboral la autoridad cumple con un debido proceso?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Ley N° 27942	39. ¿Cree usted que la ley N° 27942 ley de Hostigamiento sexual es conocido por los internistas de salud? 40. ¿Considera usted que la ley N° 27492 Ley de Hostigamiento Laboral previene los actos de acoso laboral?	Totalmente de acuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo

						Totalmente en desacuerdo



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V1	V2	D1	D2	D3	D4	VAR_1	VAR_2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	27	15	15	15	12	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	30	23	15	15	13	10	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30	22	15	15	12	10	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	28	21	14	14	12	9	3	2
5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	13	15	6	7	6	9	1	1
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	29	23	14	15	13	10	3	3
7	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	26	23	11	15	10	13	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	30	24	15	15	11	13	3	3
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	29	20	14	15	13	7	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30	22	15	15	12	10	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	20	15	15	10	10	3	2
12	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	29	12	14	15	14	2	4
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	29	18	15	14	10	8	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	29	23	15	14	14	9	3	3
15	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	17	28	5	12	13	15	1	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	30	25	15	15	12	13	3	3
17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	28	21	13	15	12	9	3	2
18	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	21	14	15	12	9	3	2
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	27	24	14	13	12	12	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	29	20	15	14	10	10	3	2
21	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	20	15	10	10	10	5	1	1



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V1	V2	D1	D2	D3	D4	VAR_1	VAR_2
60	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	29	28	14	15	14	14	3	4
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	29	23	14	15	12	11	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	30	18	15	15	10	8	3	2
63	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	28	24	13	15	15	9	3	3
64	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	28	25	14	14	14	11	3	3
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	29	24	14	15	14	10	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	29	19	15	14	12	7	3	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	30	21	15	15	14	7	3	2
68	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	22	22	11	11	12	10	1	3
69	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	20	11	10	10	10	1	2
70	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	29	22	14	15	13	9	3	3
71	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	26	25	11	15	12	13	2	3
72	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	28	25	13	15	10	15	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	30	22	15	15	10	12	3	3
74	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	28	22	13	15	13	9	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	30	18	15	15	11	7	3	2
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	30	25	15	15	14	11	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	30	15	15	15	15	3	4
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29	21	14	15	11	10	3	2
79	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	24	25	13	11	13	12	2	3
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	30	14	15	15	15	3	4