



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

EL ACOSO LABORAL Y EL DERECHO A LA INTEGRIDAD DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL FONAFUN PNP, 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

RONALD JESUS ALARCON ANCO
ORCID: 0000-0002-7971-5302

ASESOR

MAG. ARTURO ADOLFO MEDRANO CARMONA
ORCID: 0000-0001-7046-9419

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2022

DEDICATORIA

A mi familia mi madre, hermanos y sobrinos, que son el soporte emocional para lograr los sueños de ser abogado.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Autónoma del Perú por darme la oportunidad de desarrollarme como profesional. A mi asesor: Arturo Adolfo Medrano Carmona, por sus acertadas sugerencias. También agradezco a las autoridades del Fonafun PNP, por permitirme la facilidad de poder acceder a la toma de datos y realizar la tesis.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1. Realidad problemática..... | 12 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 14 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 15 |
| 1.4. Justificación e importancia de la investigación..... | 15 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 16 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Antecedentes de estudios..... | 18 |
| 2.2. Bases teóricas y científicas | 20 |
| 2.3. Definición conceptual de la terminología empleada..... | 21 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 25 |
| 3.2. Población y muestra..... | 25 |
| 3.3. Hipótesis | 26 |
| 3.4. Variables – Operacionalización..... | 27 |
| 3.5. Métodos y técnicas de investigación..... | 29 |
| 3.6. Procesamiento de los datos..... | 29 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | |
| 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables..... | 31 |
| 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable..... | 32 |
| 4.3. Contrastación de hipótesis..... | 40 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 5.1. Discusiones..... | 50 |
| 5.2. Conclusiones..... | 52 |
| 5.3. Recomendaciones..... | 52 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

LISTA DE TABLAS

| | |
|----------|---|
| Tabla 1 | Variables de estudio |
| Tabla 2 | Alfa de Cronbach |
| Tabla 3 | Acoso laboral |
| Tabla 4 | El acto de violencia al trabajador |
| Tabla 5 | Los actos de discriminación |
| Tabla 6 | El hostigamiento sexual |
| Tabla 7 | Derecho a la integridad de la persona |
| Tabla 8 | Derecho a la integridad física |
| Tabla 9 | Derecho a la integridad psicológica |
| Tabla 10 | Derecho a la integridad sexual |
| Tabla 11 | Prueba estadística de normalidad |
| Tabla 12 | Tabla cruzada derecho a la integridad y acoso laboral |
| Tabla 13 | Correlaciones no paramétricas de las variables |
| Tabla 14 | Nivel de contingencia |
| Tabla 15 | Tabla cruzada derecho a la integridad física y el acto de violencia al trabajador |
| Tabla 16 | Correlaciones no paramétricas de las variables |
| Tabla 17 | Nivel de contingencia |
| Tabla 18 | Tabla cruzada derecho a la integridad psicológica y los actos de discriminación |
| Tabla 19 | Correlaciones no paramétricas de las dimensiones |
| Tabla 20 | Nivel de contingencia |
| Tabla 21 | Tabla cruzada derecho a la integridad sexual y el hostigamiento sexual |
| Tabla 22 | Correlaciones no paramétricas de las variables |
| Tabla 23 | Nivel de contingencia |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|-----------|---------------------------------------|
| Figura 1 | Correlación de variables |
| Figura 2 | Fórmula empleada |
| Figura 3 | Acoso laboral |
| Figura 4 | El acto de violencia al trabajador |
| Figura 5 | Los actos de discriminación |
| Figura 6 | El hostigamiento sexual |
| Figura 7 | Derecho a la integridad de la persona |
| Figura 8 | Derecho a la integridad física |
| Figura 9 | Derecho a la integridad psicológica |
| Figura 10 | Derecho a la integridad sexual |

**EL ACOSO LABORAL Y EL DERECHO A LA INTEGRIDAD DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL FONAFUN PNP, 2021
RONALD JESUS ALARCON ANCO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo general; determinar la relación del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021. Aunado a ello, el acoso laboral ha significado ser el comportamiento repetido que constituye agresión o acoso en detrimento de los empleados. Este es un fenómeno cada vez más común en varias organizaciones o centros de trabajo, incluye una serie de comportamientos que van desde el abuso verbal, el insulto, la humillación hasta el acoso sexual; lo que crea un clima altamente tóxico que perjudica a los empleados de las organizaciones. El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental correlacional, se aplicó el hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 67 administrativos del Fonafun PNP, y como instrumentos se aplicó un cuestionario con una confiabilidad de cronbach de ($,965$), para las dos variables que son, el acoso laboral y el derecho a la integridad, la validación de los instrumentos se dio por dos expertos un temático y un metodólogo quienes coincidieron en determinar que los instrumentos son aplicables para medir la relación al acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun. La estadística se procesó a través del Rho de Spearman. Se llegó a la conclusión de que el acoso laboral sí se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun. Esto se demuestra mediante la prueba Rho de Spearman $0,00$ (valor de $p = 0,000 < 0,05$).

Palabras clave: acoso laboral, derecho a la integridad, violencia, derechos fundamentales.

**WORKPLACE HARASSMENT AND THE RIGHT TO INTEGRITY OF FONAFUN
PNP ADMINISTRATIVE PERSONNEL, 2021**

**RONALD JESUS ALARCON ANCO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

ABSTRACT

The present study had as general objective; determine the relationship of workplace harassment with the right to integrity of the administrative staff of the Fonafun PNP, 2021. In addition to this, workplace harassment has meant repeated behavior that constitutes aggression or harassment to the detriment of employees. This is an increasingly common phenomenon in various organizations or workplaces, it includes a series of behaviors that range from verbal abuse, insult, humiliation to sexual harassment; which creates a highly toxic climate that harms the employees of the organizations. The type of study was basic, with a non-experimental correlational design, the deductive hypothetical was applied, with a quantitative approach, the sample was 67 administrative staff of the Fonafun PNP, and as instruments a questionnaire was applied with a cronbach reliability of (, 965), for the two variables that are, workplace harassment and the right to integrity, the validation of the instruments was given by two experts, one thematic and one methodologist, who agreed to determine that the instruments are applicable to measure the relationship to harassment. employment with the right to integrity of Fonafun's administrative staff. Statistics were processed through Spearman's Rho. It was concluded that workplace harassment is significantly related to the right to integrity of Fonafun's administrative staff. This is demonstrated by Spearman's Rho test 0.00 (p value = 0.000 <0.05).

Keywords: workplace harassment, right to integrity, violence, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

El acoso en el lugar de trabajo, o *mobbing*, está muy extendido en todo el mundo, lo cual es un problema grave para muchos trabajadores en instituciones públicas y privadas, que es un comportamiento individual o grupal de acoso y acoso a través de un comportamiento sistemático continuar con el tiempo para perjudicar la integridad física y psicológica de una o más personas, que generalmente es causado por un desequilibrio de poder entre los líderes jerárquicos en detrimento de los servidores de nivel inferior para destruir su reputación e interrumpir sus funciones, aprovechando las debilidades del sistema organizacional y la falta de reglas claras que protejan los derechos básicos de los servidores.

La tesis, sobre; el acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021. Tuvo como propósito, determinar la relación del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo. La tesis es importante porque, a nivel nacional, nunca se han realizado encuestas sobre el acoso en el lugar de trabajo, o las condiciones de trabajo, y sobre las consecuencias físicas y psicológicas que traen consigo en el tiempo. del acoso en el lugar de trabajo, pero se han realizado investigaciones separadas, especialmente en el campo de la educación y la capacitación.

Aunque es cierto que el acoso laboral ocurre tanto en instituciones públicas como privadas; sin embargo, hay estudios en todo el mundo que muestran que la tasa de incidencia más alta se observa en las instituciones estatales, lo que enfatiza la obligación del estado de garantizar sistemas laborales que respeten la dignidad humana y los derechos fundamentales, dando prioridad a una persona como eje de su actividad, especialmente dada la gravedad física, psicológicas y sociales causadas por el acoso en el lugar de trabajo, considerando que, no solo en relación con el

empleado, sino también para su familia, que se ve afectada por la influencia del acoso laboral, donde el rendimiento del servidor disminuye y se produce el absentismo; que, a su vez, afecta la productividad y la efectividad de los sujetos afectados; finalmente, afecta a la sociedad, fortaleciendo la atmósfera de violencia en la sociedad, así como a la violación sistemática de los derechos fundamentales que se produce con impunidad.

La tesis estuvo comprendida en cinco capítulos, siendo los siguientes:

Capítulo I, se centró en analizar el problema de investigación, desde la realidad del problema la formulación del problema, la justificación e importancia, seguido de los objetivos y ver si tienen limitaciones.

Capítulo II, se centró en el marco teórico, mostrando los antecedentes que son la base de la tesis, la fundamentación teórica y la definición de términos básicos siendo el sustento teórico de la tesis.

Capítulo III, esta secuencia comprendido el marco metodológico, donde se centró en el proceso del desarrollo de la tesis, teniendo en consideración el tipo y diseño de investigación la población y muestra, seguido de las hipótesis y las variables y las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y obtener los resultados y finalmente procesar los datos que se obtuvieron.

Capítulo IV, en esta secuencia se analizó e interpretó los datos de la tesis teniendo como base la fiabilidad del estudio, analizar los datos a través de la estadística descriptiva y la contrastación a través de la estadística inferencial.

Capítulo V, esta secuencia se centró en desarrollar una discusión de los resultados y lograr la validación real y así concluir y recomendar propuestas que sean beneficio según los resultados de la tesis.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El acoso laboral, se refiere al comportamiento repetido que constituye agresión o acoso en detrimento de los empleados. Este es un fenómeno cada vez más común en varias organizaciones o centros de trabajo, incluye una serie de comportamientos que van desde el abuso verbal, el insulto, la humillación hasta el acoso sexual; lo que crea un clima altamente tóxico que perjudica a los empleados de las organizaciones. Dado que la intimidación en el lugar de trabajo se manifiesta en todos los niveles, tienen un efecto psicológico en las personas y comienzan con eventos menores que pasan desapercibidos hasta que comienza la persecución (violencia) en el lugar de trabajo.

El derecho a la inviolabilidad es uno de los más importantes para una persona, ya que incluye aspectos físicos, psicológicos y morales, lo que hace posible el desarrollo libre de una persona, así como la plena realización de otros derechos fundamentales que un ejercicio no puede hacer si su integridad es encontrada por una abolladura. En este sentido, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito familiar, estas son áreas en las que una persona necesita funcionar con mayor libertad, lo que implica que el respeto ilimitado de su integridad es un requisito previo.

El Perú es un país donde se vulnera muchos los derechos del trabajador y por ende se ve afectado por esta situación, especialmente con respecto a los servidores públicos; Sin embargo, hasta la fecha no hay conciencia sobre la gravedad de la situación, que constituye una violación grave de los derechos fundamentales de los servidores, con la circunstancia agravante de que la tasa de acoso está regulada solo para empleados en actividades privadas incluidas en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997), el texto

del Decreto Legislativo N.º 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero no para otros regímenes laborales. El acoso laboral se considera comparable al despido, su uso se limita a los casos en que los hechos terminan con el despido, sin tener en cuenta el hecho de que hay otras acciones que, aunque no tienden a extinguir las relaciones laborales, violan la integridad física o la moral del empleado, causando graves daños a su salud. y la salud del ciclo de trabajo, que también afecta el clima institucional. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el acoso sexual es una de las muchas formas de acoso laboral, y lo inusual en este fenómeno es que las cifras actuales no reflejan su valor real, como lo sería hoy en día.

Hay serios signos de acoso en los ministerios de estado, como en otros organismos gubernamentales, que en su mayoría no fueron denunciados por las víctimas por temor a represalias por parte de su superior, sin contar con el apoyo de la institución o no contar con pruebas suficientes, ya que sucede que muchas investigaciones se prolongan demasiado en el tiempo, mientras que los actos de acoso continúan e incluso empeoran, y finalmente las quejas son rechazadas, por lo que no son políticas de enjuiciamiento estatal, como es el caso en los países desarrollados, y por otro lado, no hay cámaras de vigilancia en las oficinas de la institución en las provincias para aclarar los actos de persecución denunciados.

En cuanto a Lima y en sus diferentes organismos públicos, la situación es similar a la situación en el resto del país, es decir, hay una serie de actos de acoso en el lugar de trabajo que generalmente no son denunciados ni investigados por la institución ex officio, a pesar de que algunos de ellos son públicos y notorio. Como regla, no es posible probar los hechos en el marco de los procedimientos administrativos, ya que la víctima debe respaldar su queja con audio y video, lo cual

es difícil de obtener; además, los testigos son reacios a testificar sobre los ataques que presencian por temor a represalias, y finalmente, las investigaciones continúan durante mucho tiempo y los trabajadores prefieren reconciliarse con el agresor y no continuar el proceso. Del mismo modo, se observa que los trabajadores se ven obligados a exigir un cambio de posición para permitir la persecución de la que son víctimas, mientras que los perseguidores no reciben ninguna sanción debido a la falta de normas legales que establezcan sanciones.

El acoso en el lugar de trabajo es un fenómeno recurrente que afecta el derecho de los empleados del ministerio de estado a la inviolabilidad, como es el caso de los trabajadores en todo el sector público en todo el país; afecta gravemente el derecho a la integridad de los servidores administrativos, entre otras cosas. En consecuencia, es necesario presentar proyectos de ley para combatir el acoso en detrimento de todos los empleados, no solo los cubiertos por el *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997), sino también de todos los empleados en el país, a fin de implementar la política estatal necesaria para prevenir la ocurrencia de estos eventos graves y castigar adecuadamente a los responsables administrativo, en casos menores; como delito, en el caso de un efecto grave, como ocurre en países como España y Colombia, donde se entendió la gravedad de este fenómeno y sus consecuencias catastróficas, por esta razón se adoptó una política estatal para prevenir y combatir la persecución en el lugar de trabajo, autorizando fuertemente a sus autores.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona el acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el acto de violencia al trabajador con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021?

¿De qué manera se relaciona los actos de discriminación con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021?

¿De qué manera se relaciona el hostigamiento sexual con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Objetivos específicos

Determinar la relación el acto de violencia al trabajador con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Identificar la relación de los actos de discriminación con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Identificar la relación del hostigamiento sexual con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio se justifica por la necesidad de conocer la incidencia del acoso laboral en las instituciones públicas del Perú, y trabajarla en la tesis ayuda a que se tome conciencia de la gravedad de los hechos a lo que conlleva cada acto de acoso, obtener datos o información necesaria son de suma importancia para proponer

soluciones al fenómeno relacionadas con posibles modificaciones normativas en normas o leyes, así como también, se tome conciencia sobre la necesidad de estructurar y aplicar políticas públicas destinadas a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y a la prevención del hostigamiento o acoso laboral.

La tesis es importante porque nos brinda información sobre hechos reales que se muestran en las empresas sobre el *mobbing*, los cuales muchos de ellos no se demuestran por temor o miedo a perder el trabajo o por supuesto respeto a los superiores, todo eso conlleva a que el clima laboral de trabajo sea muy tóxico, y con esta investigación logramos demostrar que estos casos sí son reales y nos lleva a proponer recomendaciones que ayuden y mejoren el sistema administrativo sea mejor y con buen ánimo de trabajar.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el Perú existe escasa bibliografía sobre el tema del acoso laboral, el mayor por parte de la consultada es extranjera. Asimismo, se observa que no existen sondeos ni encuestas nacionales en los entornos laborales referidos a este fenómeno, ni sobre el clima laboral y su influencia en el desempeño del trabajador, lo que sí se ha realizado en otros países; lo cual genera que no se cuente con información respecto del panorama nacional respecto del fenómeno del acoso laboral, ni su incidencia en las instituciones públicas y privadas.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Ávila (2022) en su artículo sobre el acoso laboral o mobbing como causa de siniestralidad laboral, analiza el impacto del mobbing como abuso laboral, dado que las consecuencias generan riesgos psicosociales que actualmente afectan a los trabajadores a nivel emocional, físico y psicológico. Desarrolló un trabajo de tipo documental observacional a través de doctrinas y leyes. Como resultado se encontró que el mobbing es uno de los factores de riesgo psicosocial más graves, ya que en este proceso el trabajador perseguido se provoca intencionalmente graves daños físicos, emocionales y psicológicos. Se concluye que el mobbing deja severas consecuencias a los perseguidos, dejándolos en un estado de estrés severo, y tras el agotamiento propensos a accidentes de trabajo, así como al suicidio.

Sacristán (2017) en su informe final sobre las variables psicosociales y el acoso laboral. La investigación aplicó una metodología cuantitativa en dos pasos; en la primera fase se elaboró un cuestionario y en la segunda fase se obtuvieron los resultados mediante el programa Spss versión 19. El presente estudio concluyó que existían diferencias con trascendencia estadística en los factores psicosociales y organizacionales que actualmente constituyen la realidad gerencial de los centros residenciales, así como en respuesta a los diversos objetivos propuestos originalmente en el estudio.

De Miguel y Prieto (2016) establecieron el artículo científico sobre el acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial, publicado en la revista perspectivas. Cochabamba. Nos muestra que el acoso laboral o *mobbing* es un riesgo psicosocial, manifestado en las relaciones interpersonales de una empresa, lo cual ha crecido últimamente, teniendo consecuencias graves tanto en la víctima

como en la empresa, afectando su productividad. El factor más común de acoso es el sector de servicios por la relación que existe entre personas, donde las mujeres como las personas mayores son los más afectados. Concluyendo que la misma relación dinámica que se da entre personas en el tiempo puede afectar a cualquier trabajador y es importante tomar medidas que erradiquen este fenómeno que está más presente hoy en día.

Antecedentes nacionales

Chávez (2016) determinó la relación entre mobbing y compromiso laboral del personal médico del Hospital Regional Ayacucho. Aplicó un diseño del estudio descriptivo-correlacional con corte transversal. Con una muestra de 236 personas, uso la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario para ver la relación del mobbing y el compromiso laboral. Para la validación estadística de sus hipótesis uso el coeficiente de correlación Rho de Spearman a un nivel de confianza del 95 %. Concluyendo que el mobbing es inversamente proporcional al cumplimiento laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$).

López (2016) determinó el nivel de relación entre el *mobbing* y la autoestima en trabajadores. La metodología empleada fue del tipo observacional, y por otra parte, se llegó a la conclusión de que, si existe relación entre el *mobbing* y la autoestima en trabajadores.

Terrones (2017) en su trabajo sobre *mobbing* y satisfacción laboral. Logro demostrar que el *mobbing*, entre trabajadores son constantes y parta del día, ya en su resultado constató la prevalencia del acoso psicológico en los centros de atención al cliente. Concluyendo que, si existe una relación inversa significativa entre el *mobbing* y la satisfacción laboral en el *call center*, cuanto más oprimido, menos satisfecho esté trabajador, trabajará.

2.2. Bases teóricas y científicas

Teorías del derecho

- **Teoría del derecho positivo**

Rubio y Arce (2017) enfatizaron que:

El derecho es un compendio jurídico que abarca una gran cantidad de protocolos sobre las diversas materias del derecho. El origen del derecho se encuentra en las políticas de Estado que ejerce el gobierno, estableciéndose que el derecho nace desde la creación del Estado, y que todas las normas están sometidas a la Carta Magna, por ser la normativa suprema del país y del ámbito mundial. (p. 176)

- **Teoría del derecho natural**

Rubio y Arce (2017) afirmaron que:

El derecho natural es una corriente propia de la humanidad y que ha estado presente desde el origen del hombre, estableciendo que los derechos del hombre están en la misma naturaleza y que a diferencia de otras doctrinas, el derecho natural no se encuentra escrito en ningún decreto normativo. Además, que el derecho natural afianza la justicia y que, si una ley es arbitraria o injusta, el derecho queda nulo. (p. 174)

- **Teoría tridimensional del derecho**

Casillas (2017) expuso que:

Esta doctrina fomenta que no basta con solo basarse en las normativas dentro del sistema judicial para la resolución de conflictos, por cuanto, existe los elementos del derecho que vienen a ser, la norma, hecho y valor, a medida que con la aplicación de estos componentes el justiciero tendrá una visión más óptima y dialéctica para resolver los litigios. (p. 19)

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

▪ *Actos de hostilidad*

Se consideran a hechos donde se vulnera los derechos de un trabajador, siendo objeto de abuso físico, psicológico y moral de otro trabajador o empleador por razones de poder, o superioridad en mando o simplemente acciones de hostigamiento, llevándolo a eventos que generan problemas en el trabajador, así como en la empresa, dando lugar a alguna vez a desaparecer los hechos por no tener el interés de las partes.

▪ *Cuestiones generales de los actos de hostilidad*

Los actos de hostilidad como tipos de comportamiento, conducen a la creación de un clima inestable de entendimiento mutuo entre los empleados, ya que la intención del empleador es obligarlos a actuar por su propia voluntad o abandonar la empresa o el trabajo, utilizando medidas abusivas o abusando de su poder para crear este ambiente de trabajo frente al trabajador, también conocido como acoso laboral.

▪ *Fases de mobbing*

El mobbing es un conjunto de acciones donde la víctima puede hacer frente a las convulsiones y permanecer en su trabajo, ignorándolos o enfrentándolos, a pesar de ello la víctima sufre desconciertos y ansiedad por los hechos. En algunas situaciones la víctima se le hace difícil evitar los ataques las humillaciones a lo que, es sometida, creando un daño psíquico donde la víctima requiere un tratamiento especializado (psicológico o psiquiátrico).

▪ *Derecho a la integridad*

Toda persona tiene derecho moral, psíquico y físico al mismo, el cual es considerado el derecho básico de todo ciudadano.

- ***Mobbing o acoso laboral***

Son acciones de maltrato emocional por acciones repetitivas con intereses laborales o estigmatización de poder, generando una victimización en una persona con frecuencia dentro un lugar de trabajo.

- ***El acoso sexual como riesgo laboral***

Es suceso implica acciones multi ofensivas, es decir, violan o pueden violar varios derechos fundamentales al mismo tiempo.

- ***El acoso sexual como accidente de trabajo***

Se trata de acoso sexual en el trabajo por acciones de amenaza u obligación, donde debemos entender que el concepto de lugar de trabajo es de trabajo, cualquier lesión corporal que se lleve a cabo en el trabajo en contra de un trabajador o empleado sin su consentimiento es acoso y como resultado conlleva a un accidente no consentido.

- ***La dignidad de la persona***

Es el valor más alto en el sistema legal y, como tal, la premisa ontológica de todos los derechos fundamentales. Es su importancia ética y axiológica, ya que demuestran una declaración positiva del principio de derecho, la dignidad de una persona preexistente antes de ser diseñada en orden estatal como el objetivo más alto de la sociedad y el estado.

- ***El derecho al honor***

El honor es la evaluación positiva y definitiva de una persona en términos de existencia como en términos de coexistencia social, este criterio subjetivo y personal que está tan estrechamente relacionado con la propia dignidad que incluso se puede confundir con él, siendo una característica íntegra de cada persona.

- ***Derecho a la igualdad y no discriminación***

Es la facultad de toda persona de vivir libre y sin ningún acontecimiento que vulnere sus derechos laborales y personales, dándole ese valor humano para vivir en sociedad.

- ***Derecho a la intimidad***

La intimidad de cada persona es un derecho que la cuida por su propia voluntad y la misma persona puede revelar libremente o revelar su vida privada o algunos de sus aspectos a otras personas, si así lo desean o no se preocupan por ellas, pero luego no podrán ir en contra de sus propias acciones.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se aplicó un estudio de tipo básico, siendo su propósito fundamental desarrollar teorías mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios.

Así mismo se empleó un enfoque cuantitativo porque se recolectaron datos que fueron procesados mediante la estadística.

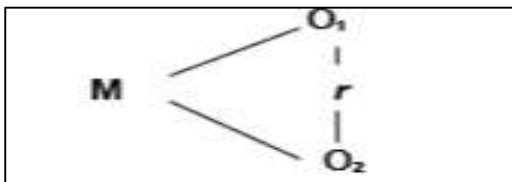
Diseño de investigación

Se aplicó un diseño correlacional porque se recolectaron datos de dos variables de estudio, las cuales fueron procesadas mediante la estadística.

Asimismo, se tuvo un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables, dando validez al diseño no experimental.

Figura 1

Correlación de variables



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Acoso laboral

O₂ = Derecho a la integridad

r = Relación de variables

3.2. Población y muestra

Población

La población es el conjunto de todos los casos a estudiar. La tesis contó con una población de 80 administrativos del Fonafun PNP.

Muestra

La muestra es una parte de la población. En este estudio la muestra se obtuvo mediante un muestreo que dio como resultado a 67 administrativos.

- Margen de error: 5 %
- Nivel de confianza: 95 %
- Población: 80
- Tamaño de muestra: 67

Figura 2

Fórmula empleada

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = la población.

Z = nivel de confianza.

p = probabilidad de confianza.

q = probabilidad de error.

d = precisión de confiabilidad

n = la muestra.

$$n = \frac{80 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (80 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 67$$

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

El acoso laboral se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Hipótesis específica 1

El acto de violencia al trabajador se relaciona significativamente con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Hipótesis específica 2

Los actos de discriminación se relacionan significativamente con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun P PNP, 2021.

Hipótesis específica 3

El hostigamiento sexual se relaciona significativamente con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

3.4. Variables – Operacionalización

Se establecieron las siguientes variables:

Variable 1: Acoso laboral

Variable 2: Derecho a la integridad

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables de estudio

| Variables | Indicadores | Ítems | Escala |
|-----------------------------------|--|--|---|
| V1: Acoso laboral | El acto de violencia al trabajador | ¿Ha sido insultado, ofendido o humillado con términos agraviantes por asuntos de trabajo? ¿Frecuentemente recibe la aprobación y aceptación de sus labores y esfuerzos valorándolos? ¿Lo amenazan con utilizar instrumentos disciplinarios (quejas, denuncias, traslados) ¿Frecuentemente le sugieren o insinúan que se traslade a otro despacho o que renuncie? | Escala de Likert ordinal con intervalos politómicos 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre |
| | Los actos de discriminación | ¿Son pocas las veces que ha sufrido maltratos verbales o insultos por parte de su jefe inmediato? ¿Evalúan su trabajo de modo injusto, poco equitativo o malintencionado? ¿Le exigen mayores responsabilidades o mayor carga de trabajo que lo que corresponde a su cargo? | |
| V2. Derecho a la integridad | El hostigamiento sexual | ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de su competencia y preparación? ¿Suelen exigirle que permanezca trabajando fuera del horario de trabajo, pero le compensación? ¿Suelen darle permiso para que pueda asistir a las citas médicas en entidades oficiales? ¿Sus compañeros o superiores le han dicho piropos o presuntos halagos de contenido obsceno? ¿Los compañeros difícilmente hacen insinuaciones o propuestas de connotación sexual, sean directas o indirectas? ¿Sus compañeros acostumbran hacerle bromas pesadas de contenido sexual? ¿Su jefe inmediato le ha hecho insinuaciones o propuestas de contenido sexual? ¿Los mensajes que recibe siempre son para actividades laborales, excluyéndose los de contenido inapropiado? | |
| | Física | ¿Ha sufrido de algún atentado dentro sus espacios de trabajo, como cambio de silla, o puestas de objetos que dañan la integridad física? | |
| | Psicológica Sexual | ¿Con que frecuencia siente que vulneran sus espacios de trabajo, con mala intención ¿Ha sufrido migrañas, taquicardias, hipertensión u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido actos de acciones físicas? ¿Ha tenido algún altercado físico con algún compañero de trabajo por razones laborales? ¿Sufre presión en su espacio de trabajo por acumulación de objetos de escritorio? ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como: insomnio, stress, ansiedad o depresión ocasionados por el acoso laboral? ¿Ha sufrido de hostigamiento, aburrimiento o comentarios ajenos al trabajo en contra suya? ¿Ha estado con licencia por enfermedad originada por comentarios fuertemente discriminatorios en contra de su persona? ¿Con que frecuencia siente que sus superiores lo intimidan con cambios de cargo o despidos involuntarios? ¿Ha sufrido comentarios verbales por su estado físico o rendimiento laboral? ¿Es frecuente que lleguen mensajes de alto contenido sexual por parte de sus compañeros o superiores? ¿El ambiente de trabajo es el adecuado y es nulo que envíen mensajes con contenido inapropiado de carácter sexual, que involucre a sus compañeros o superiores? ¿Dentro de los grupos en redes sociales hay contenido sexual que hostigue a los miembros del grupo de trabajo? ¿En las conversaciones de trabajo existe insinuaciones con contenido sexual para hacer el trabajo? ¿Ha sufrido hostigamiento sexual por algún favor ofrecido dentro el trabajo? | |

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método que se aplicó en la tesis es el hipotético deductivo, ya que por medio de este método se pudo hacer una validación de las hipótesis y demostrar la relación significativa.

Técnicas

La técnica que se aplicó a la muestra fue la encuesta mediante un instrumento estructurado por 30 ítems, con el cual se pretende determinar la existencia de una serie de conductas consideradas como actos de mobbing, quiénes las realizan, la frecuencia que se producen, así como las secuelas físicas, psicológicas y sexuales que perciben los afectados.

3.6. Procesamiento de los datos

Para la obtención de datos se aplicó la encuesta, únicamente a la muestra conformada por 67 administrativos del Fonafun, dada su selección no probabilística intencionada.

Codificación de datos

A los datos se les asigno valores mediante la escala de Likert.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Estos valores son considerados los adecuados para el tipo de investigación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Para la lograr la fiabilidad de las variables se sometieron a un trabajo de evaluación a través de expertos, donde su opinión y validación son de suma importancia para lograr la viabilidad.

Los expertos para la tesis están conformados por temáticos y metodólogos, con el único propósito de evaluar y, dar su consentimiento de la confiabilidad del instrumento, a través de un formulario donde se muestra que el instrumento sea congruente, claro, objetivo, consistente, coherente y de actualidad. Posteriormente se procedió a su aplicación de confiabilidad por medio del estadístico alfa de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se procedió a buscar las escalas mediante el estadístico alfa de Cronbach obtenido del SPSS versión 25; y medir la significancia de cada variable y a la vez del propio instrumento.

Tabla 2

Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|-----------------------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| 0,965 | 0,965 | 2 |

Interpretación

En la tabla 2, el alfa de Cronbach nos permitió comprobar la confiabilidad del instrumento por cada variable con valores entre 0 y 1. Y los valores obtenidos fueron de, 0,965, acercándose al valor 1, siendo, la escala confiable y viable.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

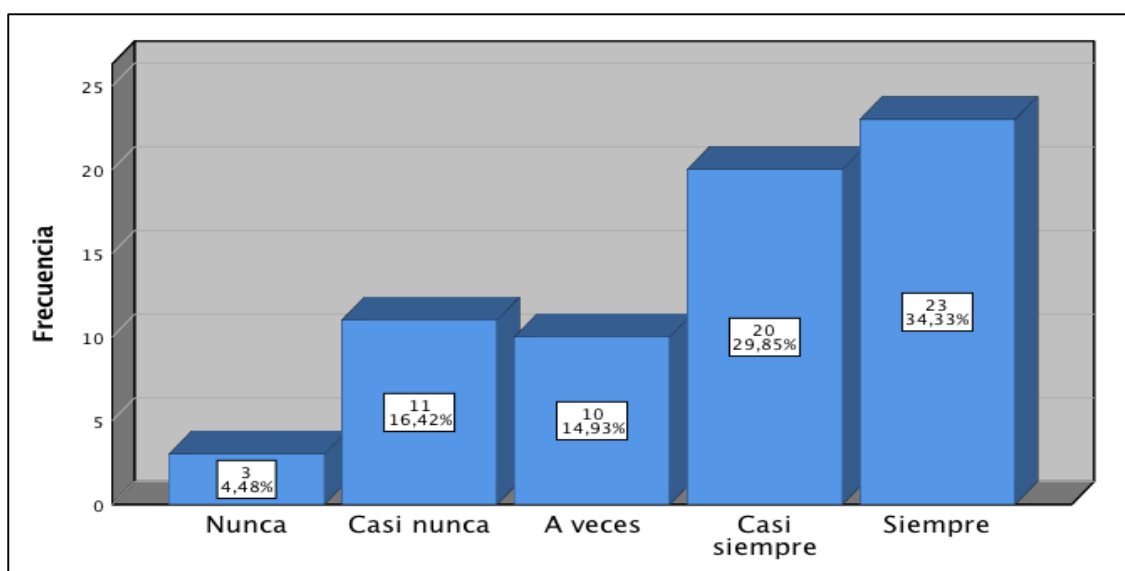
Tabla 3

Acoso laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 11 | 16,4 | 16,4 | 20,9 |
| | A veces | 10 | 14,9 | 14,9 | 35,8 |
| | Casi siempre | 20 | 29,9 | 29,9 | 65,7 |
| | Siempre | 23 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Acoso laboral

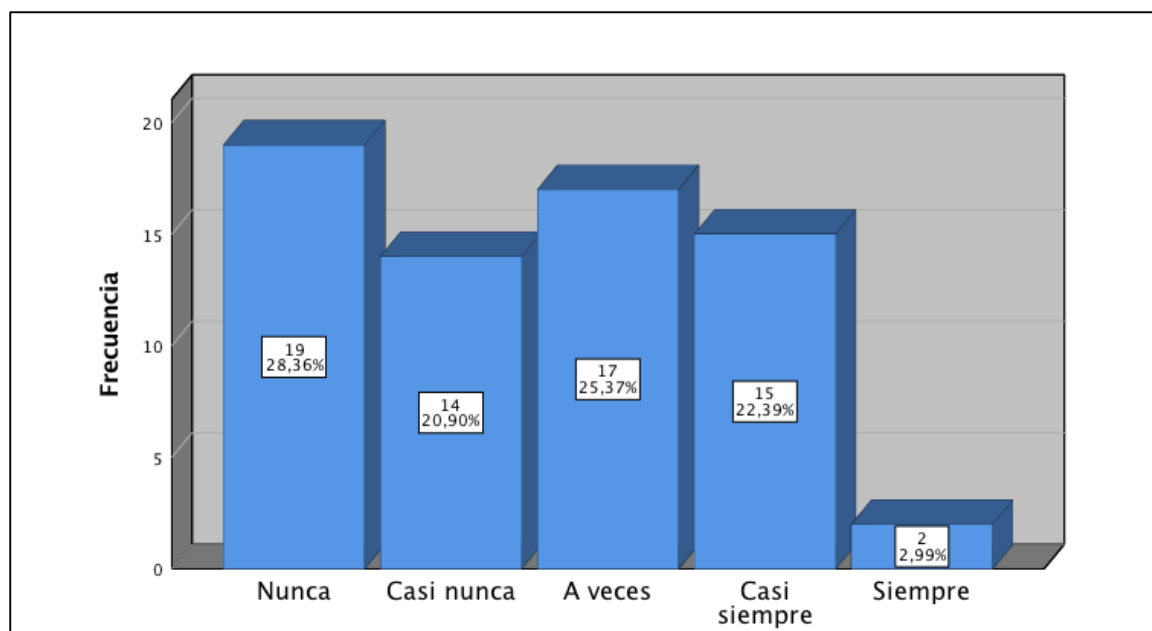


Interpretación

En la tabla 3 y figura 3 se observa que, el 4,48 % manifiestan que nunca; el 16,42 % opinan casi nunca; el 14,93 % manifiestan que a veces; el 29,85 % manifiestan que casi siempre, y el 34,33 % opinan que siempre se genera acoso laboral dentro personal administrativos del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 4*El acto de violencia al trabajador*

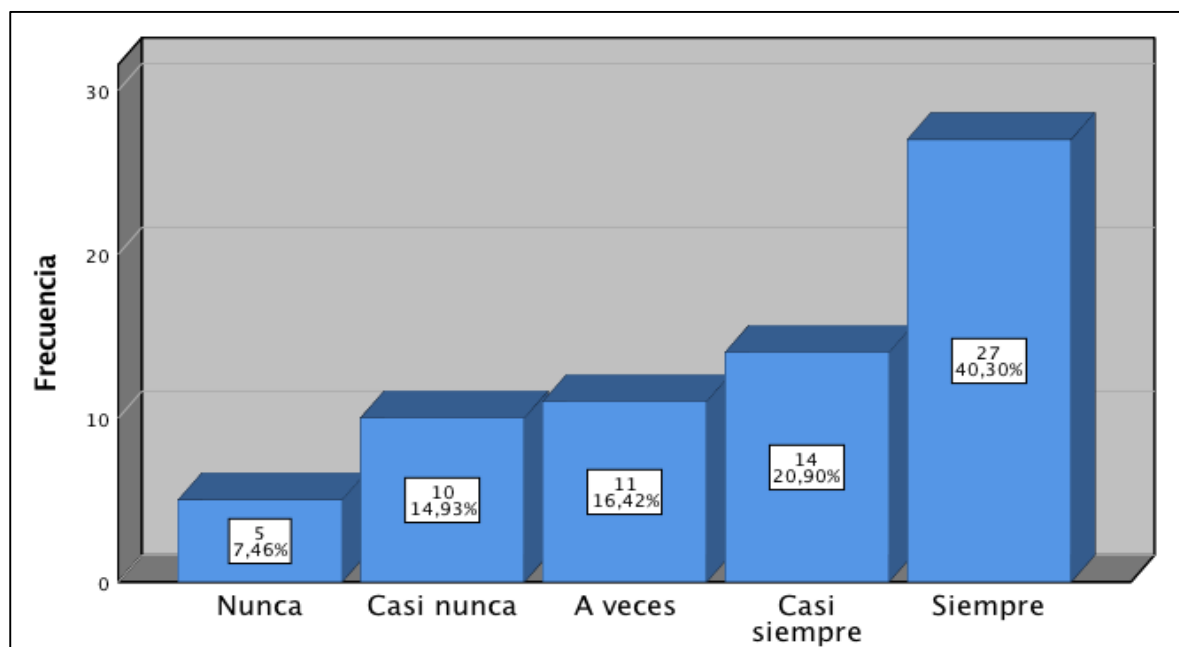
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 19 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| | Casi nunca | 14 | 20,9 | 20,9 | 49,3 |
| | A veces | 17 | 25,4 | 25,4 | 74,6 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 97,0 |
| | Siempre | 2 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4*El acto de violencia al trabajador***Interpretación**

En la tabla 4 y figura 4 se observa que, el 28,36 % manifiestan que nunca; el 20,90 % opinan casi nunca; el 25,37 % opinan que a veces; el 22,39 % manifiestan que casi siempre, y el 2,99 % opinan que siempre se generan actos de violencia en el trabajador, dentro personal administrativos del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 5*Los actos de discriminación*

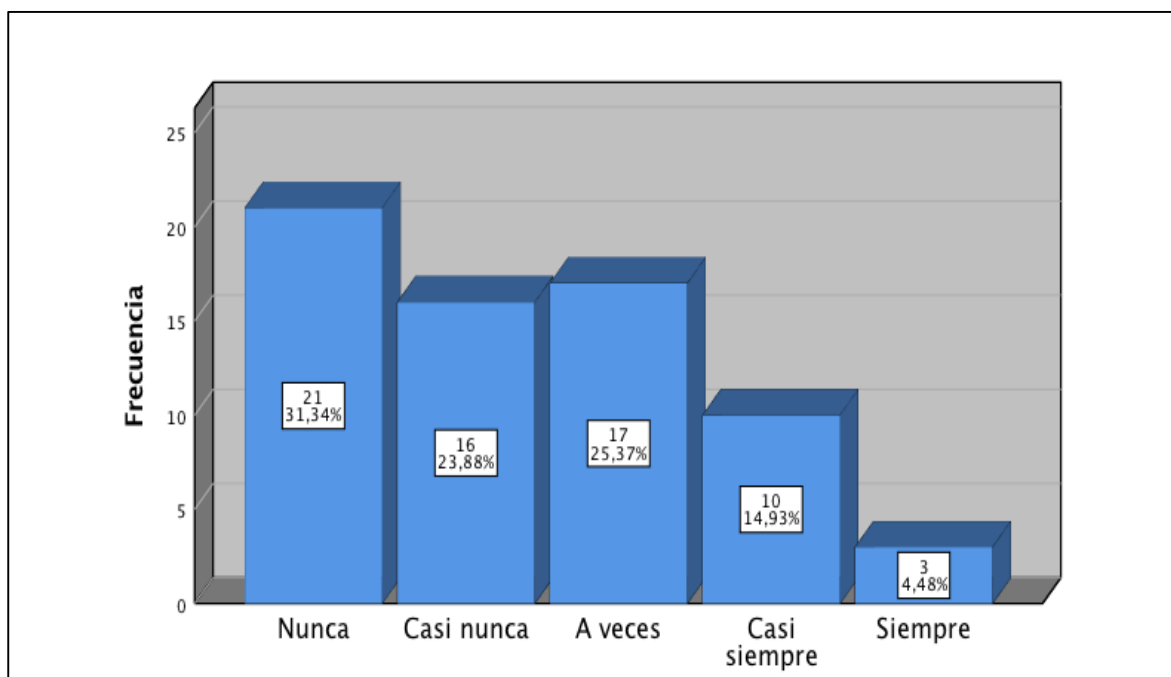
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Casi nunca | 10 | 14,9 | 14,9 | 22,4 |
| | A veces | 11 | 16,4 | 16,4 | 38,8 |
| | Casi siempre | 14 | 20,9 | 20,9 | 59,7 |
| | Siempre | 27 | 40,3 | 40,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5*Los actos de discriminación***Interpretación**

En la tabla 5 y figura 5 se observa que, el 7,46 % manifiestan que nunca; el 14,93 % opinan casi nunca; el 16,42 % opinan que a veces; el 20,90 % manifiestan que casi siempre, y el 40,30 % manifiestan que siempre demostrando que existe más actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, dentro personal administrativos del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 6*El hostigamiento sexual*

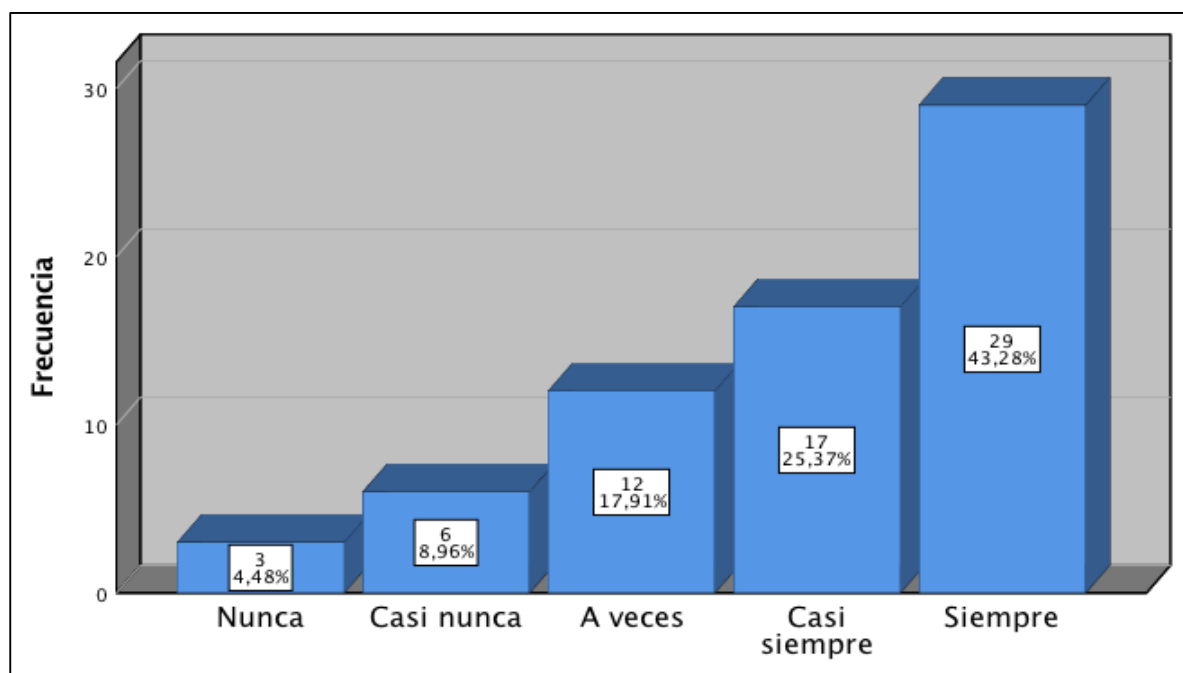
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 21 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | Casi nunca | 16 | 23,9 | 23,9 | 55,2 |
| | A veces | 17 | 25,4 | 25,4 | 80,6 |
| | Casi siempre | 10 | 14,9 | 14,9 | 95,5 |
| | Siempre | 3 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6*El hostigamiento sexual***Interpretación**

En la tabla 6 y figura 6 se observa que, el 31,34 % manifiestan que nunca; el 23,88 % opinan casi nunca; el 25,37 % manifiestan que a veces; el 14,93 % opinan que casi siempre, y el 4,48 % opinan que siempre, por tanto, no hay evidencias altas que generé secuelas por hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o aquellos que ejerzan autoridad sobre el administrativo en el Fonafun.

Tabla 7*Derecho a la integridad de la persona*

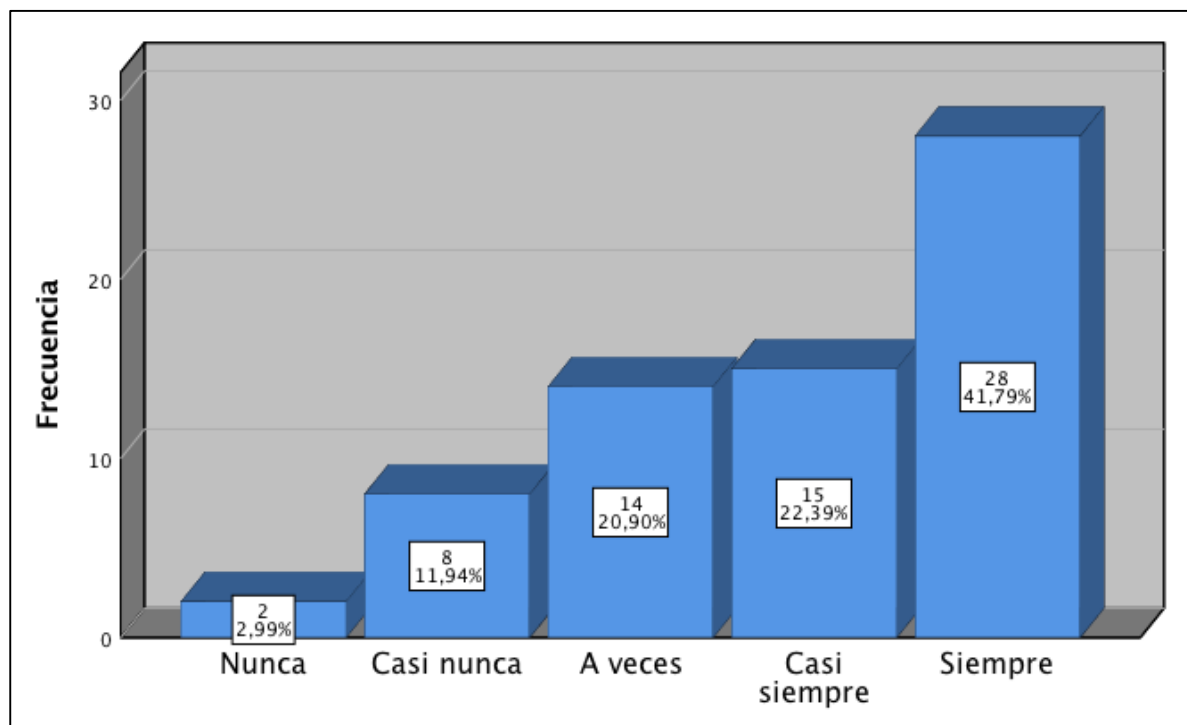
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 6 | 9,0 | 9,0 | 13,4 |
| | A veces | 12 | 17,9 | 17,9 | 31,3 |
| | Casi siempre | 17 | 25,4 | 25,4 | 56,7 |
| | Siempre | 29 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7*Derecho a la integridad de la persona***Interpretación**

En la tabla 7 y figura 7 se observa que, el 4,48 % opinan que nunca; el 8,96 % manifiestan casi nunca; el 17,91 % opina que a veces; el 25,37 % manifiestan que casi siempre, y el 43,28% manifiestan que siempre se está vulnerando los derechos a la integridad en el personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 8*Derecho a la integridad física*

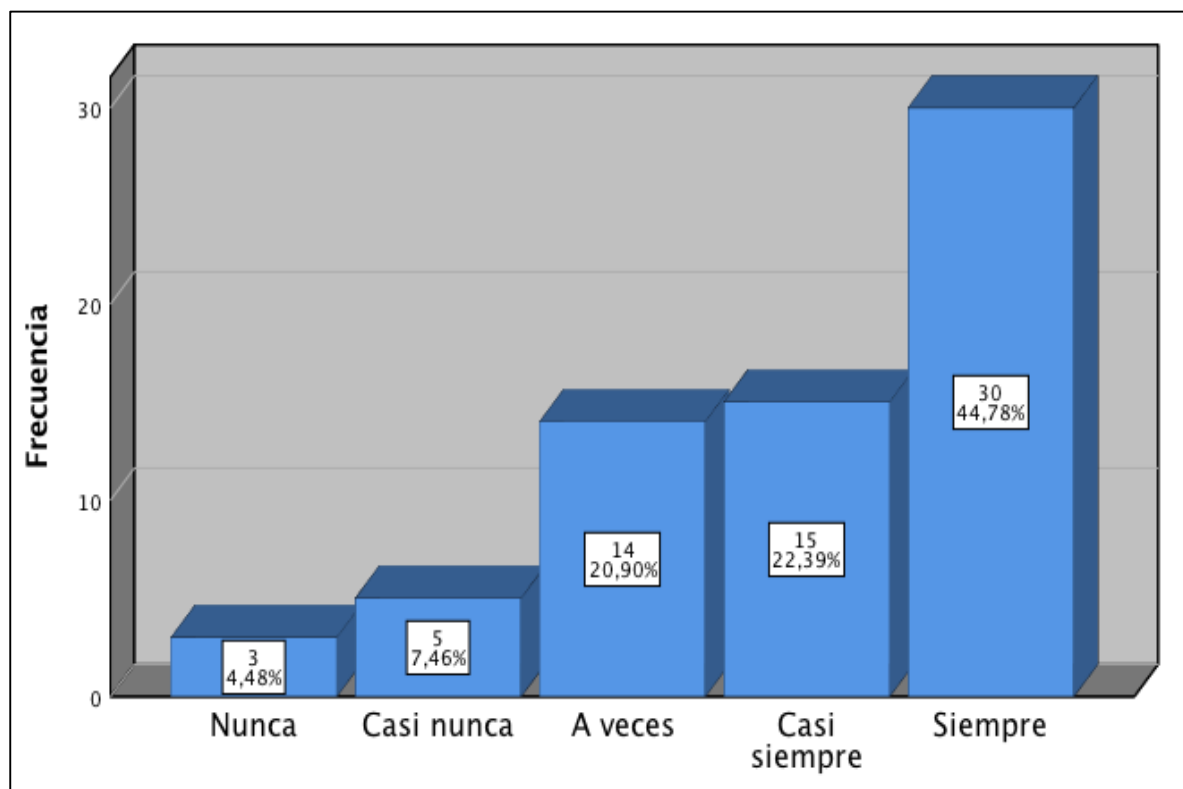
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | 8 | 11,9 | 11,9 | 14,9 |
| | A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 35,8 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 58,2 |
| | Siempre | 28 | 41,8 | 41,8 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8*Derecho a la integridad física***Interpretación**

En la tabla 8 y figura 8 se observa que, el 2,99 % opinan que nunca; el 11,49 % manifiestan casi nunca; el 20,90 % opinan que a veces; el 22,39 % manifiestan que casi siempre, y el 41,79 % manifiestan que siempre existe secuelas físicas por el acoso laboral en el personal administrativo del Fonafun PNP, 20121.

Tabla 9*Derecho a la integridad psicológica*

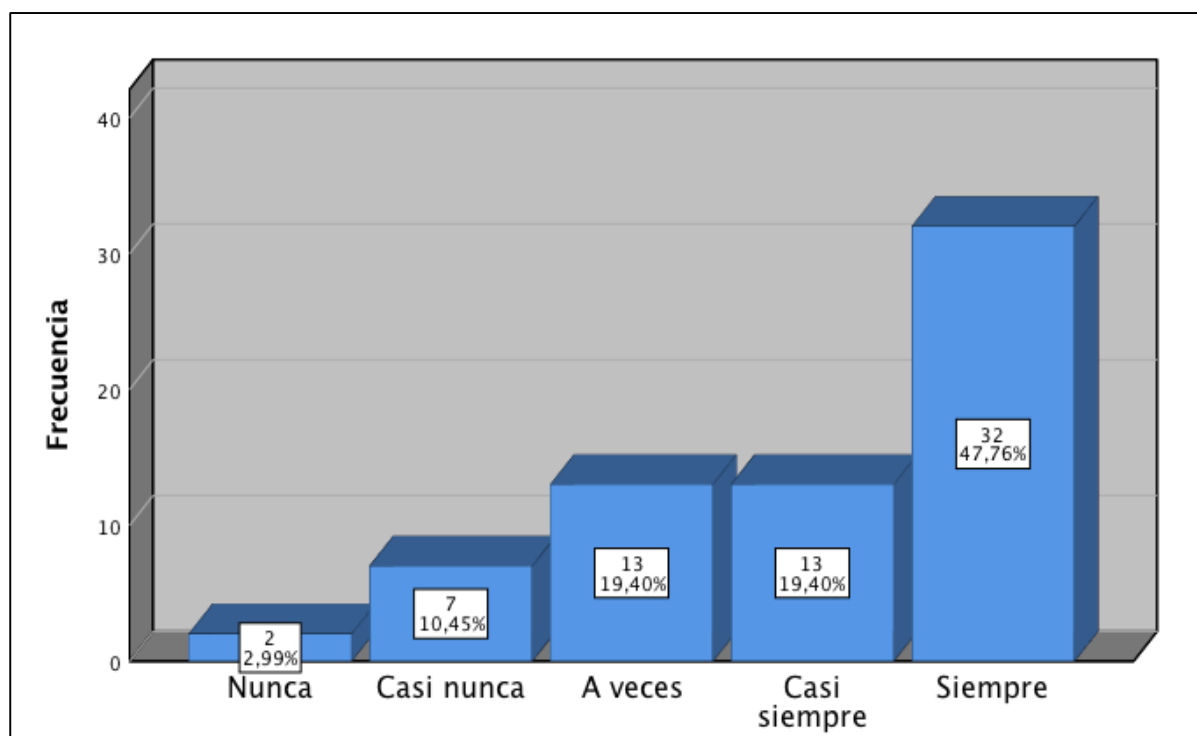
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 5 | 7,5 | 7,5 | 11,9 |
| | A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 32,8 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 55,2 |
| | Siempre | 30 | 44,8 | 44,8 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9*Derecho a la integridad psicológica***Interpretación**

En la tabla 9 y figura 9 se observa que, el 4,48% opinan que nunca; el 7,46% manifiestan casi nunca; el 20,90% manifiestan que a veces; el 22,39% manifiestan que casi siempre, y el 44,78% opinan que siempre existe secuelas psicológicas por el acoso laboral en el personal administrativo del Fonafun PNP, 20121.

Tabla 10*Derecho a la integridad sexual*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | 7 | 10,4 | 10,4 | 13,4 |
| | A veces | 13 | 19,4 | 19,4 | 32,8 |
| | Casi siempre | 13 | 19,4 | 19,4 | 52,2 |
| | Siempre | 32 | 47,8 | 47,8 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10*Derecho a la integridad sexual***Interpretación**

En la tabla 10 y figura 10 se observa que, el 2,99% opinan que nunca; el 10,45% manifiestan casi nunca; el 19,40% manifiestan que a veces; el 19,40% opinan que casi siempre, y el 47,76% manifiestan que siempre los derechos a la integridad sexual prevalecen y son de suma importancia en el personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

Estadística inferencial

Para el desarrollo de la estadística inferencial se analizó y se estudió los datos obtenidos del estudio de la población obtenidos de la muestra evaluada al personal administrativo del Fonafun PNP.

Análisis de la prueba de las hipótesis

Se aplicó la distribución normal de las pruebas, y ver si son normales o no lo son, los resultados del p.v. se aplicó pruebas paramétricas en el caso de tener una distribución normal, y si no son paramétrica se aplicará una distribución no normal.

Prueba de distribución normal

Los datos del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021, tienen una distribución normal.

Los datos del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021, no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia: 5%

Tabla 11

Prueba estadística de normalidad

| Acoso laboral | | Kolmogorov-Smirnova | | |
|---------------------------------------|--------------|---------------------|----|------|
| | | Estadístico | gl | Sig. |
| Derecho a la integridad de la persona | Nunca | . | 3 | . |
| | Casi nunca | ,353 | 11 | ,000 |
| | A veces | ,433 | 10 | ,000 |
| | Casi siempre | ,413 | 20 | ,000 |
| | Siempre | ,539 | 23 | ,000 |

Interpretación

Según la prueba de la normalidad, cuando se tiene valores mayores a 50, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y siendo la prueba estadística (sig.= 0.000) es menor al 5 % (0.05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

Siendo el nivel de significancia del 5 %, evidenciando a modo de conclusión que, los datos del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 20121. Tienen una distribución normal.

Siendo así se aplicará las pruebas estadísticas no paramétricas, con el estadístico del Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₁: El acoso laboral se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

H₀: El acoso laboral no se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Nivel de significación (α) del 5 % $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 12

Tabla cruzada derecho a la integridad y acoso laboral

| | | | Acoso laboral | | | | Total | |
|---------------------------------------|--------------|-------------------|---------------|------------|---------|--------------|---------|------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| Derecho a la integridad de la persona | Nunca | Recuento | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | ,1 | ,5 | ,4 | ,9 | 1,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | Recuento | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | Recuento esperado | ,3 | 1,0 | ,9 | 1,8 | 2,1 | 6,0 |
| | A veces | Recuento | 0 | 5 | 7 | 0 | 0 | 12 |
| | | Recuento esperado | ,5 | 2,0 | 1,8 | 3,6 | 4,1 | 12,0 |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 0 | 3 | 13 | 1 | 17 |
| | | Recuento esperado | ,8 | 2,8 | 2,5 | 5,1 | 5,8 | 17,0 |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 7 | 22 | 29 |
| | | Recuento esperado | 1,3 | 4,8 | 4,3 | 8,7 | 10,0 | 29,0 |
| | Total | Recuento | 3 | 11 | 10 | 20 | 23 | 67 |
| | | Recuento esperado | 3,0 | 11,0 | 10,0 | 20,0 | 23,0 | 67,0 |

Tabla 13*Correlaciones no paramétricas de las variables*

| | | | Acoso laboral | Derecho a la integridad de la persona |
|-----------------|---|----------------------------|------------------|---|
| Rho de Spearman | Acoso laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,908** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Derecho a la integridad de la persona | Coeficiente de correlación | ,908** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

Interpretación

Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,908$), nos muestra una relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así rechazamos la hipótesis nula y comprobamos que, el acoso laboral si tiene relación significativa con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 14*Nivel de contingencia*

| | | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,845 | ,000 |
| | N de casos válidos | 67 | |

Interpretación

Se observa que los resultados del p.v. es de (0.00) siendo menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Según el nivel de contingencia se confirma que, el acoso laboral se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Hipótesis específica 1

H₁: El acto de violencia al trabajador se relaciona significativamente con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

H₀: El acto de violencia al trabajador no se relaciona significativamente con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 15

Tabla cruzada derecho a la integridad física y el acto de violencia al trabajador

| | | El acto de violencia al trabajador | | | | | Total | |
|--------------------------------|--------------|------------------------------------|-------|------------|-------|--------------|---------|------|
| | | A | | | | | | |
| | | | Nunca | Casi nunca | veces | Casi siempre | Siempre | |
| Derecho a la integridad física | Nunca | Recuento | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | Recuento esperado | ,9 | ,6 | ,8 | ,7 | ,1 | 3,0 |
| | Casi nunca | Recuento | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | | Recuento esperado | 1,4 | 1,0 | 1,3 | 1,1 | ,1 | 5,0 |
| | A veces | Recuento | 11 | 3 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| | | Recuento esperado | 4,0 | 2,9 | 3,6 | 3,1 | ,4 | 14,0 |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 11 | 4 | 0 | 0 | 15 |
| | | Recuento esperado | 4,3 | 3,1 | 3,8 | 3,4 | ,4 | 15,0 |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 13 | 15 | 2 | 30 |
| | | Recuento esperado | 8,5 | 6,3 | 7,6 | 6,7 | ,9 | 30,0 |
| | Total | Recuento | 19 | 14 | 17 | 15 | 2 | 67 |
| | | Recuento esperado | 19,0 | 14,0 | 17,0 | 15,0 | 2,0 | 67,0 |

Tabla 16*Correlaciones no paramétricas de las variables*

| | | Derecho a la integridad física | Derecho a la integridad física | El acto de violencia al trabajador |
|--------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| Rho de Spearman | Derecho a la integridad física | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,914* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | El acto de violencia al trabajador | Coeficiente de correlación | ,914** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

Interpretación

Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,914$), nos muestra una relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así rechazamos la hipótesis nula y comprobamos que, el acto de violencia al trabajador si tiene relación significativa con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 17*Nivel de contingencia*

| | | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------|
| Nominal por nominal | Coeficiente de contingencia | ,770 | ,000 |
| | N de casos válidos | 67 | |

Interpretación

Se observa que los resultados del p.v. es de (0.00) siendo menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Según el nivel de contingencia se confirma que, el acto de violencia al trabajador se relaciona significativamente con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Hipótesis específica 2

H₂: Los actos de discriminación se relaciona significativamente con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

H₀: Los actos de discriminación no se relaciona significativamente con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 18

Tabla cruzada derecho a la integridad psicológica y los actos de discriminación

| | | | Los actos de discriminación | | | | | Total | |
|-------------------------------------|--------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------|--------------|---------|-------|----|
| | | | Casi Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | | |
| Derecho a la integridad psicológica | Nunca | Recuento | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| | | Recuento esperado | ,1 | ,3 | ,3 | ,4 | ,8 | 2,0 | |
| | Casi nunca | Recuento | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 8 | |
| | | Recuento esperado | ,6 | 1,2 | 1,3 | 1,7 | 3,2 | 8,0 | |
| | A veces | Recuento | 0 | 5 | 9 | 0 | 0 | 14 | |
| | | Recuento esperado | 1,0 | 2,1 | 2,3 | 2,9 | 5,6 | 14,0 | |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 0 | 2 | 13 | 0 | 15 | |
| | | Recuento esperado | 1,1 | 2,2 | 2,5 | 3,1 | 6,0 | 15,0 | |
| | Siempre | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 27 | 28 | |
| | | Recuento esperado | 2,1 | 4,2 | 4,6 | 5,9 | 11,3 | 28,0 | |
| | Total | | Recuento | 5 | 10 | 11 | 14 | 27 | 67 |

| | | | | | | |
|----------------------|-----|------|------|------|------|------|
| Recuento esperado | 5,0 | 10,0 | 11,0 | 14,0 | 27,0 | 67,0 |
|----------------------|-----|------|------|------|------|------|

Tabla 19*Correlaciones no paramétricas de las dimensiones*

| | | | Derecho a la integridad psicológica | Los actos de discriminación |
|--------------------|---|--------------------------------|--|--------------------------------|
| Rho de Spearman | Derecho a la integridad psicológica | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,975** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Los actos de discriminación | Coefficiente de correlación | ,975** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

Interpretación

Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,975$), nos muestra una relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así rechazamos la hipótesis nula y comprobamos que, los actos de discriminación si tienen relación significativa con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Tabla 20*Nivel de contingencia*

| | | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | ,842 | ,000 |
| | N de casos válidos | 67 | |

Interpretación

Se observa que los resultados del p.v. es de (0.00) siendo menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Según el nivel de contingencia se confirma que, los actos de discriminación se relacionan significativamente con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Hipótesis específica 3

H₃: El hostigamiento sexual se relaciona significativamente con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

H₀: El hostigamiento sexual no se relaciona significativamente con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Nivel de significación (α) del 5% $\rightarrow \alpha = 0.05$

Tabla 21

Tabla cruzada derecho a la integridad sexual y el hostigamiento sexual

| | | | El hostigamiento sexual | | | | | Total |
|--------------------------------|--------------|-------------------|-------------------------|------------|---------|--------------|---------|-------|
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| Derecho a la integridad sexual | Nunca | Recuento | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | Recuento esperado | ,6 | ,5 | ,5 | ,3 | ,1 | 2,0 |
| | Casi nunca | Recuento | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | | Recuento esperado | 2,2 | 1,7 | 1,8 | 1,0 | ,3 | 7,0 |
| | A veces | Recuento | 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | | Recuento esperado | 4,1 | 3,1 | 3,3 | 1,9 | ,6 | 13,0 |
| | Casi siempre | Recuento | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | | Recuento esperado | 4,1 | 3,1 | 3,3 | 1,9 | ,6 | 13,0 |
| | Siempre | Recuento | 0 | 2 | 17 | 10 | 3 | 32 |
| | | Recuento esperado | 10,0 | 7,6 | 8,1 | 4,8 | 1,4 | 32,0 |
| | Total | Recuento | 21 | 16 | 17 | 10 | 3 | 67 |
| | | Recuento esperado | 21,0 | 16,0 | 17,0 | 10,0 | 3,0 | 67,0 |

Tabla 22*Correlaciones no paramétricas de las variables*

| | | | Derecho a la integridad sexual | El hostigamiento sexual |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Derecho a la integridad sexual | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,921** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | El hostigamiento sexual | Coefficiente de correlación | ,921** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

Interpretación

Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,921$), nos muestra una relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23*Nivel de contingencia*

| | | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | ,795 | ,000 |
| | N de casos válidos | 67 | |

Interpretación

Se observa que los resultados del p.v. es de (0.00) siendo menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), rechazando la hipótesis nula (H_0).

Según el nivel de contingencia se confirma que, el hostigamiento sexual se relaciona significativamente con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Discusión de antecedentes internacionales

Ávila (2022) en su artículo sobre el acoso laboral o mobbing como causa de siniestralidad laboral, analiza el impacto del mobbing como abuso laboral, dado que las consecuencias generan riesgos psicosociales que actualmente afectan a los trabajadores a nivel emocional, físico y psicológico. Desarrolló un trabajo de tipo documental observacional a través de doctrinas y leyes. Como resultado se encontró que el mobbing es uno de los factores de riesgo psicosocial más graves, ya que en este proceso el trabajador perseguido se provoca intencionalmente graves daños físicos, emocionales y psicológicos. Se concluye que el mobbing deja severas consecuencias a los perseguidos, dejándolos en un estado de estrés severo, y tras el agotamiento propensos a accidentes de trabajo, así como al suicidio.

Sacristán (2017) en su informe final sobre las variables psicosociales y el acoso laboral. La investigación aplicó una metodología cuantitativa en dos pasos; en la primera fase se elaboró un cuestionario y en la segunda fase se obtuvieron los resultados mediante el programa Spss versión 19. El presente estudio concluyó que existían diferencias con trascendencia estadística en los factores psicosociales y organizacionales que actualmente constituyen la realidad gerencial de los centros residenciales, así como en respuesta a los diversos objetivos propuestos originalmente en el estudio.

De Miguel y Prieto (2016) establecieron el artículo científico sobre el acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial, publicado en la revista perspectivas. Cochabamba. Nos muestra que el acoso laboral o *mobbing* es un riesgo psicosocial, manifestado en las relaciones interpersonales de una empresa, lo cual ha crecido últimamente, teniendo consecuencias graves tanto en la víctima

como en la empresa, afectando su productividad. El factor más común de acoso es el sector de servicios por la relación que existe entre personas, donde las mujeres como las personas mayores son los más afectados. Concluyendo que la misma relación dinámica que se da entre personas en el tiempo puede afectar a cualquier trabajador y es importante tomar medidas que erradiquen este fenómeno que está más presente hoy en día.

Discusión de antecedentes nacionales

Chávez (2016) determinó la relación entre mobbing y compromiso laboral del personal médico del Hospital Regional Ayacucho. Aplicó un diseño del estudio descriptivo-correlacional con corte transversal. Con una muestra de 236 personas, uso la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario para ver la relación del mobbing y el compromiso laboral. Para la validación estadística de sus hipótesis uso el coeficiente de correlación Rho de Spearman a un nivel de confianza del 95 %. Concluyendo que el mobbing es inversamente proporcional al cumplimiento laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$).

López (2016) determinó el nivel de relación entre el *mobbing* y la autoestima en trabajadores. La metodología empleada fue del tipo observacional, y por otra parte, se llegó a la conclusión de que, si existe relación entre el *mobbing* y la autoestima en trabajadores.

Terrones (2017) en su trabajo sobre *mobbing* y satisfacción laboral. Logro demostrar que el *mobbing*, entre trabajadores son constantes y parta del día, ya en su resultado constató la prevalencia del acoso psicológico en los centros de atención al cliente. Concluyendo que, si existe una relación inversa significativa entre el *mobbing* y la satisfacción laboral en el *call center*, cuanto más oprimido, menos satisfecho esté trabajador, trabajará.

5.2. Conclusiones

Primera: Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,908$), lo que manifiesta con relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, el acoso laboral si tiene relación significativa con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Segunda: Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,914$), lo que manifiesta con relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, el acto de violencia al trabajador si tiene relación significativa con el derecho a la integridad física del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Tercera: Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,975$), lo que manifiesta con relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, los actos de discriminación si tienen relación significativa con el derecho a la integridad psicológica del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

Cuarta: Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ($r = ,921$), lo que manifiesta con relación positiva además el valor de ($P. 0.00$) resulta menor ($\alpha = 0.05$), siendo así se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, el hostigamiento sexual si tienen relación significativa con el derecho a la integridad sexual del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que; los principios de valoración se consideren y sean parte de un proceso legal, todas ves que es más recurrente dentro de los centros de trabajo público y privado.

Segunda: Se recomienda que; todo acto de violencia en sus características de maltrato verbal debe de ser sancionados en su momento, ya que con esto se puede reducir los incidencias de hostilización laboral.

Tercera: Se recomienda que; se debe de implementar una norma en cada establecimiento directo donde puede generar más principios elementales de evitar la discriminación por el desarrollo del trabajo.

Cuarta: Se recomienda que; los actos de hostigamiento o acoso sexual deben de ser penados directamente sin reparo a absolucón., siempre se demuestre y se puede ejecutar el momento, dentro los administrativos de las diferentes dependencias públicas y privadas.

REFERENCIAS

- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Casillas, F. (2017). Teoría tridimensional del derecho. *Revista Conexión de Derecho y Ciencias Sociales* 4(11), 19-28.
http://aliatuniversidades.com.mx/conexion/wp-content/uploads/2016/09/Art_2_C_Derecho_11.pdf
- Chávez, F. (2016). *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20257>
- De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: *El caso español*. *Revista Perspectivas*, 1(38), 25-44. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es.
- López, V. (2016). *Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del Distrito Judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016* [Tesis doctoral, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”]. Repositorio Institucional UNHEVAL.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/1676>
- Rubio, M. Arce, E. (2017). *Teoría esencial del ordenamiento jurídico*. Fondo Editorial PUCP.
- Sacristán, J. (2017). *Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio Institucional USAL. <http://hdl.handle.net/10366/137146>

Terrones, S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/3390>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variable | Metodología |
|--|--|--|---|---|
| <p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona el acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el acto de violencia al trabajador con el derecho a la integridad física de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021? ¿De qué manera se relaciona los actos de discriminación con el derecho a la integridad psicológica de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021? ¿De qué manera se relaciona el hostigamiento sexual con el derecho a la integridad sexual de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021?</p> | <p>Objetivo general: Analizar la relación del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar la relación del acto de violencia al trabajador con el derecho a la integridad de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021 Analizar la relación de los actos de discriminación con el derecho a la integridad psicológica de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021 Analizar la relación del hostigamiento sexual con el derecho a la integridad sexual de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021</p> | <p>Hipótesis general: El acoso laboral se relaciona significativamente con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: El acto de violencia al trabajador con el derecho a la integridad de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021. Los actos de discriminación con el derecho a la integridad psicológica de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021. El hostigamiento sexual con el derecho a la integridad sexual de los trabajadores administrativos del Fonafun PNP, 2021.</p> | <p>Variable 1.</p> <p>El acoso laboral</p> <p>Indicadores: El acto de violencia al trabajador Los actos de discriminación El hostigamiento sexual</p> <p>Variable 2.</p> <p>Derecho a la integridad</p> <p>Indicadores: Física Sexual Psicológica</p> | <p>Tipo de investigación: Básica descriptivo Nivel de investigación: Correlacional Método: Hipotético deductivo Diseño de investigación: No experimental Técnicas e instrumentos: Encuesta Cuestionario</p> |

Anexo 2. Operacionalización de variables

| Variables | Indicadores | Ítems | Escala |
|---|--|--|---|
| V1: Acoso laboral | El acto de violencia al trabajador | ¿Ha sido insultado, ofendido o humillado con términos agraviantes por asuntos de trabajo? | Escala de Likert ordinal con intervalos politómicos 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre |
| | | ¿Frecuentemente recibe la aprobación y aceptación de sus labores y esfuerzos valorándolos? | |
| | Los actos de discriminación | ¿Lo amenazan con utilizar instrumentos disciplinarios (quejas, denuncias, traslados) | |
| | | ¿Frecuentemente le sugieren o insinúan que se traslade a otro despacho o que renuncie? | |
| | El hostigamiento sexual | ¿Son pocas las veces que ha sufrido maltratos verbales o insultos por parte de su jefe inmediato? | |
| | | ¿Evalúan su trabajo de modo injusto, poco equitativo o malintencionado? | |
| | | ¿Le exigen mayores responsabilidades o mayor carga de trabajo que lo que corresponde a su cargo? | |
| | | ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de su competencia y preparación? | |
| | | ¿Suelen exigirle que permanezca trabajando fuera del horario de trabajo, pero le compensación? | |
| | | ¿Suelen darle permiso para que pueda asistir a las citas médicas en entidades oficiales? | |
| ¿Sus compañeros o superiores le han dicho piropos o presuntos halagos de contenido obsceno? | | | |
| ¿Los compañeros difícilmente hacen insinuaciones o propuestas de connotación sexual, sean directas o indirectas? | | | |
| V2. Derecho a la integridad | Física | ¿Sus compañeros acostumbra hacerle bromas pesadas de contenido sexual? | |
| | | ¿Su jefe inmediato le ha hecho insinuaciones o propuestas de contenido sexual? | |
| | Psicológica Sexual | ¿Los mensajes que recibe siempre son para actividades laborales, excluyéndose los de contenido inapropiado? | |
| | | ¿Ha sufrido de algún atentado dentro sus espacios de trabajo, como cambio de silla, o puestas de objetos que dañan la integridad física? | |
| | | ¿Con que frecuencia siente que vulneran sus espacios de trabajo, con mala intención | |
| | | ¿Ha sufrido migrañas, taquicardias, hipertensión u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido actos de acciones físicas? | |
| | | ¿Ha tenido algún altercado físico con algún compañero de trabajo por razones laborales? | |
| | | ¿Sufre presión en su espacio de trabajo por acumulación de objetos de escritorio? | |
| | | ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como: insomnio, stress, ansiedad o depresión ocasionados por el acoso laboral? | |
| | | ¿Ha sufrido de hostigamiento, aburrimiento o comentarios ajenos al trabajo en contra suya? | |
| ¿Ha estado con licencia por enfermedad originada por comentarios fuertemente discriminatorios en contra de su persona? | | | |
| ¿Con que frecuencia siente que sus superiores lo intimidan con cambios de cargo o despidos involuntarios? | | | |
| ¿Ha sufrido comentarios verbales por su estado físico o rendimiento laboral? | | | |
| ¿Es frecuente que lleguen mensajes de alto contenido sexual por parte de sus compañeros o superiores? | | | |
| ¿El ambiente de trabajo es el adecuado y es nulo que envíen mensajes con contenido inapropiado de carácter sexual, que involucre a sus compañeros o superiores? | | | |
| ¿Dentro de los grupos en redes sociales hay contenido sexual que hostigue a los miembros del grupo de trabajo? | | | |
| ¿En las conversaciones de trabajo existe insinuaciones con contenido sexual para hacer el trabajo? | | | |
| ¿Ha sufrido hostigamiento sexual por algún favor ofrecido dentro el trabajo? | | | |

Anexo 3. Cuestionario

Cuestionario sobre el acoso laboral

Observación preliminar

Este cuestionario corresponde a un sondeo de opiniones sobre el acoso laboral y el derecho a la integridad personal administrativo del Fonafun. La información que se obtenga será utilizada para la elaboración de un estudio que se está realizando para obtener el grado de abogado, en la Universidad Autónoma del Perú. Se trata, por consiguiente, de un estudio académico, sin ninguna finalidad comercial.

Nota importante

- a. Marque solo una respuesta a cada pregunta. Marque con una equis (X).

Escala de valoración

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces. = 3

Casi Nunca. = 2

Nunca. = 1

Aplicación de la encuesta

| N° | Actos de violencia al trabajador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Ha sido insultado, ofendido o humillado con términos agraviantes por asuntos de trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿Frecuentemente recibe la aprobación y aceptación de sus labores y esfuerzos valorándolos? | | | | | |
| 3 | ¿Lo amenazan con utilizar instrumentos disciplinarios (quejas, denuncias, traslados) | | | | | |
| 4 | ¿Frecuentemente le sugieren o insinúan que se traslade a otro despacho o que renuncie? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 5 | ¿Son pocas las veces que ha sufrido maltratos verbales o insultos por parte de su jefe inmediato? | | | | | |
| Actos de discriminación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Evalúan su trabajo de modo injusto, poco equitativo o malintencionado? | | | | | |
| 7 | ¿Le exigen mayores responsabilidades o mayor carga de trabajo que lo que corresponde a su cargo? | | | | | |
| 8 | ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de su competencia y preparación? | | | | | |
| 9 | ¿Suelen exigirle que permanezca trabajando fuera del horario de trabajo, pero le compensación? | | | | | |
| 10 | ¿Suelen darle permiso para que pueda asistir a las citas médicas en entidades oficiales? | | | | | |
| Actos de hostigamiento sexual | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Sus compañeros o superiores le han dicho piropos o presuntos halagos de contenido obsceno? | | | | | |
| 12 | ¿Los compañeros difícilmente hacen insinuaciones o propuestas de connotación sexual, sean directas o indirectas? | | | | | |
| 13 | ¿Sus compañeros acostumbran hacerle bromas pesadas de contenido sexual? | | | | | |
| 14 | ¿Su jefe inmediato le ha hecho insinuaciones o propuestas de contenido sexual? | | | | | |
| 15 | ¿Los mensajes que recibe siempre son para actividades laborales, excluyéndose los de contenido inapropiado? | | | | | |

Cuestionario para la integridad personal

Observación preliminar

Este cuestionario corresponde a un sondeo de opiniones sobre el acoso laboral y el derecho a la integridad personal administrativo del Fonafun. La información que se obtenga será utilizada para la elaboración de un estudio que se está realizando para obtener el grado de abogado, en la Universidad Autónoma del Perú. Se trata, por consiguiente, de un estudio académico, sin ninguna finalidad comercial.

Nota importante

- a. Marque solo una respuesta a cada pregunta. Marque con una equis (X).

Escala de valoración

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces. = 3

Casi Nunca. = 2

Nunca. = 1

II.- aplicación de la encuesta

| N° | La integridad física | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Ha sufrido de algún atentado dentro sus espacios de trabajo, como cambio de silla, o puestas de objetos que dañan la integridad física? | | | | | |
| 2 | ¿Con que frecuencia siente que vulneran sus espacios de trabajo, con mala intención | | | | | |
| 3 | ¿Ha sufrido migrañas, taquicardias, hipertensión u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido actos de acciones física? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 4 | ¿Ha tenido algún altercado físico con algún compañero de trabajo por razones laborales? | | | | | |
| 5 | ¿Sufre presión en su espacio de trabajo por acumulación de objetos de escritorio? | | | | | |
| | La integridad psicológica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como: insomnio, stress, ansiedad o depresión ocasionados por el acoso laboral? | | | | | |
| 7 | ¿Ha sufrido de hostigamiento, aburrimento o comentarios ajenos al trabajo en contra suya? | | | | | |
| 8 | ¿Ha estado con licencia por enfermedad originada por comentarios fuertemente discriminatorios en contra de su persona? | | | | | |
| 9 | ¿Con que frecuencia siente que sus superiores lo intimidan con cambios de cargo o despidos involuntarios? | | | | | |
| 10 | ¿Ha sufrido comentarios verbales por su estado físico o rendimiento laboral? | | | | | |
| | La integridad sexual | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Es frecuente que lleguen mensajes de alto contenido sexual por parte de sus compañeros o superiores? | | | | | |
| 12 | ¿El ambiente de trabajo es el adecuado y es nulo que envíen mensajes con contenido inapropiado de carácter sexual, que involucre a sus compañeros o superiores? | | | | | |
| 13 | ¿Dentro de los grupos en redes sociales hay contenido sexual que hostigue a los miembros del grupo de trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿En las conversaciones de trabajo existe insinuaciones con contenido sexual para hacer el trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Ha sufrido hostigamiento sexual por algún favor ofrecido dentro el trabajo? | | | | | |

Anexo 4. Validación del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Suficiencia ⁴ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|--------------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Actos de violencia al trabajador | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sido insultado, ofendido o humillado con términos agraviantes por asuntos de trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Frecuentemente recibe la aprobación y aceptación de sus labores y esfuerzos valorándolos? | X | | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Lo amenazan con utilizar instrumentos disciplinarios (quejas, denuncias, traslados) | X | | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Frecuentemente le sugieren o insinúan que se traslade a otro despacho o que renuncie? | X | | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Son pocas las veces que ha sufrido maltratos verbales o insultos por parte de su jefe inmediato? | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Actos de discriminación | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Evalúan su trabajo de modo injusto, poco equitativo o malintencionado? | X | | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Le exigen mayores responsabilidades o mayor carga de trabajo que lo que corresponde a su cargo? | X | | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de su competencia y preparación? | X | | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Suelen exigirle que permanezca trabajando fuera del horario de trabajo, pero le compensación? | X | | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Suelen darle permiso para que pueda asistir a las citas médicas en entidades oficiales? | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Hostigamiento sexual | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 1 | ¿Sus compañeros o superiores le han dicho piropos o presuntos halagos de contenido obsceno? | X | | X | | X | | X | |
| 2 | ¿Los compañeros difícilmente hacen insinuaciones o propuestas de connotación sexual, sean directas o indirectas? | X | | X | | X | | X | |
| 3 | ¿Sus compañeros acostumbran hacerle bromas pesadas de contenido sexual? | X | | X | | X | | X | |
| 4 | ¿Su jefe inmediato le ha hecho insinuaciones o propuestas de contenido sexual? | X | | X | | X | | X | |
| 5 | ¿Los mensajes que recibe siempre son para actividades laborales, excluyéndose los de contenido inapropiado? | X | | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: José Mario Ochoa Pachas **DNI: 07588319**

Especialidad del validador: Especialista en metodología de la investigación científica

Lima, 30 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Suficiencia ⁴ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Actos de violencia al trabajador | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sido insultado, ofendido o humillado con términos agraviantes por asuntos de trabajo? | x | | x | | x | | x | | |
| 2 | ¿Frecuentemente recibe la aprobación y aceptación de sus labores y esfuerzos valorándolos? | x | | x | | x | | x | | |
| 3 | ¿Lo amenazan con utilizar instrumentos disciplinarios (quejas, denuncias, traslados)? | x | | x | | x | | x | | |
| 4 | ¿Frecuentemente le sugieren o insinúan que se traslade a otro despacho o que renuncie? | x | | x | | x | | x | | |
| 5 | ¿Son pocas las veces que ha sufrido maltratos verbales o insultos por parte de su jefe inmediato? | x | | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: Actos de discriminación | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Evalúan su trabajo de modo injusto, poco equitativo o malintencionado? | x | | x | | x | | x | | |
| 2 | ¿Le exigen mayores responsabilidades o mayor carga de trabajo que lo que corresponde a su cargo? | x | | x | | x | | x | | |
| 3 | ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de su competencia y preparación? | x | | x | | x | | x | | |
| 4 | ¿Suelen exigirle que permanezca trabajando fuera del horario de trabajo, pero le compensación? | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 5 | ¿Suelen darle permiso para que pueda asistir a las citas médicas en entidades oficiales? | x | | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3: Hostigamiento sexual | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Sus compañeros o superiores le han dicho piropos o presuntos halagos de contenido obsceno? | x | | x | | x | | x | | |
| 2 | ¿Los compañeros difícilmente hacen insinuaciones o propuestas de connotación sexual, sean directas o indirectas? | x | | x | | x | | x | | |
| 3 | ¿Sus compañeros acostumbran hacerle bromas pesadas de contenido sexual? | x | | x | | x | | x | | |
| 4 | ¿Su jefe inmediato le ha hecho insinuaciones o propuestas de contenido sexual? | x | | x | | x | | x | | |
| 5 | ¿Los mensajes que recibe siempre son para actividades laborales, excluyéndose los de contenido inapropiado? | x | | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño. **DNI: 08337343**

Especialidad del validador: Derecho Civil

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Suficiencia ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Física | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sufrido de algún atentado dentro sus espacios de trabajo, como cambio de silla, o puestas de objetos que dañan la integridad física? | X | | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Con que frecuencia siente que vulneran sus espacios de trabajo, con mala intención | X | | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Ha sufrido migrañas, taquicardias, hipertensión u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido actos de acciones física? | X | | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Ha tenido algún altercado físico con algún compañero de trabajo por razones laborales? | X | | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Sufre presión en su espacio de trabajo por acumulación de objetos de escritorio? | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Psicológica | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como: insomnio, stress, ansiedad o depresión ocasionados por el acoso laboral? | X | | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Ha sufrido de hostigamiento, aburrimento o comentarios ajenos al trabajo en contra suya? | X | | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Ha estado con licencia por enfermedad originada por comentarios fuertemente discriminatorios en contra de su persona? | X | | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Con que frecuencia siente que sus superiores lo intimidan con cambios de cargo o despidos involuntarios? | X | | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Ha sufrido comentarios verbales por su estado físico o rendimiento laboral? | X | | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Sexual | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Es frecuente que lleguen mensajes de alto contenido sexual por parte de sus compañeros o superiores? | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 2 | ¿El ambiente de trabajo es el adecuado y es nulo que envíen mensajes con contenido inapropiado de carácter sexual, que involucre a sus compañeros o superiores? | X | | X | | X | | X | |
| 3 | ¿Dentro de los grupos en redes sociales hay contenido sexual que hostigue a los miembros del grupo de trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| 4 | ¿En las conversaciones de trabajo existe insinuaciones con contenido sexual para hacer el trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| 5 | ¿Ha sufrido hostigamiento sexual por algún favor ofrecido dentro el trabajo? | X | | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **José Mario Ochoa Pachas** **DNI: 07588319**

Especialidad del validador: **Especialista en metodología de la investigación.**

Lima, 30 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Suficiencia ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Física | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sufrido de algún atentado dentro sus espacios de trabajo, como cambio de silla, o puestas de objetos que dañan la integridad física? | x | | x | | x | | x | | |
| 2 | ¿Con que frecuencia siente que vulneran sus espacios de trabajo, con mala intención | x | | x | | x | | x | | |
| 3 | ¿Ha sufrido migrañas, taquicardias, hipertensión u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido actos de acciones física? | x | | x | | x | | x | | |
| 4 | ¿Ha tenido algún altercado físico con algún compañero de trabajo por razones laborales? | x | | x | | x | | x | | |
| 5 | ¿Sufre presión en su espacio de trabajo por acumulación de objetos de escritorio? | x | | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: Psicológica | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como: insomnio, stress, ansiedad o depresión ocasionados por el acoso laboral? | x | | x | | x | | x | | |
| 2 | ¿Ha sufrido de hostigamiento, aburrimento o comentarios ajenos al trabajo en contra suya? | x | | x | | x | | x | | |
| 3 | ¿Ha estado con licencia por enfermedad originada por comentarios fuertemente discriminatorios en contra de su persona? | x | | x | | x | | x | | |
| 4 | ¿Con que frecuencia siente que sus superiores lo intimidan con cambios de cargo o despidos involuntarios? | x | | x | | x | | x | | |
| 5 | ¿Ha sufrido comentarios verbales por su estado físico o rendimiento laboral? | x | | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3: Sexual | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Es frecuente que lleguen mensajes de alto contenido sexual por parte de sus compañeros o superiores? | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 2 | ¿El ambiente de trabajo es el adecuado y es nulo que envíen mensajes con contenido inapropiado de carácter sexual, que involucre a sus compañeros o superiores? | x | | x | | x | | x | |
| 3 | ¿Dentro de los grupos en redes sociales hay contenido sexual que hostigue a los miembros del grupo de trabajo? | x | | x | | x | | x | |
| 4 | ¿En las conversaciones de trabajo existe insinuaciones con contenido sexual para hacer el trabajo? | x | | x | | x | | x | |
| 5 | ¿Ha sufrido hostigamiento sexual por algún favor ofrecido dentro el trabajo? | x | | x | | x | | x | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴):SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño. **DNI: 08337343**

Especialidad del validador:.....**Derecho Civil**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 28 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Base de datos

Análisis de variables y dimensiones SPSS versión 25

The screenshot displays the SPSS Statistics interface. The main window shows a list of variables with the following columns: Nombre, Tipo, Anchura, Decimales, Etiqueta, Valores, Perdidos, Columnas, Alineación, Medida, and Rol. The variables listed are:

| Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|-------------------|----------|---------|-----------|---------------------------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 Acoso_laboral | Numérico | 8 | 0 | Acoso laboral | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 2 Maltrato_verbal | Numérico | 8 | 0 | El acto de violencia al trabajador | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 Discriminación | Numérico | 8 | 0 | Los actos de discriminación | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 Acoso_sexual | Numérico | 8 | 0 | El hostigamiento sexual | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 Integridad | Numérico | 8 | 0 | Derecho a la integridad de la persona | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Escala | Entrada |
| 6 Físicas | Numérico | 8 | 0 | Derecho a la integridad física | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 Psicológicas | Numérico | 8 | 0 | Derecho a la integridad psicológica | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 Sexual | Numérico | 8 | 0 | Derecho a la integridad sexual | {1, Nunca}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |

A dialog box titled 'Etiquetas de valor' is open, showing a list of value labels:

- 1 = "Nunca"
- 2 = "Casi nunca"
- 3 = "A veces"
- 4 = "Casi siempre"
- 5 = "Siempre"

The dialog box includes fields for 'Valor' and 'Etiqueta', buttons for 'Añadir', 'Cambiar', and 'Eliminar', and 'Ayuda', 'Cancelar', and 'Aceptar' buttons.

Análisis de la vista de datos 67. SPSS versión 25

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 87% [4] Sáb 08:57

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 8 de 8 variables

| | Hostilización | Maltrato verbal | Discriminación | Acoso sexual | Integridad | Físicas | Psicológicas | Sexual | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|---------------|-----------------|----------------|--------------|------------|---------|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 16 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 17 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 18 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 19 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Análisis de la vista de datos SPSS versión 25 (continúa)

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 87% [4] Sáb 08:57

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 8 de 8 variables

| | Hostilización | Maltrato verbal | Discriminación | Acoso sexual | Integridad | Físicas | Psicológicas | Sexual | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|---------------|-----------------|----------------|--------------|------------|---------|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 21 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 25 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 31 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | | | | | | | | |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Análisis de la vista de datos SPSS versión 25 (continúa)

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 87% [4] Sáb 08:57

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 8 de 8 variables

| | Hostilización | Maltrato verbal | Discriminación | Acoso sexual | Integridad | Físicas | Psicológicas | Sexual | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|---------------|-----------------|----------------|--------------|------------|---------|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 41 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 42 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 45 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 46 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 48 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 50 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Análisis de la vista de datos SPSS versión 25 (continúa)

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 8 de 8 variables

| | Hostilización | Maltrato verbal | Discriminación | Acoso sexual | Integridad | Físicas | Psicológicas | Sexual | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|---------------|-----------------|----------------|--------------|------------|---------|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | |
| 68 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 69 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 70 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 71 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 72 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 73 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 74 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 75 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 77 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 78 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 79 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 80 | | | | | | | | | | | | | | | | |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Tabla de frecuencia de variables y dimensiones SPSS versión 25

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following text:

```
FRECUENCIAS VARIABLES=Acoso_laboral Maltrato_verbal Discriminación Acoso_sexual Integridad Fisicas
Psicológicas Sexual
/BARCHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.
```

→ Frecuencias

Estadísticos

| | | Acoso laboral | El acto de violencia al trabajador | Los actos de discriminación | El hostigamiento o sexual | Derecho a la integridad de la persona | Derecho a la integridad física | Derecho a la integridad psicológica | Derecho a la integridad sexual |
|---|----------|---------------|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| N | Válido | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 | 67 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabla de frecuencia

Acoso laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 11 | 16,4 | 16,4 | 20,9 |
| | A veces | 10 | 14,9 | 14,9 | 35,8 |
| | Casi siempre | 20 | 29,9 | 29,9 | 65,7 |
| | Siempre | 23 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

At the bottom of the window, the status bar shows: IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Tabla de frecuencia de variables y dimensiones SPSS versión 25 (continúa)

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 100% Sáb 09:30

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Resultado2 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

El acto de violencia al trabajador

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Casi nunca | 10 | 14,9 | 14,9 | 22,4 |
| | A veces | 11 | 16,4 | 16,4 | 38,8 |
| | Casi siempre | 14 | 20,9 | 20,9 | 59,7 |
| | Siempre | 27 | 40,3 | 40,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Los actos de discriminación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 19 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| | Casi nunca | 14 | 20,9 | 20,9 | 49,3 |
| | A veces | 17 | 25,4 | 25,4 | 74,6 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 97,0 |
| | Siempre | 2 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

El hostigamiento sexual

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 21 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | Casi nunca | 16 | 23,9 | 23,9 | 55,2 |
| | A veces | 17 | 25,4 | 25,4 | 80,6 |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Tabla de frecuencia de variables y dimensiones SPSS versión 25 (continúa)

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 100 % Sáb 09:31

base datos Ronald.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Resultado2 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

El hostigamiento sexual

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 21 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | Casi nunca | 16 | 23,9 | 23,9 | 55,2 |
| | A veces | 17 | 25,4 | 25,4 | 80,6 |
| | Casi siempre | 10 | 14,9 | 14,9 | 95,5 |
| | Siempre | 3 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Derecho a la integridad de la persona

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 6 | 9,0 | 9,0 | 13,4 |
| | A veces | 12 | 17,9 | 17,9 | 31,3 |
| | Casi siempre | 17 | 25,4 | 25,4 | 56,7 |
| | Siempre | 29 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Derecho a la integridad física

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | 8 | 11,9 | 11,9 | 14,9 |
| | A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 35,8 |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Tabla de frecuencia de variables y dimensiones SPSS versión 25 (continúa)

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface with three frequency tables. The left sidebar shows a project tree with 'Frecuencias' expanded to show 'Tabla de frecuencias' and 'Gráfico de barra'. The main window contains the following data:

Derecho a la integridad física

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | 8 | 11,9 | 11,9 | 14,9 |
| | A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 35,8 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 58,2 |
| | Siempre | 28 | 41,8 | 41,8 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Derecho a la integridad psicológica

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Casi nunca | 5 | 7,5 | 7,5 | 11,9 |
| | A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 32,8 |
| | Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 55,2 |
| | Siempre | 30 | 44,8 | 44,8 | 100,0 |
| | Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Derecho a la integridad sexual

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Casi nunca | 7 | 10,4 | 10,4 | 13,4 |

At the bottom of the window, the status bar shows 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ON'.

Tabla de frecuencia de variables y dimensiones SPSS versión 25 (continúa)

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays two frequency tables. The top table is for 'Derecho a la integridad psicológica' and the bottom table is for 'Derecho a la integridad sexual'. Both tables show the distribution of responses across five categories: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, and Siempre. The total number of valid cases is 67 for both dimensions.

Derecho a la integridad psicológica

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido: Nunca | 3 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| Casi nunca | 5 | 7,5 | 7,5 | 11,9 |
| A veces | 14 | 20,9 | 20,9 | 32,8 |
| Casi siempre | 15 | 22,4 | 22,4 | 55,2 |
| Siempre | 30 | 44,8 | 44,8 | 100,0 |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |

Derecho a la integridad sexual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido: Nunca | 2 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| Casi nunca | 7 | 10,4 | 10,4 | 13,4 |
| A veces | 13 | 19,4 | 19,4 | 32,8 |
| Casi siempre | 13 | 19,4 | 19,4 | 52,2 |
| Siempre | 32 | 47,8 | 47,8 | 100,0 |
| Total | 67 | 100,0 | 100,0 | |