



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
Escuela de Post Grado

## **Maestría en Derecho y Ciencias Políticas**

# **TESIS**

EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE HUÁNUCO - AÑO 2016.

Para Optar el Grado Académico de :  
**MAESTRA EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Mención en Derecho de Trabajo y Seguridad social

**AUTORA**

CHAGUA LEÓN Diana

**ASESORA**

Dra. CARRILLO ARTEAGA, Rocio

Huánuco - Perú  
2018



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE  
DERECHO Y CC.PP.

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS


En la ciudad de Huánuco, Auditorio de la Universidad de Huánuco, a los diecinueve días del mes de octubre del año dos mil dieciocho, siendo las 18.00 horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Dr. Millen CARBAJAL VERAMENDI, Presidente, Mg. Eli CARBAJAL ALVARADO, Secretario, y Mg. Ruth Mariksa MONTALDO YERENA, Vocal**, respectivamente; nombrados mediante **Resolución N° 615-2018-D-EPG-UDH**, de fecha veintisiete de setiembre del año dos mil dieciocho y la aspirante al Grado Académico de Maestra en Derecho de Trabajo y Seguridad Social, **Bach. Diana CHAGUA LEON**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduando a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. "**EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO – AÑO 2016**", para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho de Trabajo y Seguridad Social.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cuantitativa** de 16 y bueno con la calificación **cuantitativa** de (en letras) Diecisiete; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestra en **Derecho de Trabajo y Seguridad Social**, a la graduando **Bach. Diana CHAGUA LEON**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 19.30 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

  
\_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**  
Dr. Millen CARBAJAL VERAMENDI

  
\_\_\_\_\_  
**SECRETARIO**  
Mg. Eli CARBAJAL ALVARADO

  
\_\_\_\_\_  
**VOCAL**  
Mg. Ruth Mariksa MONTALDO YERENA

## **DEDICATORIA**

A mis progenitores por su digno ejemplo de esfuerzo y superación.

Br. Diana Chagua León.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Todopoderoso por las maravillosas bendiciones concedidas.

A mis progenitores por la motivación en mi desarrollo profesional

A mi hermana Edith por el apoyo incondicional que me brindó durante mi investigación.

Br. Diana Chagua León.

# INDICE

DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTOS .....	2
RESUMEN .....	6
SUMMARY .....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	10
1.1. Descripción del problema. ....	10
1.2. Formulación del problema. ....	11
1.2.1. Problema General. ....	11
➤ ¿De qué manera el acoso moral afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016? .....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivo general.....	12
1.4. Objetivos específicos.....	12
1.5. Trascendencia de la investigación.....	12
2. MARCO TEORICO:.....	13
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	13
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Breve referencia histórica evolutiva y el estado actual del problema.....	20
2.2.2. Marco conceptual o aspectos teóricos de las variables.....	21
Acoso moral: .....	21
Desempeño laboral: .....	22
2.2.3. Teoría científica que sustenta. ....	23
2.2.4. Definición operacional de palabras claves .....	23
Acoso:.....	23
Moral:.....	24
2.3. Sistema de hipótesis. ....	24
Hipótesis General .....	24
Hipótesis Nula .....	24
Hipótesis Específicos .....	24
Sistema de variables.....	25
2.4. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores). ....	27
3. MARCO METODOLÓGICO: .....	30
3.1. Tipo de investigación: .....	30

3.1.1. Enfoque.....	30
3.1.2. Método, nivel de investigación.....	30
3.1.3. Diseño.....	30
3.2. Población y muestra.....	30
a) Población o Casos, del sector, institución o área de investigación.....	30
b) Muestra.....	31
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	32
3.5. Aspectos éticos.....	32
4. RESULTADOS: .....	33
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	33
TABLA N° 01 .....	33
GRÁFICO N° 01 .....	34
GRÁFICO N° 02 .....	35
GRÁFICO N° 03 .....	36
GRÁFICO N° 04 .....	37
TABLA N° 02 .....	38
GRÁFICO N° 05 .....	39
GRÁFICO N° 06 .....	40
GRÁFICO N° 07 .....	41
GRÁFICO N° 08 .....	42
TABLA N° 3 .....	43
GRÁFICO N° 09 .....	44
GRÁFICO N° 10 .....	45
GRÁFICO N° 11 .....	46
GRÁFICO N° 12 .....	47
TABLA N° 4 .....	48
GRÁFICO N° 13 .....	49
GRÁFICO N° 14 .....	50
GRÁFICO N° 15 .....	51
GRÁFICO N° 16 .....	52
TABLA N° 5 .....	53
GRÁFICO N° 17 .....	54
GRÁFICO N° 18 .....	55

GRÁFICO N° 19 .....	56
GRÁFICO N° 20 .....	57
TABLA N° 6 .....	58
GRÁFICO N° 21 .....	59
GRÁFICO N° 22 .....	60
GRÁFICO N° 23 .....	61
GRÁFICO N° 24 .....	62
TABLA N° 7 .....	63
GRÁFICO N° 25 .....	64
GRÁFICO N° 26 .....	65
GRÁFICO N° 27 .....	66
GRÁFICO N° 28 .....	67
PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL .....	68
CUADRO N° 01.....	68
PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	69
CUADRO N° 02.....	69
CUADRO N° 03.....	69
CUADRO N° 04.....	70
CUADRO N° 05.....	70
5. DISCUSIÓN:.....	72
5.1. En qué consiste la solución del problema.....	73
5.2. Sustentación consistente y coherente de su propuesta.....	74
5.3. Propuesta de nueva hipótesis.....	76
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	77
Conclusiones: .....	77
Recomendaciones: .....	80
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: .....	82
7.1. Libros.....	82
7.2. Revistas y periódicos de carácter académico .....	82
7.3. Consultas de internet.....	82
ANEXOS .....	85
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	86
CUESTIONARIO.....	89

# RESUMEN

La presente investigación: “El Acoso Moral en el Desempeño Laboral del Personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco - Año 2016”, pretende explicar la manera cómo el acoso moral afecta el desarrollo de las labores del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, en el período indicado.

Se utilizó el método inductivo - descriptivo, tipo de estudio básico de carácter descriptivo, enfoque cualitativo y de diseño no experimental; la población está constituida por los personal bajo los diferentes tipos de contratación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016, teniendo una muestra por conveniencia constituida por 30 unidades y muestreo no probabilístico, aplicando instrumentos para la recolección de datos, tales como: los cuestionarios para medir las variables tanto independiente como dependiente, con su técnica la encuesta, los cuales han sido previamente validados según el juicio de expertos demostrando su confiabilidad y validez.

Se obtuvo como resultado que acoso moral afectó el desarrollo de las labores del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco – año 2016, tal y como se ha demostrado con el coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0.05014429 y el R - cuadrado es 0.10028858, advirtiendo una correlación directa entre las variables independiente dependiente, asimismo, se efectuó la comprobación de las hipótesis específicas planteadas en esta investigación, por lo que se ha determinado la manera en que el acoso moral afectó el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016; traducido en presión psicológica, humillación, ridiculización en lugares públicos e intimidación, identificando, analizando y explicando cada dimensión de las variables con los respectivos indicadores.

**Palabras claves:** Acoso, moral, desempeño laboral.



# SUMMARY

The present investigation: "The Moral Harassment in the Labor Performance of Personnel in the Superior Court of Justice of Huánuco - Year 2016", tries to explain the way how the moral harassment affects the development of the work of the personnel of the Superior Court of Justice of Huánuco, in the indicated period.

The inductive - descriptive method was used, a descriptive type of basic study, a qualitative approach and a non - experimental design; the population is constituted by the personnel under the different types of hiring of the Superior Court of Justice of Huánuco - 2016, having a convenience sample constituted by 30 units and non-probabilistic sampling, applying instruments for data collection, such as: questionnaires to measure both independent and dependent variables, with their survey technique, which have been previously validated according to expert judgment demonstrating their reliability and validity.

It was obtained as a result that moral harassment affected the development of the work of the personnel of the Superior Court of Justice of Huánuco - year 2016, as it has been demonstrated with the correlation coefficient of Pearson equivalent to 0.05014429 and the R - square is 0.10028858 , noting a direct correlation between the independent dependent variables, also, the verification of the specific hypotheses raised in this research was carried out, so that the manner in which the moral harassment affected the work performance of the personnel of the Superior Court of Justicia de Huánuco during the year 2016; translated into psychological pressure, humiliation, ridicule in public places and intimidation, identifying, analyzing and explaining each dimension of the variables with the respective indicators.

**Keywords:** Harassment, moral, job performance.

# INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como inicio los acontecimientos visibles de nuestra realidad objetiva, puesto que en nuestro diario vivir en el medio que laboramos, se observa cada día personas sin escrúpulos que frecuentemente expresan términos inapropiados al referirse a otros y lo hacen en tono despectivo, para hacerlos sentir disminuidos en sus capacidades, degradándolas y haciéndolas objeto de acoso y/o discriminación por su género o sexo, capacidades, habilidades y destrezas; ello aun cuando existe leyes, normas y reglamentos de trabajo, sobretodo en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, donde laboran los operadores de Justicia, encargados de velar por la administración justicia a todo aquel que acceda a la tutela jurisdiccional y el principal ente para velar y salvaguardar derechos constitucionales tanto individuales como colectivos de toda persona humana; asimismo, se advierte que el maltrato psicológico sobre las personas dentro del espacio laboral se ejerce precisamente en donde se administra justicia.

En la investigación se ha obtenido como resultado a través del coeficiente de correlación que ésta es igual a 0.05014429 y el R - cuadrado es 0.10028858, demostrando correlación directa entre las variables independiente y dependiente, concluyendo que los que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y son agraviados con el acoso moral no desempeñan óptimamente sus labores; de igual forma hay correlación directa perfecta en la prueba realizada a la primera hipótesis específica, dado que el coeficiente de correlación es 0.66390539 y el R - cuadrado 1.32781077, concluyendo que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de presión psicológica no desempeña óptimamente sus labores; en la prueba realizada a la segunda hipótesis específica se tiene como resultado del coeficiente de correlación -0.28193041 y el R - cuadrado es -0.56386082, concluyendo que los que

trabajan en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y son víctimas de humillación no desempeñan óptimamente sus labores, por consiguiente se tiene una correlación inversa; en la prueba realizada a la tercera hipótesis específica, arroja como resultado del coeficiente de correlación  $-0.18378546$  y el R - cuadrado  $-0.36757093$ , llegando a la conclusión que los que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y son víctimas de ridiculización en lugares públicos no desempeñan óptimamente sus labores, denotando tales resultados una correlación inversa, lo que significa que los valores de la variable dependiente son mayores a los de la variable independiente y han sido emparejados en una relación lineal negativa; respecto a la prueba realizada a la cuarta hipótesis específica, se ha tiene como resultado del coeficiente de correlación  $0.17938008$  y el R - cuadrado es  $0.35876015$ , concluyendo que los que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y son víctimas de intimidación no desempeñan óptimamente sus labores, existiendo una correlación directa.

Esta investigación tiene trascendencia teórica porque generará una teoría nueva, que servirá de aporte a la ciencia, con el que se pretende que las personas que trabajan en las entidades públicas, sobretodo en la administración de justicia, siendo ellos operadores de la denominada "justicia", y que tanto énfasis se ha puesto en combatir todas las formas de agresión en contra de las personas, siendo modelos en el trato a sus semejantes, en especial, con sus colegas dentro de su ámbito laboral, independientemente de sus defectos, tipos de contratos, hábitos, nivel intelectual, entre otros.

# 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

## 1.1. Descripción del problema.

Tanto en nuestro ámbito regional como nacional se observa cada día personas sin escrúpulos que de manera constante expresan términos inapropiados para dirigirse a alguien en tono despectivo para hacer que la otra persona se sienta disminuida en sus capacidades, es decir, lastiman o degradan a las persona, quebrantando incluso, derechos reconocidos por la constitución, a toda persona como tal desde la concepción, los menosprecian y humillan, ya sea por su género o sexo, habilidades, capacidades y destrezas, siendo usual escuchar u observar en las entidades públicas, a los que son trabajadores a tiempo indeterminado u ostentan cargos de confianza proferir palabras de menosprecio hacia los empleados contratados por las diversas modalidades, o aprovechando de sus grados o títulos académicos hacen gala de ellos y mandan indirectas a quienes con mucho esfuerzo tratan de salir adelante porque carecen de recursos económicos para tomar cursos, diplomados, capacitaciones y otra manera de mejorar su nivel intelectual, ya sea porque tienen una familia a quién ayudar o sus ingresos no son los adecuados ni suficientes, igualmente ocurre que hay personas que aprovechando ciertos cargos y circunstancias, maltratan a los subalternos, quienes llegan a ser victimizados con el acoso moral.

El presente problema investigado es peculiar por ser una forma de maltrato psicológico, infringido por jefes o superiores jerárquicos o entre trabajadores del mismo rango, ya sean del mismo género o no, que tiene por finalidad causar daño intencionado contra quien se ejerce dicha violencia, para que renuncie al trabajo o simplemente porque no le agrada y no lo quiere cerca, lo cual trae gravísimas consecuencias, para su desempeño laboral así como en su estado de salud mental y física, repercutiendo en su entorno familiar y social.

## **1.2. Formulación del problema.**

Considerando que el ámbito de estudio del problema de investigación, es la Corte Superior de Justicia de Huánuco, donde existe personal sujeto a diferentes modalidades de contrato, algunos a tiempo indeterminado, que ingresaron mediante concurso público y les adjudicaron un puesto laboral por tiempo indefinido, sin embargo, también están aquellos contratados bajo la modalidad de CAS y/o por terceros, lo cual, los hace inestables al interior de la institución, estando sujetos a sufrir maltratos de diversa índole, llegando al extremo de afectar su desempeño laboral durante su permanencia, con consecuencias en su integridad y estima personal.

### **1.2.1. Problema General.**

- ¿De qué manera el acoso moral afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- 1.2.2.1.** ¿De qué manera la presión psicológica afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?
- 1.2.2.2.** ¿De qué manera la humillación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?
- 1.2.2.3.** ¿De qué manera la ridiculización en público afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?
- 1.2.2.4.** ¿De qué manera la intimidación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?

### **1.3. Objetivo general.**

- Determinar de qué manera el acoso moral afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.

### **1.4. Objetivos específicos.**

- 1.4.1.** Identificar de qué manera la presión psicológica afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.
- 1.4.2.** Analizar de qué manera la humillación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.
- 1.4.3.** Identificar de qué manera la ridiculización en público afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.
- 1.4.4.** Explicar de qué manera la intimidación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.

### **1.5. Trascendencia de la investigación.**

Esta investigación es de trascendencia teórica porque se generará una teoría nueva, que servirá de aporte a la ciencia, con el que se pretende que los trabajadores del sector público, sobretodo en la administración de justicia, siendo ellos operadores de la denominada "justicia", y que tanto énfasis se ha puesto en combatir toda forma de violencia contra las personas, deben ser modelos en el trato a sus semejantes, en especial, a sus compañeros de trabajo, independientemente de sus defectos, tipos de contratos, hábitos, nivel intelectual, etc.

## **2. MARCO TEORICO:**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **Antecedentes Internacionales**

**De Paiva (2005), en su Tesis titulada “Acoso Laboral” para el grado de doctor, en la Facultad de Derecho, de la Universidad de Valencia, concluyó:**

“1. El reconocimiento por la Constitución Española de la dignidad de la persona como fundamento de orden político y de la paz social, en el ámbito de un Estado Social y Democrático de Derecho, impone la parvedad de tutelar los derechos fundamentales individuales en la relación laboral, entre los que se halla la integridad moral, afectada por los actos de acoso laboral realizados en la empresa.

2. El primer óbice que surge, atañe a la tutela del acoso laboral y está referido a su concepto. En la práctica, se advierte que existen dos conceptos posibles de hostigamiento en el trabajo.

El primero, el normativo, que, empero no tomar en cuenta el daño en la configuración del acoso, por condicionar la existencia del ilícito en la instauración de un ambiente laboral hostil, humillante, ofensivo o degradante para la víctima, requiriendo de un motivo prohibido de discriminación y, además, que la agraviada haya rechazado los comportamientos acosadores.

El segundo, el judicial, no obstante, no contempla el carácter no deseado de las conductas acosadoras y su relación con motivos prohibidos de discriminación, exige, una lesión efectiva a la perspectiva psíquica de la salud del trabajador y la demostración que la acción del hostigador tuvo la intención de devastar a la víctima de la persecución laboral. Tanto el carácter discriminatorio como la exigencia de un adecuado rechazo de las conductas acosadoras, se remontan a las normas comunitarias que regularon el hostigamiento sexual. Tales normas trataron dicho

ilícito laboral tanto así a una discriminación por su sexo, para conferir mayores garantías a la protección de esta modalidad de acoso. (...)

Este autor destaca lo valioso que es respetar y proteger derechos individuales fundamentales, desechando del entorno laboral todas las formas de maltratos y/o discriminaciones de cualquier índole, ello para preservar la integridad de los trabajadores; asimismo, rescata en el aspecto normativo y judicial lo importante que es demostrar no sólo la existencia del daño ocasionado a la parte agraviada, sino también es preciso demostrar que el acosador infligió la acción con la intención de dañar a su víctima, y que ésta la haya rechazado.

**Riquelme (2006), “Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo”.**  
***Ciencias Sociales Online* revista electrónica con ISSN 0718-1671, Universidad de Viña del Mar de Chile,** concluyó:

“La importancia que tiene el Mobbing o Acoso Psicológico en el recinto de trabajo, habiendo establecido un concepto bajo el que se operacionalizan una secuencia de comportamientos con inicio en la violencia y persecución de carácter psicológico, para provocar un daño intencional a un hombre o mujer causado por otro de la misma especie, con consecuencias devastadoras, no solo para su salud física y mental, sino también para el medio donde se encuentra inserto: las organizaciones laborales, la stirpe y la comunidad.

En Chile, escasamente se ha estudiado sobre el tema para dimensionar sus alcances y los costos implicados, tanto desde la perspectiva económica como social. Es de vital importancia, tomar en cuenta las encuestas efectuadas por Laborum, máxime para los del gobierno y las organizaciones empresariales, pues, revelan una realidad tangible que se irradia en el sentir de las víctimas.



Se necesita un marco legal que, condene a los acosadores y resguarde en forma efectiva los derechos de las víctimas. Finalmente, el Acoso Psicológico, es una grave patología organizacional, donde deben intervenir los psicólogos laborales y otros expertos sociales para prevenir su ocurrencia oportunamente, y con la ayuda de psicólogos clínicos para el correcto diagnóstico e interpretación de sus manifestaciones como: el estrés, la ansiedad, la depresión.

**Fernández y Nava (2010), en el Artículo de Investigación titulado “El Mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”, en sus consideraciones finales concluyó:**

“El mobbing o acoso moral en el trabajo, es uno de los fenómenos diseminados rápidamente en el mundo laboral, con efectos adversos para el trabajador que es víctima, incluso pueden llevarlo al suicidio. El mobbing, es un tipo de maltrato psicológico torturador y silencioso, que muchas veces logra que el acosado abandone su puesto de trabajo, aparentemente por decisión voluntaria; el maltrato se configura con las conductas hostiles repetidas y prolongadas en el tiempo; excepcionalmente se materializa con un solo acto, realizado por uno o varios sujetos; mayormente, la víctima no denuncia el hecho. Por ello, es menester tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno, denominado así por cuanto no ocurre en toda empresa ni todos los obreros lo padecen, pero la realidad es que afecta a un gran número de individuos, en diversos lugares del mundo.

Los únicos dispositivos con el que cuenta el trabajador acosado en la legislación positiva venezolana, son los siguientes: en la vía judicial, el Amparo Constitucional, medio insuficiente para atacar el mobbing, porque a través del referido recurso, solo se restituye el derecho vulnerado, llámese dignidad, honor o cualquier otro, esencial al ser humano, pero no sanciona el mobbing ni la conducta reprochable, adoptada por el empleador o colega de trabajo, es decir, no

la penaliza, y menos es reconocido como causa de despido indirecto dentro de la relación de trabajo; y por la vía administrativa, se dispone del procedimiento diseñado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridades Laborales, para comprobar indudablemente si el trabajador está frente a una circunstancia de mobbing, y de verificarse ello, certificar sus secuelas como enfermedad ocupacional, brindando otra alternativa a la víctima, que es acudir a la vía jurisdiccional para demandar las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por daños materiales y morales, de acuerdo a lo dispuesto en el Código Civil, constituyendo dicha certificación un documento público, por ser emitido por el órgano adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social”.

Según este autor, en su artículo concluye que el acoso se ha diseminado raudamente y hay muchos que lo padecen, pero se carecen de mecanismos legales efectivos, teniendo que recurrir a la instancia jurisdiccional sin mucha expectativa de un resultado positivo, siendo preciso probar objetivamente los hechos y las lesiones causadas.

**León y otros (2012), Gaceta Internacional de Ciencias Forenses de la Universidad de Valladolid, El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente**, en su introducción indica:

“Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, donde el psicólogo alemán afincado en Suecia Heinz Leymann (1990), usó por primera vez el término mobbing, del verbo “to mob”, acosar, como: “El encadenamiento en un tiempo demasiado corto de intentos o acciones antagónicas consumados, expresados o manifestados por una o varias personas dirigido hacia una tercera: el objetivo”;

Marie France Hirigoyen (1999), psicoanalista francesa, define el acoso moral: como “cualquier conducta desmedida, especialmente, las conductas, las palabras, los gestos, los actos y escritos que atentan contra la personalidad, dignidad o integridad psíquica o física del individuo, o que ponga en peligro su empleo o degrade el clima laboral”.

Otra definición es la de Einarsen y Raknes (1997) incluida en el Negative Acts Questionnaire - Revised, describe que el acoso es “una situación donde uno o varios individuos avistan continuamente durante un lapso de tiempo que receptionan actos negativos de uno o varios individuos, en circunstancias donde el objeto del acoso, tiene dificultad para defenderse”.

En nuestra codificación, esta protección se garantiza en la jurisdicción laboral y contencioso-administrativa, para la protección de derechos fundamentales tanto de trabajadores como de funcionarios, declarando consecuentemente la nulidad de los despidos o ceses, así como las indemnizaciones por vulneración de los derechos fundamentales.

**Orozco (2014), en su Tesis de Grado titulado "Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones.", para obtener la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, concluye:**

“1. Las consecuencias en el desempeño de un grupo de trabajadores varones, acosados laboralmente, puede tener repercusión negativa en su desempeño, pudiendo ocurrir inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo.

2. Respecto a su autoestima, el daño depende también de cada persona, siendo variable la manera de afrontar tal situación.

3. En su salud física, puede causar daños graves que pueden ser negativos en el desempeño del trabajador, sin embargo, dependerá de la manera que el acosador maneje la situación.
4. Viviendo la situación de acoso, ésta pueda generar falta de toma de decisiones por parte del contribuyente, causando un mal desempeño, por otra parte, las personas acosadas pueden ser positivas y mejorar su desempeño.
5. Respecto a la actitud, suele generar conductas negativas en el acosado hacia su trabajo y constantes pugnas con su acosador, causando que baje su desempeño de manera significativa, o siga cumpliendo con sus funciones adecuadamente.
6. Los resultados varían dependiendo de cómo el acosado maneje la situación, siendo importante mencionar que suelen bajar de manera que afecta al colaborador como a la organización.
7. Respecto a las metas establecidas, se concluyó que el acoso laboral puede concluir negativamente en la organización, porque el acosado baja su rendimiento, o se esfuerza aún más por realizar todas sus tareas y responsabilidades”.

### **Antecedentes nacionales**

**Zapata (2010), en su artículo Mobbing: Una Forma Perversa de Acoso Laboral, señala:**

“En el Perú, existe un acápite en el art. 8 del capítulo III, del Código de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815, numeral 5 que señala: “El Servidor Público está prohibido de: Presionar, Amenazar y/o Acosar. (...)”.

En nuestro país, comparado con otros regímenes como las europeas, específicamente la sueca, no tiene regulación de este tipo, pero eso no significa el

desamparo total de quienes son agraviados por esta situación en sus ambientes de trabajo.

La dignidad, la integridad, la salud, entre otros, son derechos que si bien, no requieren de mayor desarrollo para su exigencia y respeto, el reconocimiento legal o convencional del Mobbing, sin embargo, es un problema social en el ámbito laboral, y requiere la introducción de recursos legales para hacerle afrontarlo, por lo que, sería relevante tener normas para promover la denuncia de dichos comportamientos, por las víctimas.

Asimismo, este reconocimiento expreso daría ventaja a los agraviados con dicha situación, para legitimar las quejas, fundamentadas de las víctimas, y obligar a los empleadores a corregir y prevenir los comportamientos abusivos, creando una conciencia de respeto por los demás.

**Arrascue (2015), en su Tesis titulado "Procedencia de la tipificación del acoso sexual de acuerdo a los elementos objetivos del delito – Distrito Fiscal de Huaura-2015", para obtener el Título de Abogado, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, concluyó:**

“1. Se ha determinado que los componentes objetivos del acoso sexual, los cuales permitirían configurar una conducta típica, a efectos de ser penalizada, sería que exista un requerimiento sexual reiterativo, rechazado por la víctima, y que dicho acto se dé dentro de una relación de subordinación entre el agresor y su víctima; pues de ello se desprende que al existir dicho requerimiento reiterativo se estaría afectado la libertad personal, sexual, y mental del agraviado, ya que se causaría daños psicológicos, los cuales por un miedo a la jerarquía existente entre agresor-victima, esta última en mención tendría cierto temor a denunciar tal hecho, ya que normalmente, genera sensación de peligro como consecuencia al miedo de ser perjudicado o se perjudique a otros.

2. Las datos de encuestas analizadas, mediante la escala Likert, han comprobado la hipótesis principal, que si se establecieran positivamente los componentes objetivos para la procedencia de la tipificación del acoso sexual; entonces se lograría una adecuada norma penal que sancione las conductas de connotación sexual que despliegan los hostigadores hacia los hostigados, aprovechando algún vínculo laboral, educacional, familiar, u otro, y también se lograría la protección plena de la no vulneración de la libertad sexual, personal y mental, asimismo, se ha advertido de los indicadores medidos, los operadores están de acuerdo que se debería tipificar los requerimientos sexuales de manera reiterada, guardando armonía con el principio de mínima intervención, si sólo bastare un solo requerimiento.

3. Por otro lado, los operadores respaldan que el requerimiento sexual de manera reiterativa se debe efectuar en un contexto jerárquico, de modo tal, que el sujeto activo se valga del status superior para desplegar su conducta ilícita.-

4. Finalmente los operadores coinciden que el acoso sexual es un delito pluriofensivo porque tal conducta afecta no solo a la libertad sexual sino también a la libertad personal y salud mental”.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Breve referencia histórica evolutiva y el estado actual del problema.**

La terminología “acoso laboral” surgió en Hamburgo, “Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1990”, donde el psicólogo laboral, HEINZ LEYMANN, utilizó el término “MOBBING”, recogido del zoólogo y etnólogo austriaco, Konrad Lorenz, quien lo utilizaba en la comunidad animal (JOSE VICENTE ROJO, 2005); la palabra MOBBING utilizado por Leyman, se enfoca a las relaciones humanas, concretamente al campo laboral, el mismo que proviene del inglés **TO MOB**: cuyo significado es atacar, asaltar, sinónimo de Psicoterror, ejercido en el trabajo, conocido por los ingleses como

“BULLYNG”. (LUIS JOSE RIVAS SANCHES, 2003).

Respecto al origen del acoso laboral, tiene dos tipos de caracteres: 1) el denominado “arranque social”, que tiene concepción arraigada a la situación precaria del empleo, entendido como la presión que ejerce el empleador sobre el trabajador contratado a término indefinido, para despedirlo e impedir su jubilación, o en caso de trabajadores con contratos a tiempo definido, por la inseguridad de su contrato, que deviene de bolsas de empleo, y 2) el denominado “punto de arranque individual”, que es la intención del acosador laboral, (JOSE VICENTE ROJO Y ANA MA CERVERA, 2005); la finalidad del acosador, mayormente es de despedir al trabajador.

El problema actual, a pesar de las leyes, normas y reglamentos de trabajo existentes en nuestro país, que es de público conocimiento, sobre todo en los que administran justicia, siendo el caso de la Corte Superior de Justicia de Huánuco; se advierte en la praxis, que es precisamente este lugar, donde se evidencia el maltrato psicológico sobre los trabajadores, porque se desea despedir al empleado por cualquier motivo, hasta simplemente por no ser de su agrado, siendo aprovechado por quienes cuentan con mayor privilegio, no valorando la destreza del trabajador, consecuentemente, llega a afectar el desempeño laboral.

### **2.2.2. Marco conceptual o aspectos teóricos de las variables.**

#### **Acoso moral:**

**Hirigoyen, M-F (1999).** En su obra “El acoso moral”, lo define como “cualquier manifestación de una conducta arbitraria; siendo estos, los comportamientos, las palabras, los actos, los gestos y escritos que atentan contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica del individuo, o que ponen en peligro su empleo, o degradan el clima laboral.

En el trabajo, esta guerra psicológica, incluye dos fenómenos: el abuso de poder que los asalariados no siempre aceptan, y la manipulación perversa, que engaña con insidias y causa muchos más estragos.

El acoso nace de forma anónima y se propaga insidiosamente.

**Ausfelder, T. (2002).** En su obra “Mobbing: el acoso moral en el trabajo”, señala que la expresión *acoso laboral*, indica la presión incansable que soporta un trabajador en la empresa. En el contexto anglosajón es usado con frecuencia positivamente, por ejemplo el asedio de una estrella del cine o del rock por sus fans.

El término *mobbing* se ha propagado raudamente y hoy es empleada con naturalidad cuando se refiere a casos de terror psicológico que surgen en el trabajo. No obstante, todas las situaciones de malestar laboral no pueden considerarse, un caso de acoso laboral. Las desavenencias entre dos empleados no pueden considerarse como tal, en sentido estricto. La aplicación incorrecta del término, hace que se corra el peligro de que las víctimas reales no puedan dar cuenta de su problema.

### **Desempeño laboral:**

**Según Chiavenato (2000: 359)**, el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en el cumplimiento de los objetivos fijados; éste constituye una estrategia personal en el logro de los objetivos” y de acuerdo a **Milkovich y Boudreau, (1994)** tiene muchas características individuales, entre ellas: las capacidades, necesidades, habilidades y cualidades, etc., que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y por ende, de la organización para producir conductas que afectan los resultados.

De acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994: 95): “El desempeño en un puesto de trabajo cambia de una persona a otra, influyendo en las habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada uno;



así como, en la percepción que tenga del papel que desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo.

### **2.2.3. Teoría científica que sustenta.**

**Peris (2003).** En su obra **De la Neurosis Experimental al Stress Psicosocial / Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing**, El acoso moral, es la secuencia de experimentos científicamente demostrados e históricamente las prácticas juzgadas como inhumanas y torturas: De los casos de mobbing, se puede afirmar que las condiciones a las que han sido sometidos, como traumas y efectos provocados, esconde las Neurosis Experimentales.

Afirmación cimentada en el ocultamiento de la etiología de los efectos que provoca y ha confundido los síntomas evidentes, negándose a confirmar que se trata de una técnica psicológica experimental.

Se presenta con su validez empírica el modelo teórico del acoso, en dos fases identificados, con dos leyes fundamentales que forman parte del acervo científico instrumental de la Psicología: las leyes psicofísicas y las Neurosis Experimentales.

Ninguna otra ley científica se ajusta mejor al acoso moral como conjunto, resultando éste, ser el marco teórico que se considera válido para explicarlo, hasta que otra ley científica no demuestre un mejor ajuste.

### **2.2.4. Definición operacional de palabras claves.**

**Acoso**: Es la acción que genera incomodidad o disconformidad a otro, así como cuando se asedia, molesta o persigue a alguien, lo cual causa reacción negativa en la persona a quién se ha incomodado con tal acción.

**Moral:** La moral es un conjunto de normas, valores y creencias, existentes y asentadas en una sociedad que sirven de ideal para definir lo que está bien o está mal.

**Desempeño laboral:** Conjunto de actitudes laborales del trabajador en cumplimiento de sus funciones, también es el conjunto de actividades desarrolladas por un empleado, de conformidad con los patrones y objetivos esperados por la organización; actividades que implican tener conocimientos y experticia en la ejecución de sus tareas, aunado a ello es importante la actitud y el compromiso del trabajador, para el logro de resultados.

### **2.3. Sistema de hipótesis.**

#### **Hipótesis General**

- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de acoso moral no desempeña óptimamente sus labores”.

#### **Hipótesis Nula**

- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de acoso moral desempeña óptimamente sus labores”.

#### **Hipótesis Específicos**

- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de presión psicológica no desempeña óptimamente sus labores”.
- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de humillación no desempeña óptimamente sus labores”.
- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de ridiculización en público no desempeña óptimamente sus labores”.

- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de intimidación no desempeña óptimamente sus labores”.

**Sistema de variables.**

➤ **Variable Independiente:**

- **Acoso moral.**

✓ **Dimensiones e indicadores:**

- **Presión psicológica.**
  - Hábitos alimenticios.
  - Alteración del Sueño.
  - Sedentarismo.
  - Consumo de bebidas alcohólicas.
- **Humillación.**
  - Emociones negativas.
  - Exclusión social.
  - Sexo.
  - Edad.
- **Ridiculización en público.**
  - Baja autoestima.
  - Necesidad de aceptación.
  - Necesidad de respeto.
  - Necesidad de confianza.
- **Intimidación.**
  - Dificultad para concentrarse.
  - Dificultad para recordar.

- Dificultad para aprender nuevas cosas.
- Dificultad para tomar decisiones

➤ **Variable Dependiente:**

- **Desempeño laboral.**

✓ **Dimensiones e indicadores:**

- **Eficacia.**

- Relaciones interpersonales.
- Habilidades comunicativas.
- Disciplina.
- Responsabilidad.

- **Efectividad.**

- Motivación.
- Nivel cognitivo.
- Creatividad.
- Desarrollo de actividades independientes.

- **Eficiencia.**

- Capacidad administrativa.
- Tiempo utilizado en sus labores.
- Energía utilizada en sus labores.
- Recursos utilizados en sus labores.

## 2.4. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores).

Variable	Dimensiones	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición (nominal)
VI: Acoso moral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presión psicológica.</li> <li>- Humillación.</li> <li>- Ridiculización en público.</li> </ul>	Es la conducta desmesurada especialmente, en el comportamiento, las palabras, acciones, las gesticulaciones y los escritos que pueden agredir la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo.	Cuestionario sobre el acoso moral, que evalúa los aspectos negativos que acarrea este tipo de actos y actitudes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hábitos alimenticios.</li> <li>- Alteración del Sueño.</li> <li>- Sedentarismo.</li> <li>- Consumo de bebidas alcohólicas.</li> <li>- Emociones negativas.</li> <li>- Exclusión social.</li> <li>-Sexo.</li> <li>- Edad.</li> <li>- Baja autoestima.</li> <li>- Necesidad de aceptación.</li> <li>- Necesidad de respeto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca.</li> <li>2. Casi nunca.</li> <li>3. A veces.</li> <li>4. Siempre.</li> <li>1. Nunca.</li> <li>2. Casi nunca.</li> <li>3. A veces.</li> <li>4. Siempre.</li> <li>1. Nunca.</li> <li>2. Casi nunca.</li> <li>3. A veces.</li> </ul>

	- Intimidación.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de confianza.</li> <li>- Dificultad para concentrarse.</li> <li>- Dificultad para recordar.</li> <li>- Dificultad para aprender nuevas cosas.</li> <li>- Dificultad para tomar decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Siempre.</li> <li>1. Nunca.</li> <li>2. Casi nunca.</li> <li>3. A veces.</li> <li>4. Siempre.</li> </ul>
--	-----------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>VD:</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia.</li>   <li>- Efectividad.</li>   <li>- Eficiencia.</li> </ul>	<p>Conjunto de actitudes laborales del trabajador en cumplimiento de sus funciones, también es el conjunto de actividades desarrolladas por un empleado, de conformidad con los patrones y objetivos esperados por la organización; actividades que implican tener conocimientos y experticia en la ejecución de sus tareas, aunado a ello es importante la actitud y el compromiso del trabajador, para el logro de resultados.</p>	<p>Cuestionario sobre el desempeño laboral que evalúa la eficacia, efectividad y eficiencia de la persona en el desarrollo de actividades propias de una determinada ocupación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- Habilidades comunicativas.</li> <li>- Disciplina.</li> <li>- Responsabilidad</li>   <li>- Motivación.</li> <li>- Nivel cognitivo.</li> <li>- Creatividad.</li> <li>- Desarrollo de actividades independientes.</li>   <li>- Capacidad administrativa.</li> <li>- Tiempo utilizado.</li> <li>- Energía utilizada.</li> <li>- Recursos utilizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Muy malo.</li> <li>2. Malo.</li> <li>3. Bueno.</li> <li>4. Muy bueno.</li>   <li>1. Muy malo.</li> <li>2. Malo.</li> <li>3. Bueno.</li> <li>4. Muy bueno.</li>   <li>1. Muy malo.</li> <li>2. Malo.</li> <li>3. Bueno.</li> <li>4. Muy bueno.</li> </ul>
------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 3. MARCO METODOLÓGICO:

### 3.1. Tipo de investigación:

Hernández (2010) Básica de carácter descriptivo.

#### 3.1.1. Enfoque.

Hernández (2010) enfoque cualitativo.

#### 3.1.2. Método, nivel de investigación.

Hernández (2006). Método: Inductivo – descriptivo.

**Inductivo**: Consiste en examinar, describir y generar perspectivas teóricas.

**Descriptivo**: Consiste en precisar ciertos eventos, situaciones, personas, interacciones, conductas observadas y manifestaciones.

#### 3.1.3. Diseño.

Hernández (2014). Diseño No Experimental.

### 3.2. Población y muestra.

#### a) Población o Casos, del sector, institución o área de investigación.

La Población está constituida por los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016, según la siguiente tabla:



**TABLA N° 1**  
**POBLACIÓN TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE**  
**HUANUCO - 2016.**

MODALIDAD DE CONTRATO	TOTAL DE TRABAJADORES
Decreto Legislativo 728 (Nombrados)	306
Decreto Legislativo 728 (Contratados)	100
Decreto Legislativo 276	70
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	74
<b>TOTAL</b>	<b>550</b>

Fuente: Gerencia del Área de Personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016.

**b) Muestra.**

La muestra de estudio fue por conveniencia, equivalente a treinta (30) empleados.

- **Muestreo:** No probabilístico.

**3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos son:

- La encuesta y su instrumento el cuestionario debidamente validado por el juicio de expertos demostrando validez y confiabilidad, que se utilizó para medir las variables independiente y dependiente.
- Análisis documental, las Leyes, los Decretos Ley y textos. El análisis documental, que permitió identificar los antecedentes y el marco teórico de esta investigación. Analizar, por tanto, es examinar el grupo de palabras y símbolos que sirven de representación.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Los datos recolectados en base a los instrumentos aplicados, fueron analizados y posteriormente los resultados se contrastaron con las hipótesis, teorías y conocimientos ya existentes y admitidos.

Asimismo, tratándose de una investigación con enfoque cualitativo, el análisis de datos y las pruebas de hipótesis se realizaron aplicando los criterios del investigador; con la ayuda del software SPSS V.21, se obtuvieron los resultados, previamente se ordenó por categorías que representan cuántas veces se repiten valores en todos los datos obtenidos, luego se representa en una tabla de frecuencias que en algunos casos presenta la frecuencia relativa y su representación en porcentajes; así como los porcentajes válidos y los acumulados, identificando la fuente y su elaboración, luego se analizaron, procediendo a la interpretación de los resultados; asimismo, se aplicó la fórmula del Coeficiente de Correlación de Pearson y la determinación de la misma.

### 3.5. Aspectos éticos.

- **Valor:** La investigación buscó plantear alternativas de solución al problema de investigación.
- **La selección de sujetos que conforman la muestra:** los participantes fueron seleccionados de manera equitativa, sin prejuicios personales o preferencias.
- **Proporción de riesgo/ beneficio:** Los riesgos deben ser ínfimas y los beneficios potenciales deben ser incrementados.
- **Consentimiento informado:** Para ser partícipes de la investigación son previamente informados.
- **Respeto para los participantes:** Se mantiene protegida su privacidad, tienen la opción de dejar la investigación.

## 4. RESULTADOS:

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Presentada la fundamentación teórica, planteados los objetivos e hipótesis de estudio y descrito la muestra tomada, el procedimiento utilizado y las técnicas estadísticas a emplear en el análisis de los datos recogidos, los resultados obtenidos se presentan a través del programa SPSS 21.0, como a continuación se aprecia:

Variable independiente: Acoso moral.

TABLA N° 01

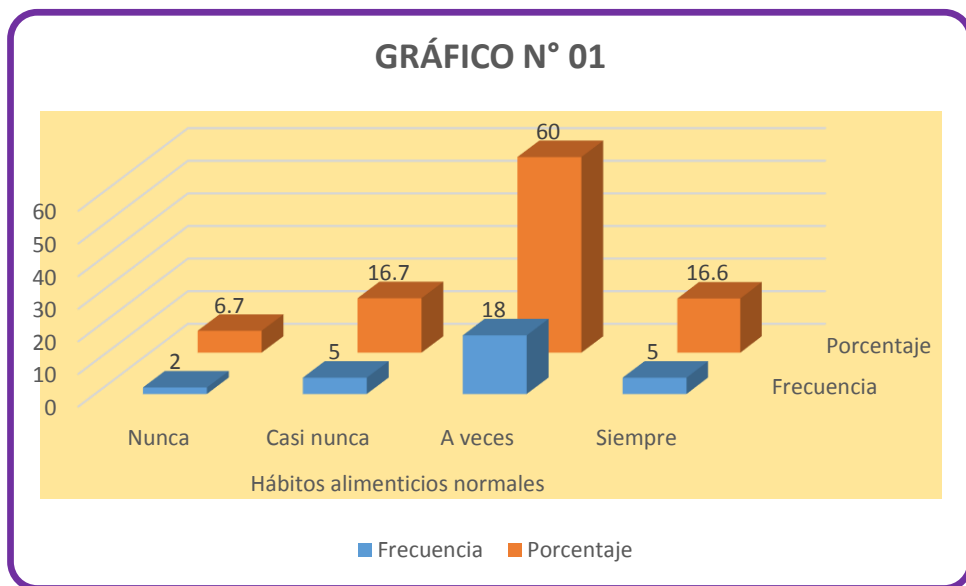
PRESIÓN PSICOLÓGICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Hábitos alimenticios normales</b>	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	5	16.7	16.7	16.7
	A veces	18	60	60	60
	Siempre	5	16.6	16.6	16.6
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Alteración del sueño</b>	Nunca	8	26.7	26.7	26.7
	Casi nunca	10	33.3	33.3	33.3
	A veces	12	40	40	40
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Vida sedentaria</b>	Nunca	3	10	10	10
	Casi nunca	3	10	10	10
	A veces	14	46.7	46.7	46.7
	Siempre	10	33.3	33.3	33.3

	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Consumo de bebidas alcohólicas</b>	Nunca	6	20	20	20
	Casi nunca	12	40	40	40
	A veces	12	40	40	40
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

### GRÁFICO N° 01

Frecuencia de alteración de hábitos alimenticios cuando se está sometido a presión psicológica.

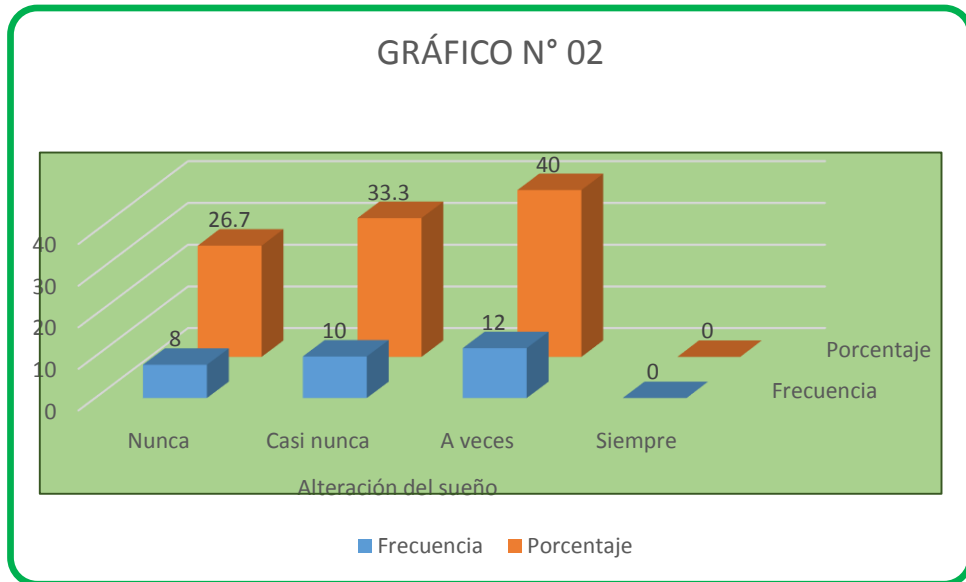


#### Interpretación:

De la representación gráfica precedente, podemos inferir que de las personas sometidas a presión psicológica, el 6.7% nunca tienen hábitos alimenticios normales; el 16.7% casi nunca tienen hábitos alimenticios normales; el 60% a veces tienen hábitos alimenticios normales; y el 16.6% siempre conservan hábitos alimenticios normales.

## GRÁFICO N° 02

Frecuencia con que se altera el sueño cuando existe presión psicológica.

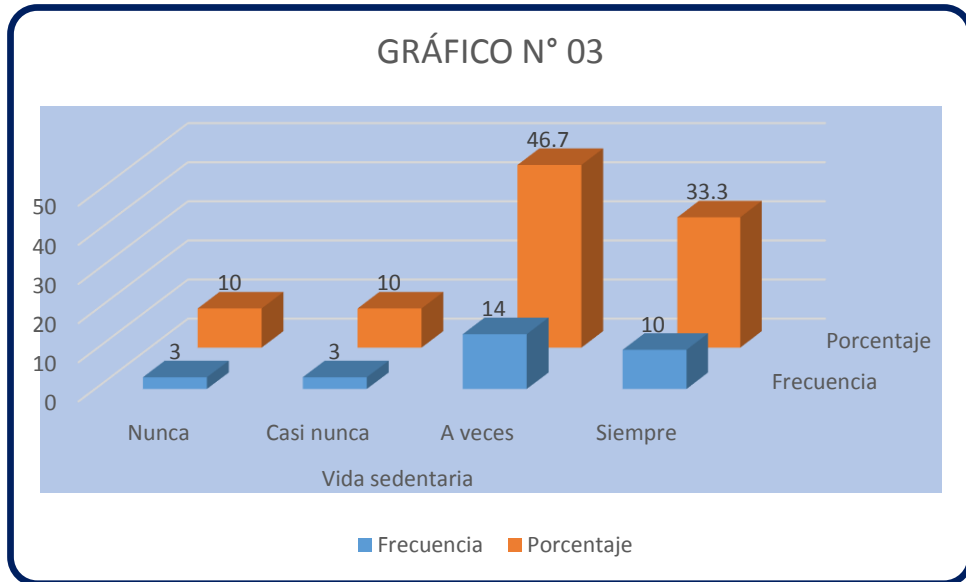


### Interpretación:

Del representativo precedente, podemos inferir que de las personas sometidas a presión psicológica, el 26.7% nunca tienen alteración del sueño; el 33.3% casi nunca tienen alteración del sueño; y el 40% a veces tienen alteración del sueño.

### GRÁFICO N° 03

Frecuencia de vida sedentaria cuando existe presión psicológica.

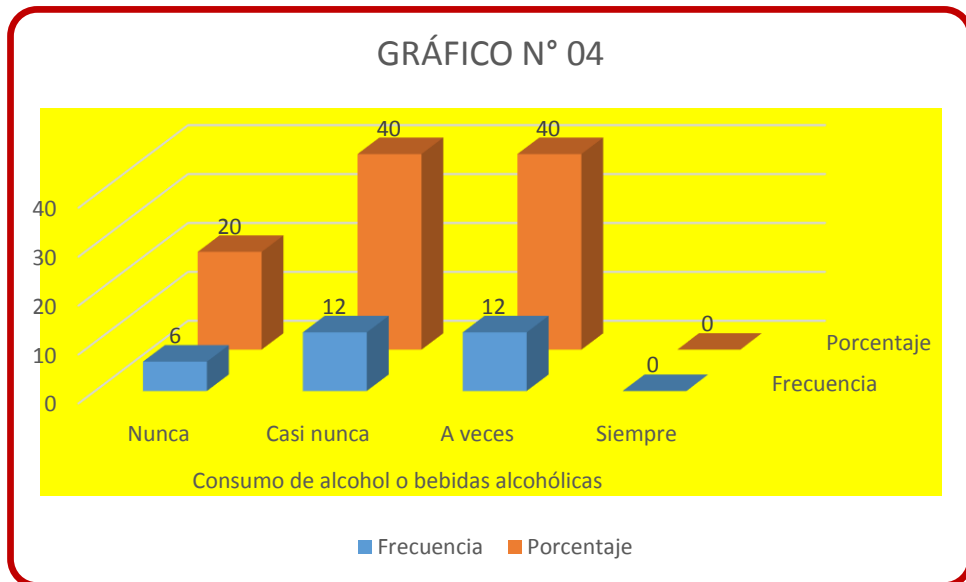


#### Interpretación:

De la representación gráfica que antecede, podemos inferir que de las personas sometidas a presión psicológica, el 10% nunca tiene vida sedentaria; el 10% casi nunca tiene vida sedentaria; el 46.7% a veces tiene vida sedentaria; y el 33.3% siempre tiene vida sedentaria.

## GRÁFICO N° 04

Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas cuando existe presión psicológica.



### Interpretación:

Del gráfico que antecede, podemos inferir que de las personas sometidas a presión psicológica, el 20% nunca consumen bebidas alcohólicas; el 40% casi nunca consumen bebidas alcohólicas; y el otro 40% a veces consumen bebidas alcohólicas.

**TABLA N° 02**

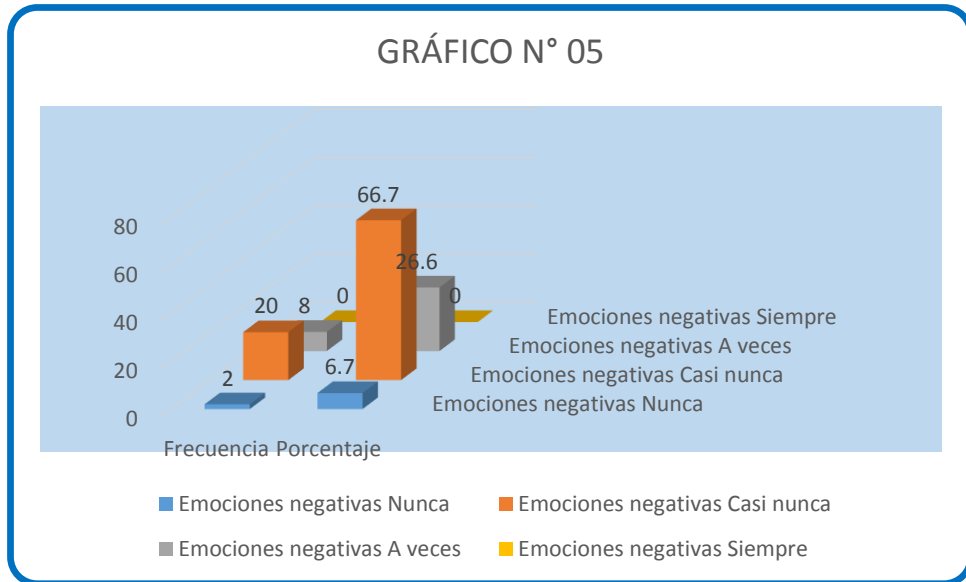
<b>HUMILLACIÓN</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Emociones negativas</b>	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	20	66.7	66.7	66.7
	A veces	8	26.6	26.6	26.6
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sentimiento de exclusión social</b>	Nunca	8	26.7	26.7	26.7
	Casi nunca	16	53.3	53.3	53.3
	A veces	6	20	20	20
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Discriminación laboral por su sexo</b>	Nunca	17	56.7	56.7	56.7
	Casi nunca	9	30	30	30
	A veces	3	10	10	10
	Siempre	1	3.3	3.3	3.3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Discriminación laboral por su edad</b>	Nunca	18	60	60	60
	Casi nunca	9	30	30	30
	A veces	2	6.7	6.7	6.7
	Siempre	1	3.3	3.3	3.3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.



## GRÁFICO N° 05

Frecuencia de emociones negativas como consecuencia de la humillación.

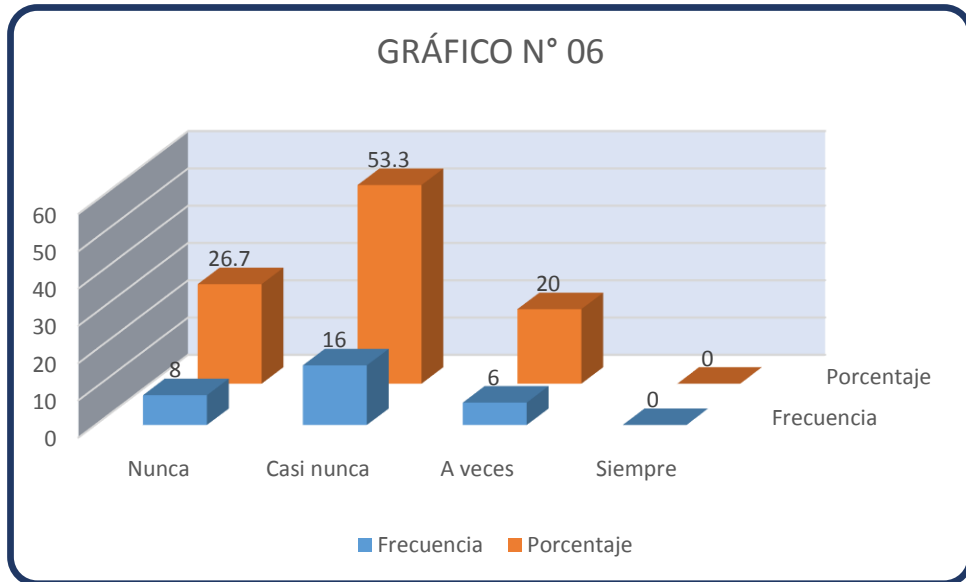


### Interpretación:

Del gráfico precedente, podemos inferir la frecuencia con que las personas sometidas a humillación han experimentado emociones negativas: el 6.7% nunca; el 66.7% casi nunca; y el 26.6% a veces.

## GRÁFICO N° 06

Frecuencia de sentimiento de exclusión social como consecuencia de la humillación.

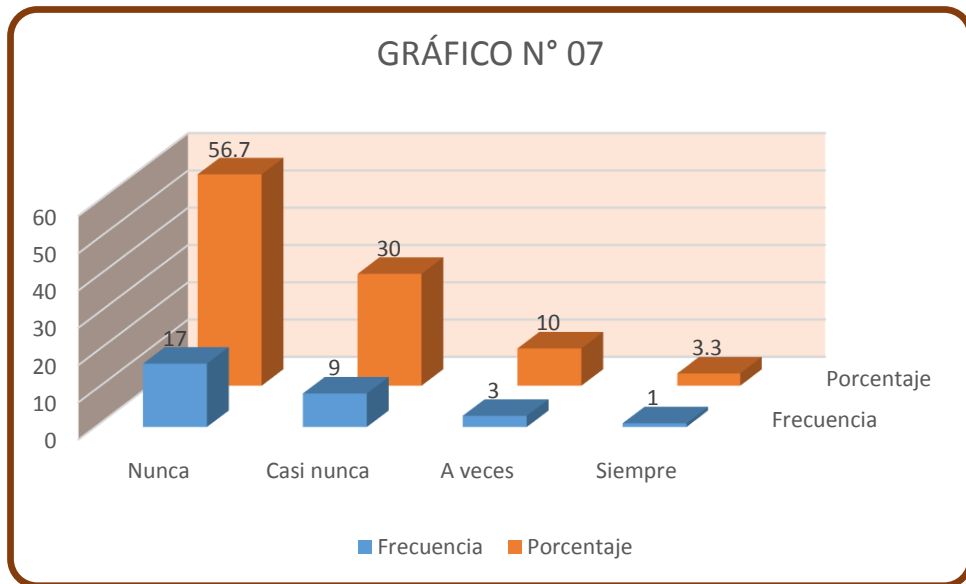


### Interpretación:

De los resultados observados en la representación gráfica precedente, podemos inferir la frecuencia con que las personas sometidas a humillación han experimentado sentimientos de exclusión social: el 26.7% nunca; el 53.3% casi nunca; el 20% a veces.

## GRÁFICO N° 07

Frecuencia de discriminación laboral por el sexo como consecuencia de la humillación.

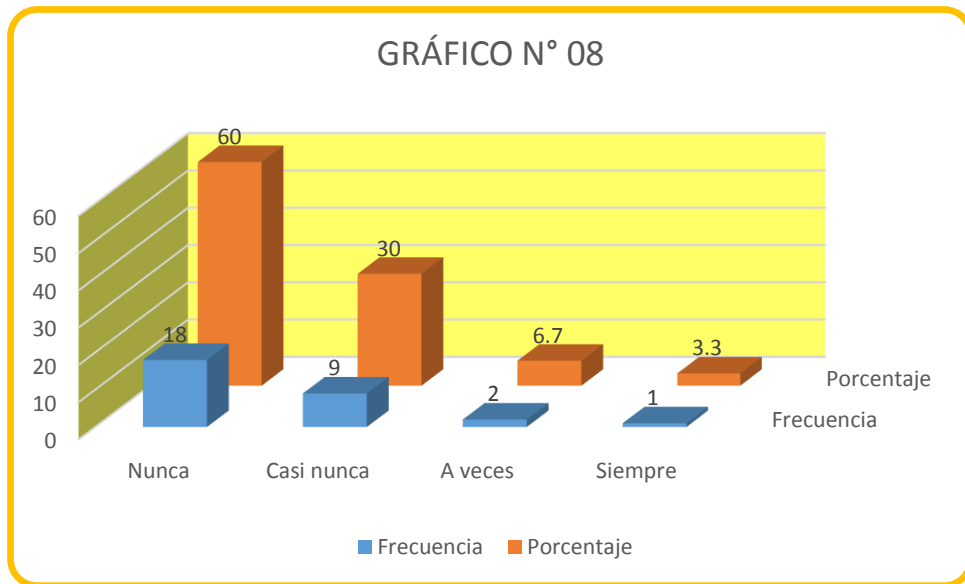


### Interpretación:

Estando a lo mostrado en el representativo que antecede, podemos inferir la frecuencia con que las personas sometidas a humillación han sufrido discriminación laboral por su sexo: el 56.7% nunca; el 30% casi nunca; el 10% a veces; el 3.3% siempre.

## GRÁFICO N° 08

Frecuencia de discriminación laboral por la edad como consecuencia de la humillación.



### Interpretación:

Observando el gráfico N° 08, podemos inferir la frecuencia con que las personas sometidas a humillación han sufrido discriminación laboral por su edad: el 60% nunca; el 30% casi nunca; el 6.7% a veces; el 3.3% siempre.

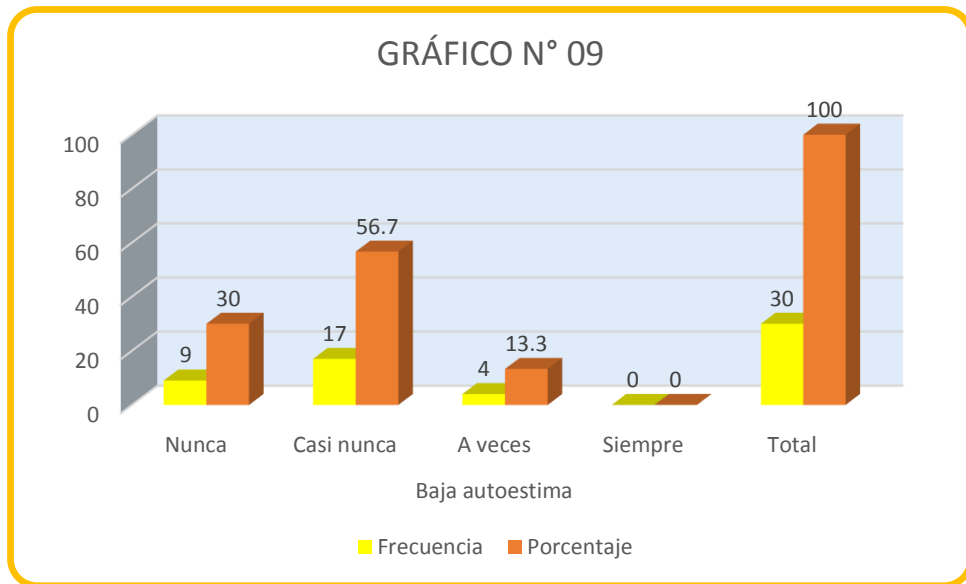
**TABLA N° 3**

<b>RIDICULIZACIÓN EN PÚBLICO</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Baja autoestima</b>	Nunca	9	30	30	30
	Casi nunca	17	56.7	56.7	56.7
	A veces	4	13.3	13.3	13.3
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Necesidad de aceptación</b>	Nunca	9	30	30	30
	Casi nunca	12	40	40	40
	A veces	6	20	20	20
	Siempre	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Necesidad de respeto</b>	Nunca	7	23.3	23.3	23.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	23.3
	A veces	8	26.7	26.7	26.7
	Siempre	8	26.7	26.7	26.7
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Necesidad de confianza</b>	Nunca	8	26.7	26.7	26.7
	Casi nunca	6	20	20	20
	A veces	7	23.3	23.3	23.3
	Siempre	9	30	30	30
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

## GRÁFICO N° 09

Frecuencia de baja autoestima como consecuencia de la ridiculización en público.

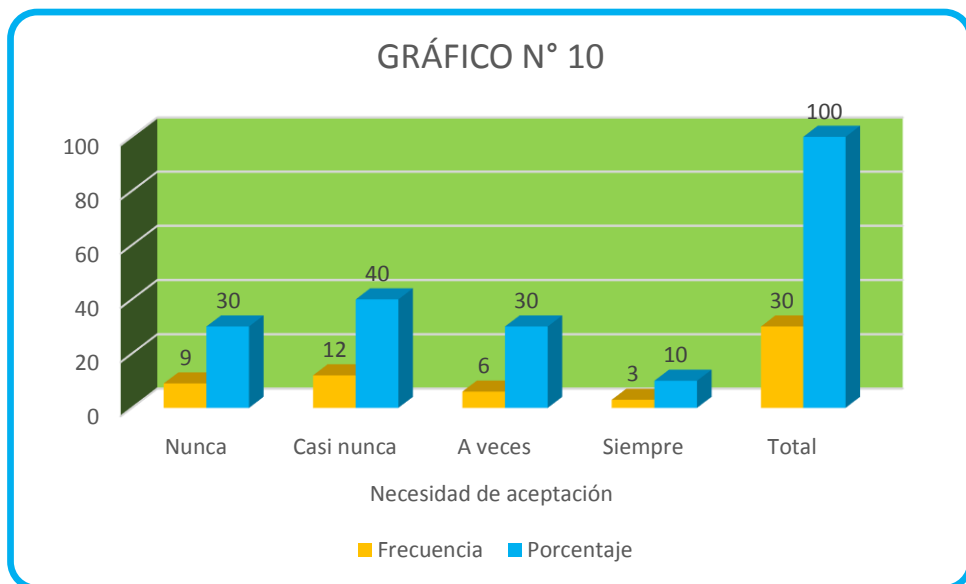


### Interpretación:

El gráfico N° 09 nos permite coleccionar la frecuencia con que las personas sometidas a la ridiculización en público han experimentado baja autoestima: el 30% nunca; el 56.7% casi nunca; y el 13.3% a veces.

## GRÁFICO N° 10

Frecuencia de necesidad de aceptación como consecuencia de la ridiculización en público.

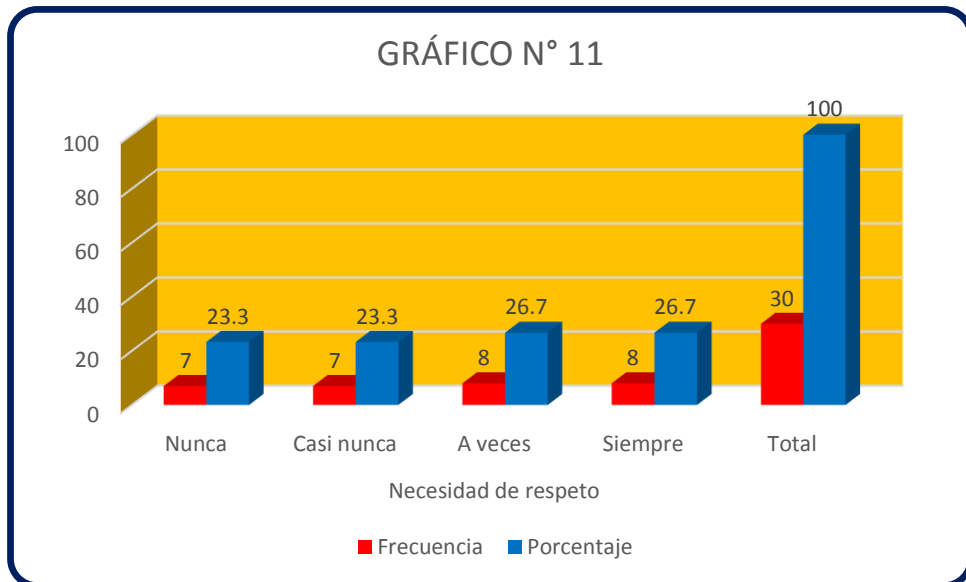


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 10, podemos deducir la frecuencia con que las personas sometidas a la ridiculización en público han experimentado necesidad de aceptación: el 30% nunca; el 40% casi nunca; el 30% a veces; y el 10% siempre.

## GRÁFICO N° 11

Frecuencia de necesidad de respeto como consecuencia de la ridiculización en público.



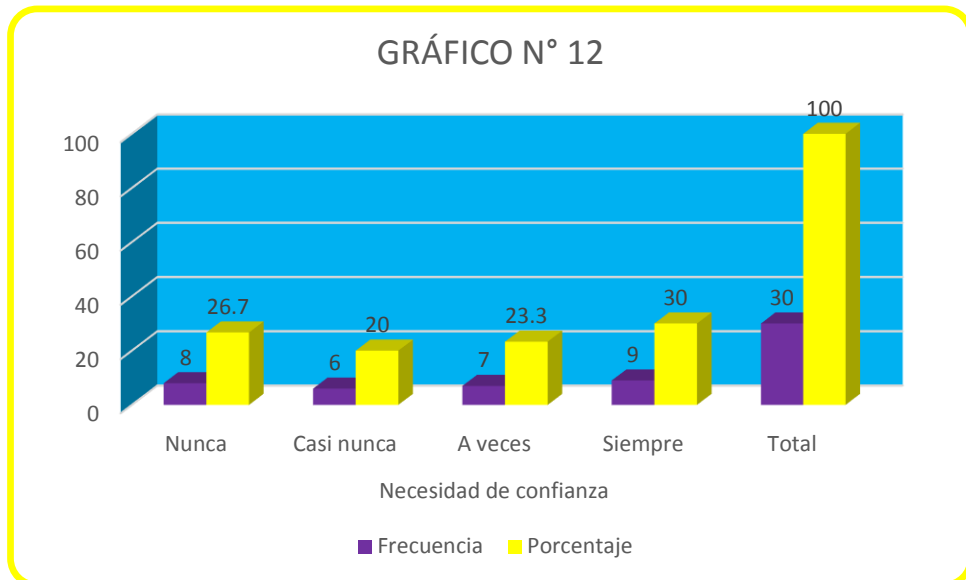
### Interpretación:

Observando el gráfico N° 11 podemos deducir la frecuencia con que las personas sometidas a la ridiculización en público, han experimentado necesidad de respeto: el 23.3% nunca; el 23.3% casi nunca; el 26.7% a veces; y el 26.7% siempre.



## GRÁFICO N° 12

Frecuencia de necesidad de confianza como consecuencia de la ridiculización en público.



### Interpretación:

Observando el gráfico N° 12 podemos colegir la frecuencia con que las personas sometidas a la ridiculización en público, han experimentado necesidad de confianza: el 26.7% nunca; el 20% casi nunca; el 23.3% a veces; y el 30% siempre.

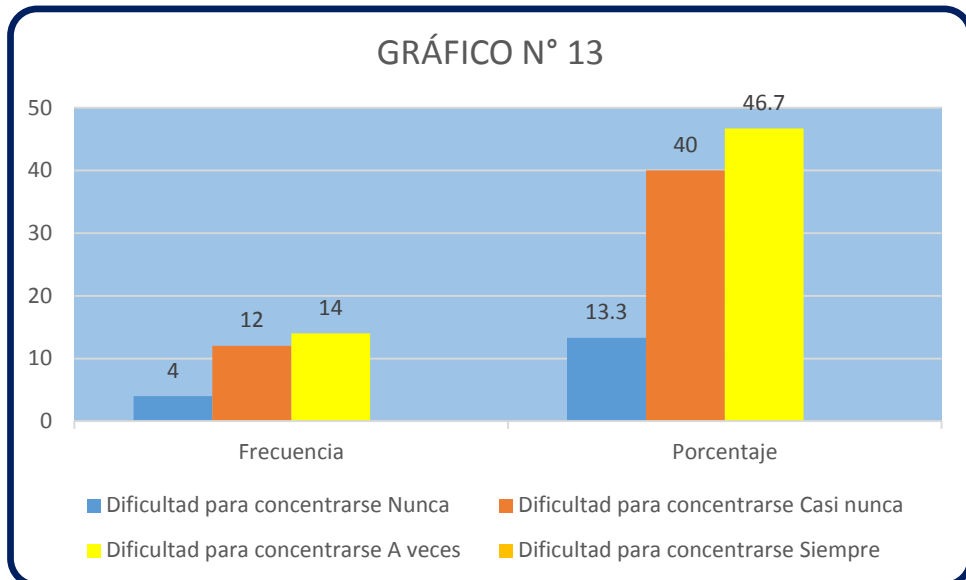
**TABLA N° 4**

<b>INTIMIDACIÓN</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Dificultad para concentrarse</b>	Nunca	4	13.3	13.3	13.3
	Casi nunca	12	40	40	40
	A veces	14	46.7	46.7	46.7
	Siempre	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Dificultad para recordar</b>	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	15	50	50	50
	A veces	12	40	40	40
	Siempre	2	6.7	6.7	6.7
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Dificultad para aprender nuevas cosas</b>	Nunca	5	16.7	16.7	16.7
	Casi nunca	17	56.7	56.7	56.7
	A veces	7	23.3	23.3	23.3
	Siempre	1	3.3	3.3	3.3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Dificultad para tomar decisiones</b>	Nunca	9	30	30	30
	Casi nunca	14	46.7	46.7	46.7
	A veces	6	20	20	20
	Siempre	1	3.3	3.3	3.3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

### GRÁFICO N° 13

Frecuencia de la dificultad para concentrarse como consecuencia de la intimidación.

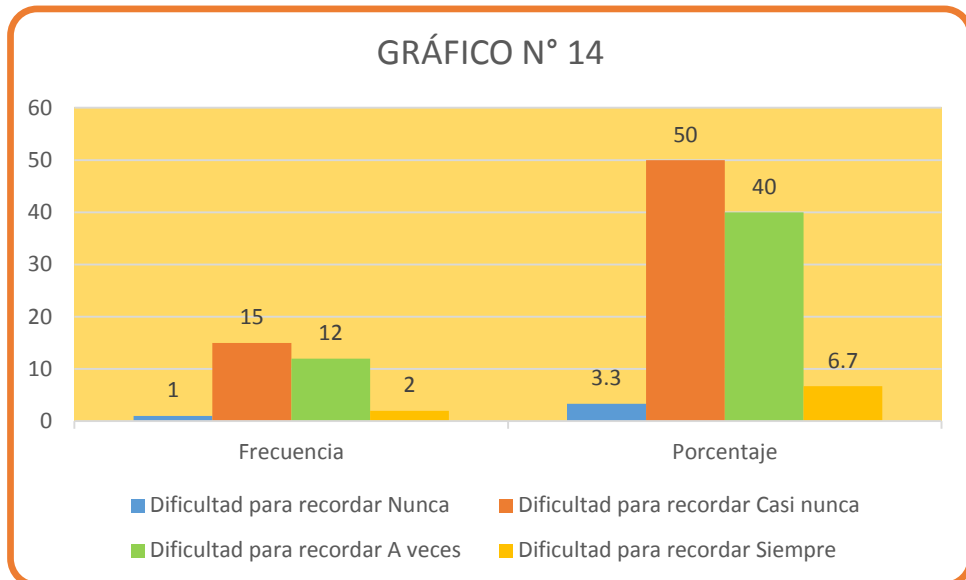


#### Interpretación:

Observando los resultados en el gráfico N° 13, podemos deducir que de las personas sometidas a la intimidación, tienen dificultad para concentrarse: el 13.3% nunca; el 40% casi nunca; y el 46.7% a veces.

## GRÁFICO N° 14

Frecuencia de la dificultad para recordar como consecuencia de la intimidación.

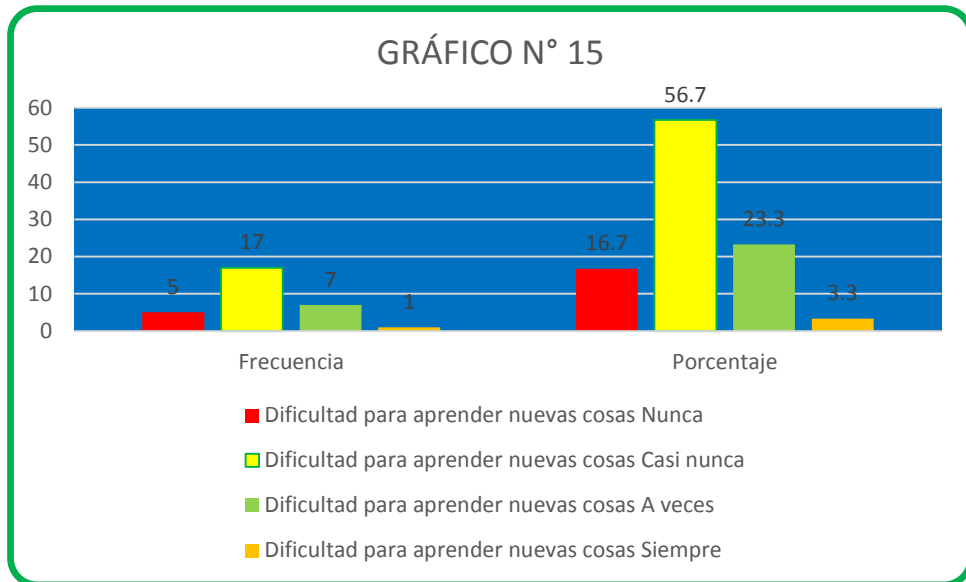


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 14, podemos deducir que de las personas sometidas a la intimidación, tienen dificultad para recordar: el 3.3% nunca; el 50% casi nunca; el 40% a veces; y el 6.7% siempre.

## GRÁFICO N° 15

Frecuencia de la dificultad para aprender nuevas cosas como consecuencia de la intimidación.

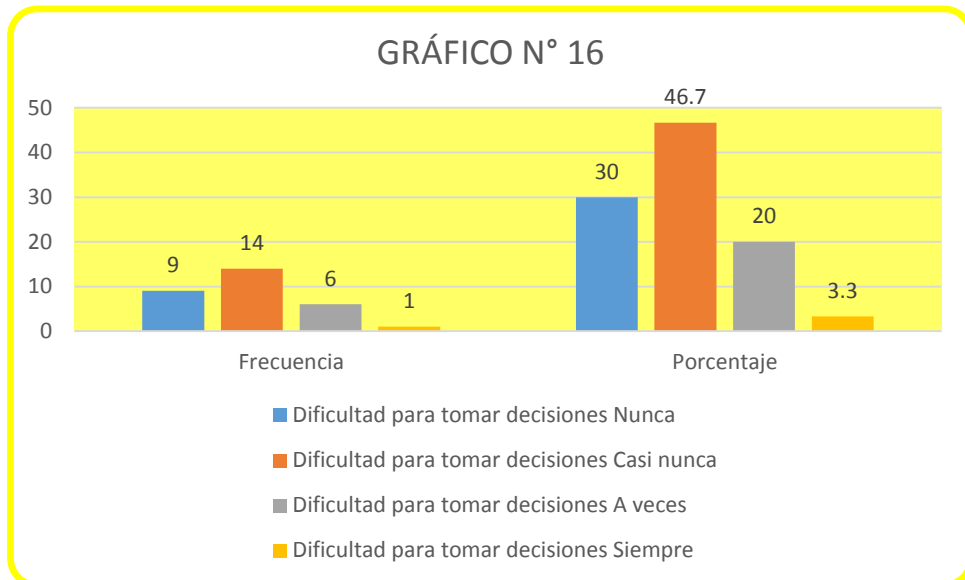


### Interpretación:

Observando el resultado del gráfico N° 15 podemos inferir que de las personas sometidas a la intimidación, tiene dificultad para aprender nuevas cosas: el 16.7% nunca; el 56.7% casi nunca; el 23.3% a veces; y el 3.3% siempre.

## GRÁFICO N° 16

Frecuencia de la dificultad para tomar decisiones como consecuencia de la intimidación.



### Interpretación:

Observando los resultados del gráfico N° 16, podemos inferir que de las personas sometidas a la intimidación, tienen dificultad para tomar decisiones: el 30% nunca; el 46.7% casi nunca; el 20% a veces; y el 3.3% siempre.

Variable dependiente: Desempeño Laboral.

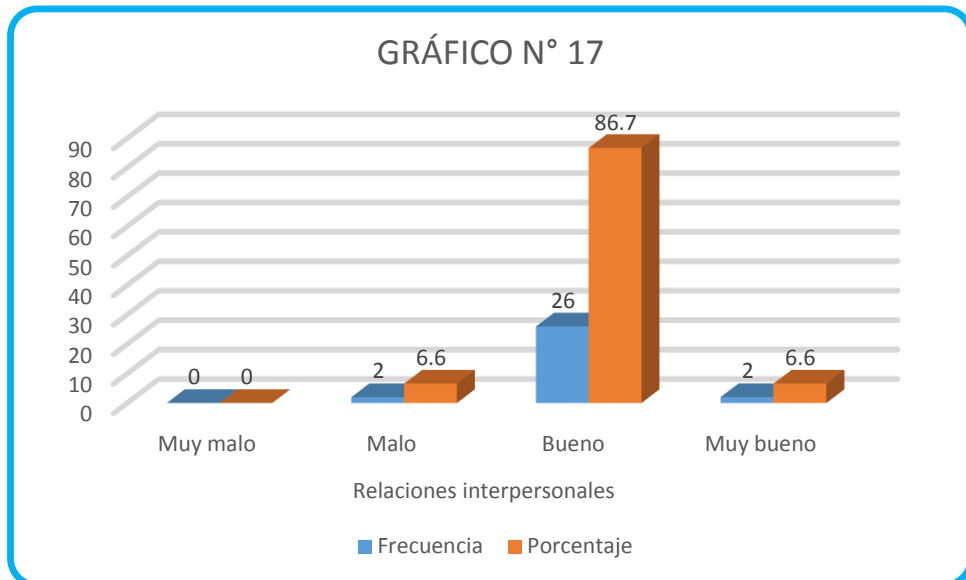
**TABLA N° 5**

<b>EFICACIA</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	6.6	6.6	6.6
	Bueno	26	86.7	86.7	86.7
	Muy bueno	2	6.6	6.6	6.6
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Habilidades comunicativas</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	5	16.7	16.7	16.7
	Bueno	22	73.3	73.3	73.3
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Disciplina</b>	Muy malo	3	10	10	10
	Malo	1	3.3	3.3	3.3
	Bueno	20	66.7	66.7	66.7
	Muy bueno	6	20	20	20
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Responsabilidad</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	1	3.3	3.3	3.3
	Bueno	17	56.7	56.7	56.7
	Muy bueno	12	40	40	40
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

## GRÁFICO N° 17

Relaciones interpersonales como parte de la eficacia en el desempeño laboral.



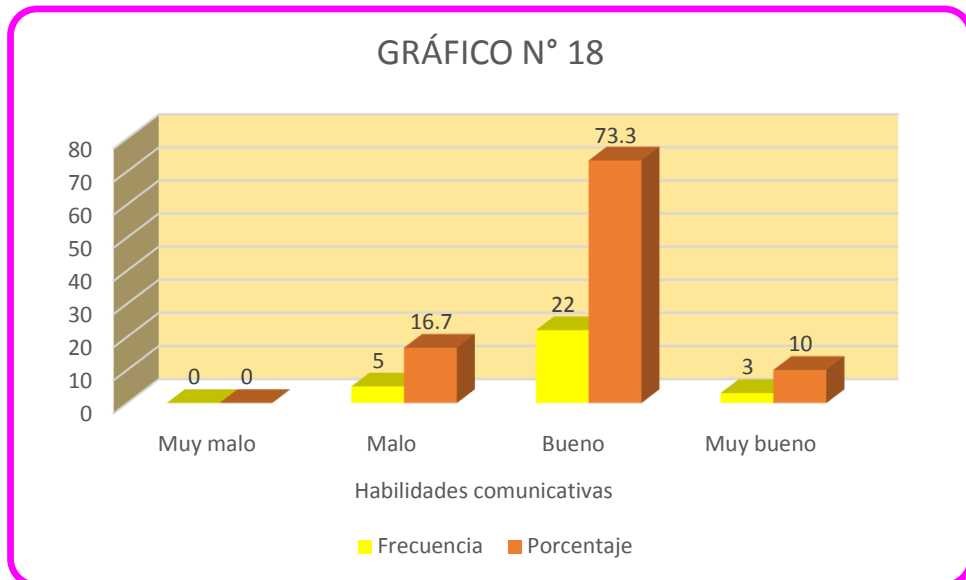
### Interpretación:

Observando los resultados en el gráfico N° 17 podemos inferir que de las personas que desempeñan labores, las relaciones interpersonales es mala en el 6.6%; es buena en el 86.7%; y es muy buena en el 6.6%.



## GRÁFICO N° 18

Habilidades comunicativas como parte de la eficacia en el desempeño laboral.

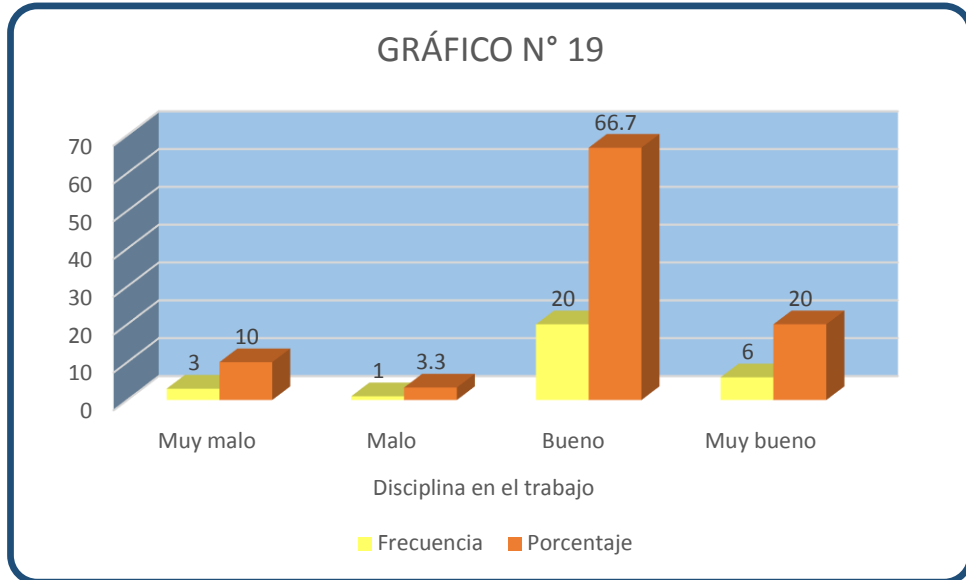


### Interpretación:

Observando los resultados en el gráfico N° 18 podemos inferir que de las personas que desempeñan labores, sus habilidades comunicativas es mala en el 16.7%; es buena en el 73.3%; y es muy buena en el 10%.

## GRÁFICO N° 19

Disciplina como parte de la eficacia en el desempeño laboral.

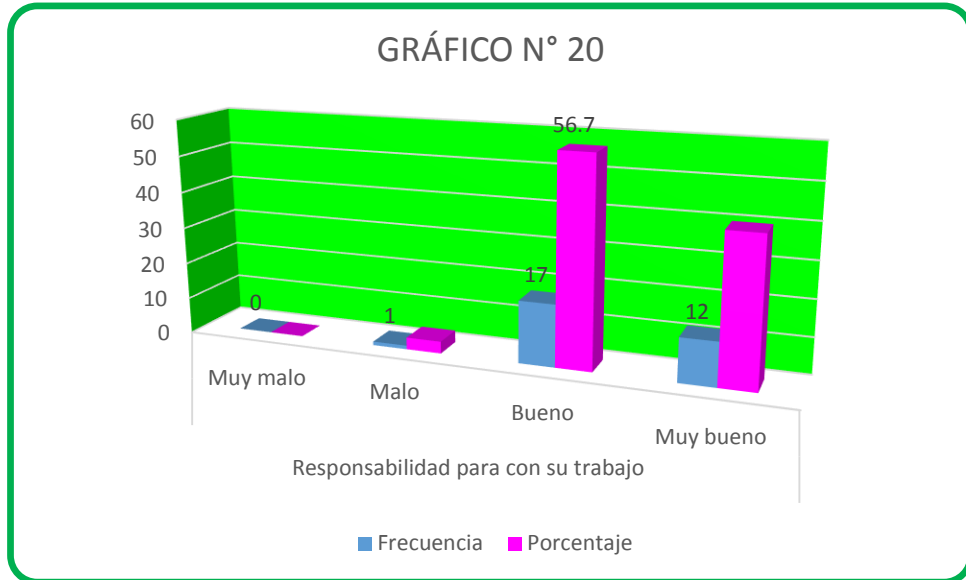


### Interpretación:

Observando los resultados en el gráfico N° 19 podemos inferir que de las personas que desempeñan labores, su disciplina en el trabajo es muy mala en el 10%; es mala en el 3.3%; es buena en el 66.7%; y es muy buena en el 20%.

## GRÁFICO N° 20

Responsabilidad como parte de la eficacia.



### Interpretación:

Observando los resultados del gráfico N° 20 podemos deducir que la responsabilidad en el trabajo, es mala en un 3.3%; es buena en el 56.7%; y es muy buena en el 40%.

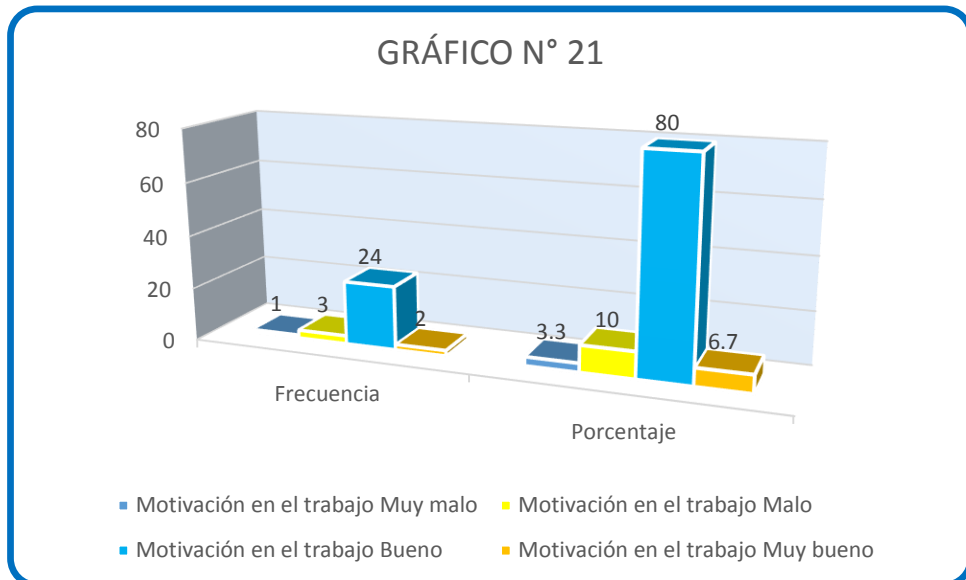
TABLA N° 6

EFECTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Motivación</b>	Muy malo	1	3.3	3.3	3.3
	Malo	3	10	10	10
	Bueno	24	80	80	80
	Muy bueno	2	6.7	6.7	6.7
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nivel cognitivo</b>	Muy malo	2	6.7	6.7	6.7
	Malo	1	3.3	3.3	3.3
	Bueno	24	80	80	80
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Creatividad</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	6.7	6.7	6.7
	Bueno	21	70	70	70
	Muy bueno	7	23.3	23.3	23.3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Desarrollo de sus actividades independientes</b>	Muy malo	5	16.7	16.7	16.7
	Malo	1	3.3	3.3	3.3
	Bueno	21	70	70	70
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

## GRÁFICO N° 21

Motivación como parte de la efectividad laboral.

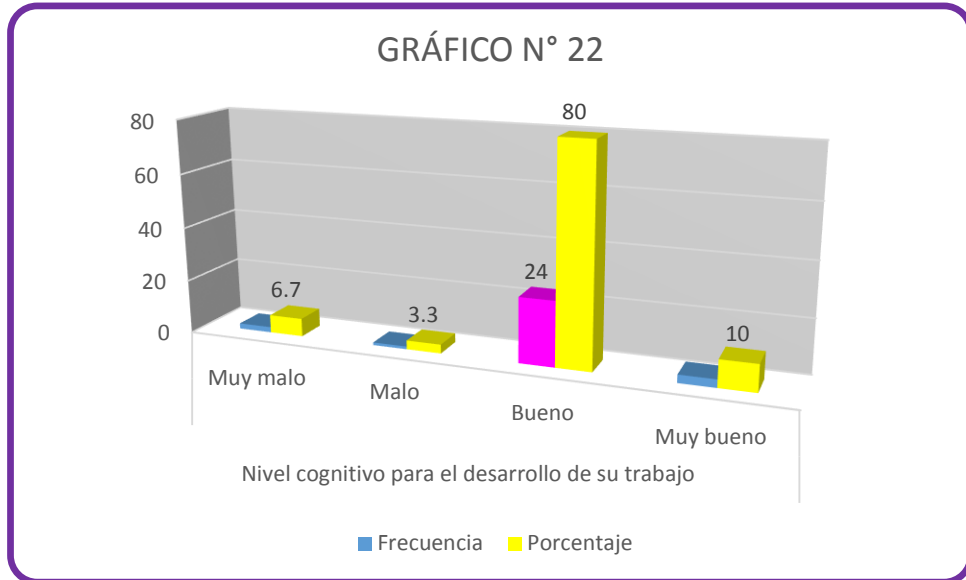


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 21 podemos deducir que las personas en el trabajo, tienen motivación muy mala en el 3.3%; mala en el 10%; buena en el 80%; y muy buena en el 6.7%.

## GRÁFICO N° 22

Nivel cognitivo como parte de la efectividad laboral.

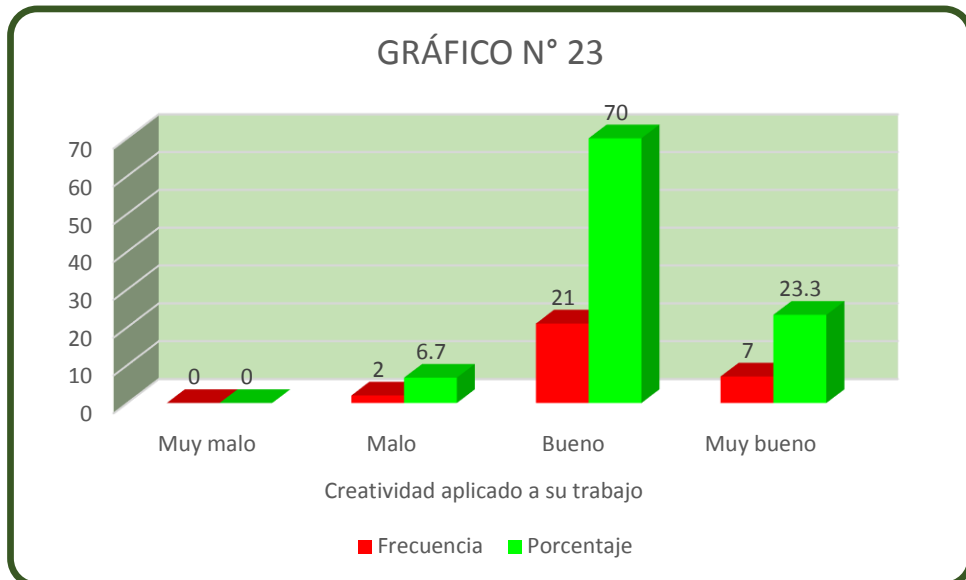


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 22 podemos inferir que en el desempeño laboral, las personas tienen un nivel cognitivo muy malo en el 6.7%; malo en el 3.3%; bueno en el 80%; y muy bueno en el 10%.

## GRÁFICO N° 23

Creatividad como parte de la efectividad laboral.

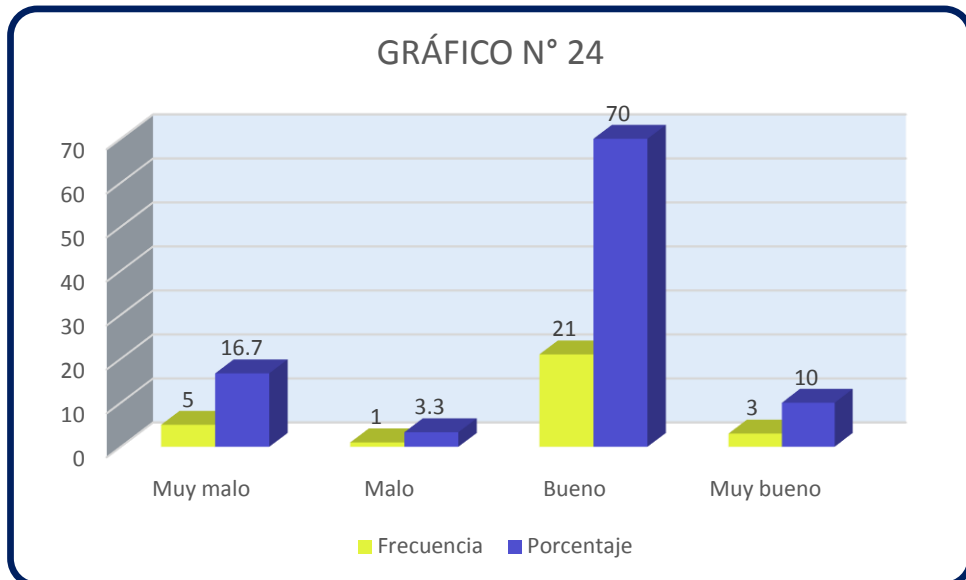


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 23 podemos inferir respecto a la creatividad aplicado a su trabajo, es mala en el 6.7%; es buena en el 70%; y es muy buena en el 23.3%.

## GRÁFICO N° 24

Desarrollo de actividades independientes como parte de la efectividad laboral.



### Interpretación:

Estando a la representación gráfica que precede, podemos inferir respecto al desarrollo de actividades independientes como parte de la efectividad laboral, es muy malo en el 16.7%; es malo en el 3.3%; es bueno en el 70%; y es muy bueno en el 10%.



**TABLA N° 7**

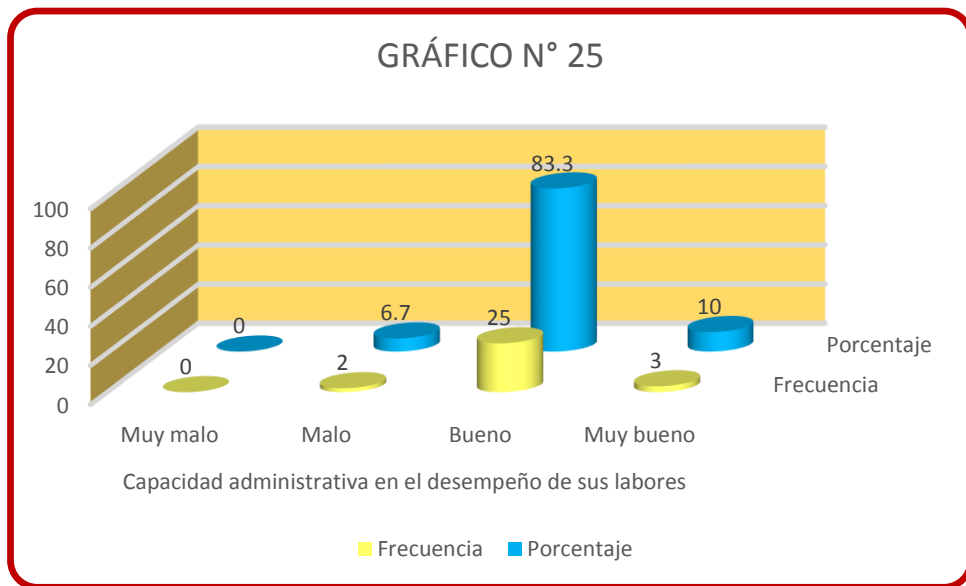
<b>EFICIENCIA</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Capacidad administrativa</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	6.7	6.7	6.7
	Bueno	25	83.3	83.3	83.3
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tiempo utilizado</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	3	10	10	10
	Bueno	24	80	80	80
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Energía utilizada</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	6.7	6.7	6.7
	Bueno	25	83.3	83.3	83.3
	Muy bueno	3	10	10	10
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Recursos utilizados</b>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	6.7	6.7	6.7
	Bueno	21	70	70	70
	Muy bueno	7	23.3	23.3	23.3

	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
--	--------------	-----------	------------	------------	------------

Fuente: Cuestionario de elaboración personal.

### GRÁFICO N° 25

Capacidad administrativa en el desempeño de labores como parte de la eficiencia.

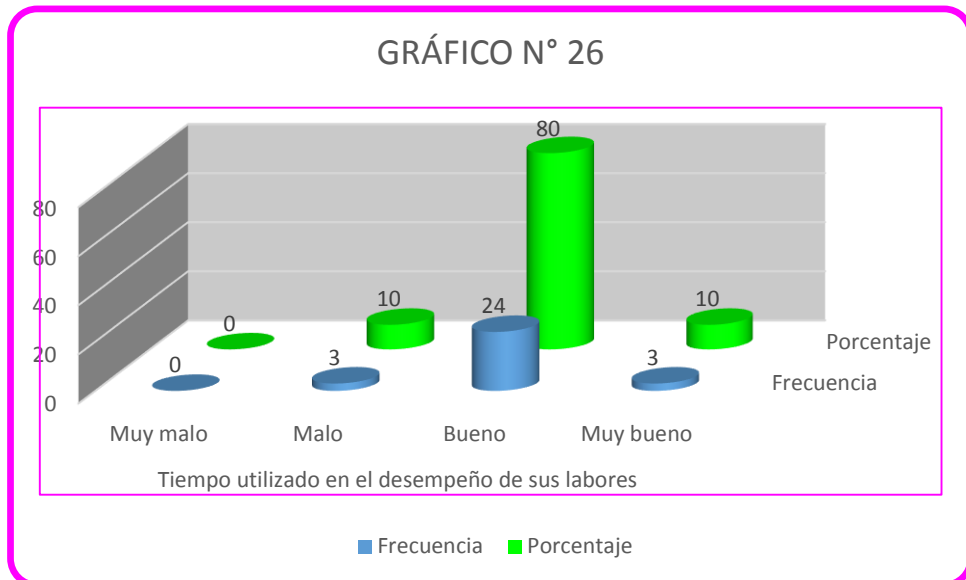


#### Interpretación:

Observando el gráfico N° 25 podemos inferir respecto a la capacidad administrativa en el desempeño laboral, es mala en el 6.7%; es buena en el 83.3%: y es muy buena en el 10%.

## GRÁFICO N° 26

Utilización del tiempo en el desempeño de labores como parte de la eficiencia.

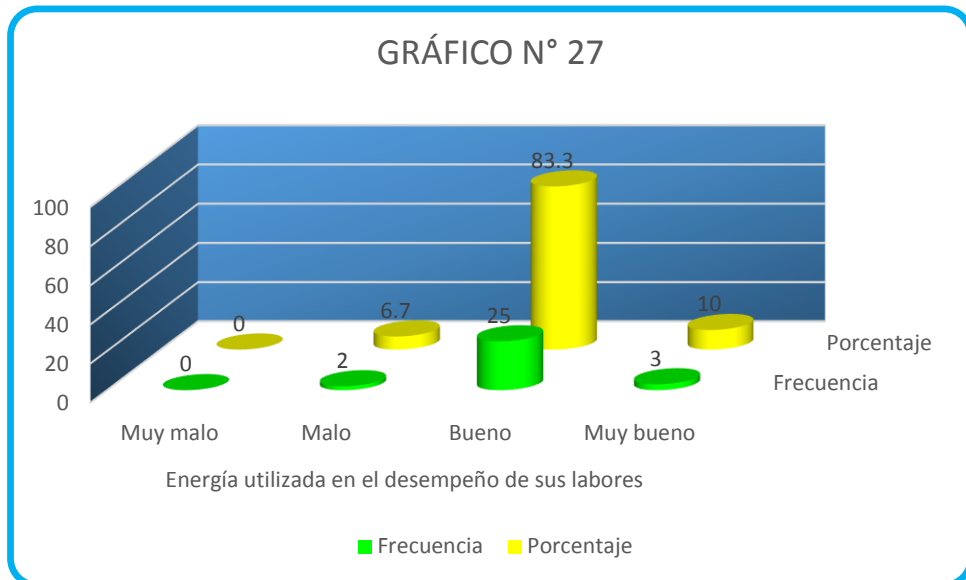


### Interpretación:

Observando el gráfico N° 26, respecto al tiempo utilizado en el desempeño laboral, podemos inferir que el 10% utilizan mal su tiempo; el 80% utilizan bien su tiempo; y el 10% utilizan muy bien su tiempo.

## GRÁFICO N° 27

Energía utilizada en el desempeño laboral como parte de la eficiencia.

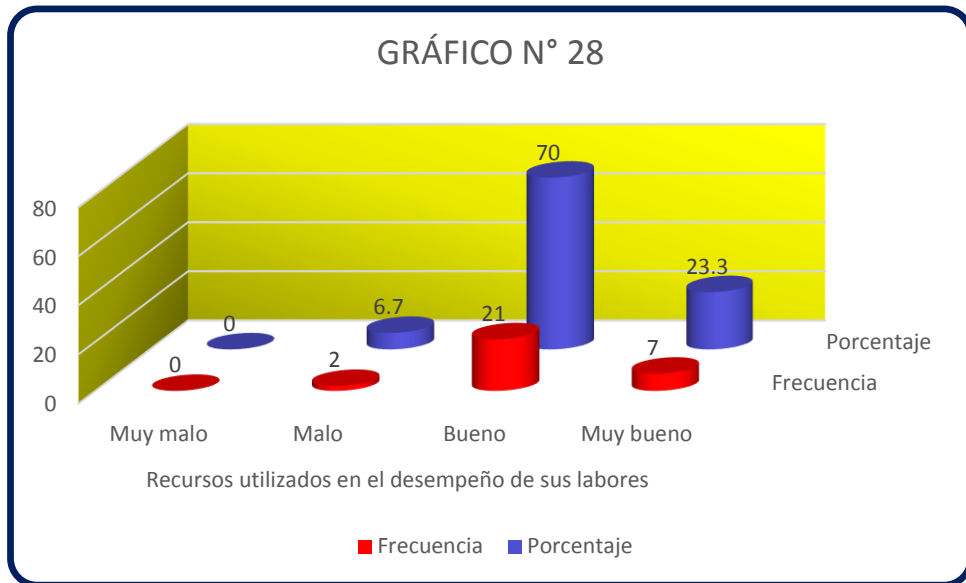


### Interpretación:

Observando los resultados del gráfico N° 27 respecto a la utilización de energías en el desempeño laboral, podemos inferir que el 6.7% de personas utilizan mal sus energías; el 83.3% utilizan bien sus energías; y el 10% utilizan muy bien sus energías.

## GRÁFICO N° 28

Recursos utilizados en el desempeño laboral como parte de la eficiencia.



### Interpretación:

Observando el gráfico N° 28 respecto a la utilización de los recursos en el desempeño laboral, podemos inferir que el 6.7% de personas utilizan mal los recursos; el 70% utilizan bien los recursos; y el 23.3% utilizan muy bien los recursos.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de acoso moral no desempeña óptimamente sus labores”.

$H_0$ = “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de acoso moral desempeña óptimamente sus labores”.

### CUADRO N° 01

La correlación de Pearson entre acoso moral y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016.

Modelo	R	R cuadrado
1	0.05014429	0.10028858

Teniendo que:

$r=-1$  Correlación inversa perfecta.

$-1 < r < 0$  Correlación inversa.

$r=0$  No hay correlación.

$0 < r < 1$  Correlación directa.

$r=1$  Correlación directa perfecta.

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación equivale a 0.05014429 y el R - cuadrado es 0.10028858 se puede afirmar que las personas que trabajaron en la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2016 y fueron víctimas de acoso moral no desempeñaron óptimamente sus labores, advirtiendo una correlación directa entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

**“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de presión psicológica no desempeña óptimamente sus labores”.**

### CUADRO N° 02

La correlación de Pearson entre presión psicológica y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco - 2016.

Modelo	R	R cuadrado
1	0.66390539	1.32781077

**Interpretación:** Se observa que el coeficiente de correlación es 0.66390539 y el R - cuadrado es 1.32781077, por lo tanto, se puede afirmar que el personal que laboró en la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2016 y fue víctima de presión psicológica no desempeñó óptimamente sus labores, advirtiéndose una correlación directa perfecta.

**“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de humillación no desempeña óptimamente sus labores”.**

### CUADRO N° 03

La correlación de Pearson entre humillación y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016.

Modelo	R	R cuadrado
1	-0.28193041	-0.56386082

**Interpretación:** El coeficiente de correlación es -0.28193041 y el R - cuadrado es -0.56386082, por lo tanto, se puede afirmar que el personal que laboró en la Corte

Superior de Justicia de Huánuco en el año 2016 y fue víctima de humillación no desempeñó óptimamente sus labores, advirtiendo una correlación inversa.

**“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de ridiculización en público no desempeña óptimamente sus labores”.**

#### **CUADRO N° 04**

La correlación de Pearson entre ridiculización en público y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016.

Modelo	R	R cuadrado
1	-0.18378546	-0.36757093

**Interpretación:** Dado que el coeficiente de correlación es -0.18378546 y el R - cuadrado es -0.36757093 se puede afirmar que el personal que laboró en la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2016 y fue víctima de ridiculización en público no desempeñó óptimamente sus labores, advirtiéndose una correlación inversa.

**“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de intimidación no desempeña óptimamente sus labores”.**

#### **CUADRO N° 05**

La correlación de Pearson entre intimidación y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco – 2016.

Modelo	R	R cuadrado
1	0.17938008	0.35876015



**Interpretación:** Dado que el valor del coeficiente de correlación es 0.17938008 y el R - cuadrado es 0.35876015, se puede afirmar que el personal que laboró en la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el año 2016 y fue víctima de intimidación no desempeñó óptimamente sus labores, advirtiéndose una correlación directa.

## 5. DISCUSIÓN:

### Con los antecedentes:

Efectivamente, con la presente investigación se corrobora la correlación directa entre las variables acoso moral y desempeño laboral, tal como ha quedado demostrado con el coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0.05014429 y el R - cuadrado equivalente a 0.10028858, con lo que se puede afirmar el personal que laboró en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y fue víctima de acoso moral no desempeñó óptimamente sus labores; asimismo, ello condice con las conclusiones del estudio de **De Paiva (2005)**, que indica que en la práctica, se observa que existen dos conceptos posibles de hostigamiento en el trabajo: el primero, el normativo, que no toma en cuenta el daño en la configuración del acoso, condicionando la existencia del ilícito a la creación de un ambiente laboral hostil, humillante, degradante u ofensivo para la víctima, exige que esté presente un motivo prohibido de discriminación y, además, que la agraviada haya rechazado los comportamientos acosadores; y el segundo, es el judicial, que no contempla el carácter no deseado de las conductas acosadoras y su vinculación con motivos prohibidos de discriminación, exige, la presencia de una lesión efectiva a la perspectiva psíquica de salud del trabajador y la demostración de que el hostigador actuó con el propósito de dañar a la víctima de la persecución laboral.

Asimismo, con la comprobación de las hipótesis general y específicas, se ha determinado la forma en que el acoso moral afectó el desempeño laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016; traducido el acoso moral como presión psicológica, humillación, ridiculización en público e intimidación; lo que se relaciona directamente con la alteración de los hábitos alimenticios normales, alteración del sueño, la vida sedentaria y el consumo de bebidas alcohólicas; emociones negativas, sentimientos de exclusión social, discriminación laboral por razón de edad y sexo; baja autoestima, necesidad de aceptación, necesidad de respeto y necesidad de

confianza; dificultad para concentrarse, recordar, aprender nuevas cosas y dificultad para la toma de decisiones; todo ello genera perjuicio y daño en la salud como ya se ha advertido, características o cualidades que son corroboradas con las conclusiones hechas por **Riquelme (2006)**, que precisa la importancia que tiene el acoso psicológico en el centro de trabajo, estableciendo un concepto bajo el cual se desarrollan una serie de conductas, cuyo origen es la violencia y persecución psicológica, con el objetivo de provocar daño deliberado a un hombre o mujer causado por otro hombre o mujer, con consecuencias devastadoras tanto en su salud física, mental así como en su entorno laboral y familiar.

El hecho de tener deteriorada la salud afecta negativamente en el desempeño laboral, lo que se demuestra en este estudio, complementado con otros estudios, tales como el de **Orozco (2014)**, en la que expresa que se logró conocer que los efectos que produce el acoso en el desempeño laboral de un grupo de trabajadores varones, teniendo repercusión negativa, causando inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo; baja autoestima, graves daños en la salud física; falta de toma de decisiones, mal desempeño laboral; sin embargo, las personas acosadas pueden tomar esa situación para mejorar y resaltar su desempeño.

### **5.1. En qué consiste la solución del problema**

De los resultados obtenidos en la presente investigación, se plantea como alternativa de solución al problema, poner en marcha talleres de orientación psicológica para optimizar las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, sobre todo en la relación jefe – subordinado; asimismo, impulsar el desarrollo del talento humano conforme a las habilidades, capacidades y destrezas individuales de los trabajadores que conforman la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Asimismo, se propone la instauración de un Centro para la Asistencia Psicológica del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, con el objetivo de brindar terapias psicológicas a los afectados directa o indirectamente por el acoso moral dentro del referido ámbito laboral, para mejorar su autoestima y que recuperen la confianza personal.

Por otro lado, se deben tomar las acciones legales que sean pertinentes, para lo cual, también se debe implementar un centro para asistencia legal del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, con el objeto de sancionar conductas impropias dentro del ámbito laboral, fomentando el respeto por cada uno de los integrantes de la institución, así como por su dignidad.

## **5.2. Sustentación consistente y coherente de su propuesta**

- **Poner en marcha talleres de orientación psicológica para optimizar las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, sobre todo en la relación jefe - subordinado:** Para ello, es importante establecer los diferentes estilos de liderazgo y prácticas organizacionales, a fin de definir el clima organizacional, porque el comportamiento del individuo depende del ambiente en el que se desenvuelve y no solo de sus características personales, de tal forma que el individuo reacciona de acuerdo a su percepción del ambiente.
  
- **Impulsar el desarrollo del talento humano conforme a las habilidades, capacidades y destrezas individuales de los trabajadores que conforman la Corte Superior de Justicia de Huánuco:** Este aspecto es muy importante, para lograr el éxito personal e institucional, y depende de cómo trabajan las personas dentro de la organización, razón por el que se debe incentivar el trabajo en equipo y motivar el desarrollo integral de los trabajadores, generando la competitividad

que los haga sentir más útiles y reconocidos en la organización, mejorando la eficiencia, efectividad y eficacia del mismo; así también, reconociendo las habilidades, conocimientos y capacidades de cada uno de los miembros que forman parte de la organización y orientándolos al logro de los objetivos de la institución.

- **Instauración de un Centro para la Asistencia Psicológica del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco:** Con el objetivo de que se brinde terapias psicológicas a los afectados directa o indirectamente por el acoso moral, incentivando a la restauración de sentimientos positivos hacia el ambiente organizacional y restableciendo aspectos mentales favorables para el mejor desarrollo de sus labores.
  
- **Implementar un Centro para la Asistencia Legal del personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco:** Este aspecto es fundamental, toda vez que si bien es cierto, existen normas, leyes que protegen al trabajador y al ciudadano común y corriente contra toda forma de maltrato, y se trabaja para la concientización de la población, con el objeto de denunciar este tipo de actos y se le administre justicia, todavía existe temor en los trabajadores de la administración pública como en el presente caso, para denunciar a los superiores jerárquicos con respecto al acoso moral dentro del ámbito laboral, ello pese a que en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, se trabaja para administrar justicia, pero no se aplica dentro de este sistema, tal vez debido a la deficiencia en la concientización e internalización de lo importante que es, denunciar este tipo de actos y tal vez por temor al despido.

### **5.3. Propuesta de nueva hipótesis**

“Con la implementación de Talleres, Centros de Asistencia Psicológica y Legal, mejorará el desempeño laboral del personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco”.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

### Conclusiones:

#### Basadas en la hipótesis, objetivos y el problema.

- Estando a los resultados y realizado la prueba de la hipótesis general donde se advierte que el coeficiente de correlación es 0.05014429 y el R - cuadrado es 0.10028858, nos permite determinar que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de acoso moral no desempeña óptimamente sus labores, concluyendo que existe una correlación directa entre las variables independiente y dependiente.
- Asimismo, del resultado de la prueba realizada a la primera hipótesis específica, donde se advierte que el coeficiente de correlación es 0.66390539 y el R - cuadrado es 1.32781077, nos permite identificar que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de presión psicológica no desempeña óptimamente sus labores, por lo que, se concluye que existe una correlación directa perfecta entre las variables independiente y dependiente.
- En la prueba realizada a la segunda hipótesis específica se ha obtenido como resultado que el coeficiente de correlación es -0.28193041 y el R - cuadrado es -0.56386082, por lo tanto, analizando se tiene que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016 y es víctima de humillación no desempeña óptimamente sus labores, concluyendo que hay una correlación inversa; esto es debido a que los valores en la variable dependiente son mayores a los de la variable independiente, por consiguientes es una relación lineal negativa.
- De los resultados obtenidos de la prueba realizada a la tercera hipótesis específica, se tiene que el coeficiente de correlación es -0.18378546 y el R -

cuadrado es -0.36757093, en consecuencia se ha identificado que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de ridiculización en público no desempeña óptimamente sus labores, concluyendo en la existencia de una correlación inversa, lo que significa que los valores en la variable dependiente son mayores a los de la variable independiente, es decir, tienen una relación lineal negativa.

- Por último, respecto a la prueba realizada a la cuarta hipótesis específica, se tiene que el coeficiente de correlación es 0.17938008 y el R - cuadrado es 0.35876015, lo que nos permite explicar que el personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de intimidación no desempeña óptimamente sus labores, concluyendo en una correlación directa.
- Comprobando la hipótesis general y las hipótesis específicas, se ha determinado la manera en que el acoso moral afecta el desempeño laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016; dicho acoso traducido como presión psicológica, humillación, ridiculización en público e intimidación.
- Se ha identificado que la presión psicológica en el ámbito laboral como lo es, en el presente caso, la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, está vinculada con la alteración de los hábitos alimenticios normales, alteración del sueño, vida sedentaria y consumo de bebidas alcohólicas; aunque de las personas sometidas a presión psicológica, solo el 6.7% nunca tienen sus hábitos alimenticios normales; el 40% a veces tienen alteración del sueño; el 33.3% siempre tienen vida sedentaria; y el 40% a veces consumen bebidas alcohólicas, precisando que algunos muestran más de dos indicadores a la vez.
- Se ha analizado que la humillación como parte del acoso moral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, produjo emociones negativas, sentimientos de exclusión social, discriminación laboral por razón de edad y sexo, habiéndose obtenido como resultado que de las personas sometidas



a humillación, solo el 6.7% nunca han experimentado emociones negativas; el 26.6% a veces han experimentado emociones negativas; el 20% a veces han experimentado sentimientos de exclusión social; el 3.3% siempre han sufrido discriminación laboral por su sexo; y solo el 3.3% siempre han sufrido discriminación laboral por su edad, haciendo constar que ello denotan solo los porcentajes de frecuencia máxima para dichos indicadores.

- También se ha identificado que la ridiculización en público como parte del acoso moral en el ámbito laboral, que es la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, produjo baja autoestima, necesidad de aceptación, necesidad de respeto y necesidad de confianza, conforme a los resultados previamente obtenidos, tales como: Que de las personas sometidas a la ridiculización en público, el 13.3% a veces han experimentado baja autoestima; el 30% a veces han experimentado necesidad de aceptación; solo el 10% siempre han experimentado necesidad de aceptación; el 26.7% a veces han experimentado necesidad de respeto; el 26.7% siempre han experimentado necesidad de respeto; el 23.3% a veces han experimentado necesidad de confianza; y el 30% siempre han experimentado necesidad de confianza, también cabe indicar que son los resultados de mayor frecuencia en los indicadores mencionados.
- A continuación, con los resultados obtenidos sobre la intimidación como parte del acoso moral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, se puede explicar la forma en que ello afecta el desempeño laboral de su personal, al generar dificultad para concentrarse, dificultad para recordar, dificultad para aprender nuevas cosas y dificultad para tomar decisiones; como se tiene de los resultados que a continuación resaltan: Que de las personas sometidas a la intimidación el 46.7% a veces tienen dificultad para concentrarse; el 6.7% siempre tienen dificultad para recordar; el 3.3% siempre tienen dificultad para aprender

nuevas cosas; el 3.3% siempre tienen dificultad para tomar decisiones; porcentajes tomados de acuerdo a los indicadores y según su frecuencia más resaltante.

## **Recomendaciones:**

### **Aportes**

- Se recomienda a los representantes de la administración de justicia, mayor vigilancia para identificar los casos de acoso moral existentes en la institución y aplicar las medidas pertinentes para su corrección.
- Se recomienda al área de Administración de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que elabore un plan de promoción y prevención del acoso moral dentro de la institución.
- También se recomienda la implementación de un Centro para la asistencia psicológica y legal, en casos de acoso moral dentro de la institución.
- De igual forma se recomienda, realizar talleres que permitan desarrollar el talento humano, identificando las capacidades, habilidades y destrezas individuales de los integrantes de la institución, para lograr un mejor desempeño laboral, basado en su desarrollo integral.
- En forma general, se recomienda que los servidores de las entidades del estado, deberían ser evaluados psicológicamente en forma periódica y continua, para preservar su salud mental.
- Asimismo, se recomienda a los representantes de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, requiera periódicamente la evaluación médica de sus empleados, para definir la situación y/o estado de su salud física, porque ésta se deteriora con la afectación psicológica.

- Se recomienda que, a todo servidor del estado, se le requiera la acreditación periódica de su estado de salud física y mental, con la finalidad de brindarle atención oportuna y se salvaguarde su derecho constitucional a la integridad.
- Se recomienda a cada institución del Estado, sobre todo a los encargados de administrar justicia, identificar a sus servidores que tienen dificultades en sus relaciones interpersonales y sociales, para darle el soporte psicológico necesario o derivarlo a un centro especializado.
- Se recomienda que toda institución, desarrolle un ambiente organizacional adecuado, armonioso y teniendo como prioridad la práctica de principios y valores morales.
- Se recomienda también que toda institución debe designar a la persona idónea, física y mentalmente sana, para que supervise, controle y/o evalúe la situación real de cómo se desarrolla las relaciones interpersonales en la institución, para que, en caso de verificar conflictos entre empleados, estos se corrijan oportunamente y se eviten secuelas irreparables.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

### 7.1. Libros:

- ✓ Chiavenato, I. (2000). “**Administración de recursos humanos**”. Colombia Mc Graw Hill.
- ✓ Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2006). **Metodología de la investigación**. México: McGraw Hill. 4ta. Edición.
- ✓ Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). **Metodología de la investigación**. México: McGraw Hill. 6ta. Edición.
- ✓ Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). “**Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia**”. Estados Unidos, Addison – Wesley Iberoamericana.
- ✓ Müller, A. (S/F): Psicología. B.A.: Espasa-Calpe. 1927,1937.
- ✓ Peris, M. (2003). Fundamentos científicos de la defensa ante el mobbing. Lan Harremanak.
- ✓ Peris, M. (2003) De la Neurosis Experimental al Stress Psicosocial.

### 7.2. Revistas y periódicos de carácter académico:

- ✓ Boletín de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Oficina de Bienestar Social (2003).
- ✓ Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), publicado en el Peruano el 27 de febrero de 2003.

### 7.3. Consultas de internet:

- ✓ De Paiva, F. (2005). “**El Acoso Laboral**”. Tesis Doctoral de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia. *Obtenido de:* [www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf).

- ✓ Ausfelder, T. (2002). **Mobbing: el acoso moral en el trabajo**. Barcelona. Océano. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8497889878>
- ✓ Evolución Jurídica del Acoso Laboral en España y Colombia. Obtenido de: <https://docs.google.com/document/d/1pzWNZYXaMcv4eBwnDuEJG.../edit?hl=es>
- ✓ Fernández y Nava (2010), en el Artículo de Investigación titulado “El Mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”. Obtenido de: <http://acosomoral.org/med28.htm>.
- ✓ Gonzales, J. (2007), El Síndrome de Acoso Institucional (Mobbing). Obtenido de: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/mobbing.htm>.
- ✓ Guevara, L. (S/F). Violencia Moral en el Trabajo o Mobbing Laboral: Reflexión en torno a los conceptos internacionales y una propuesta para América Latina. Obtenido en Ciberjure Portal Jurídico Peruano: [http://www.ciberjure.com.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3708&Itemid=9](http://www.ciberjure.com.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=3708&Itemid=9)
- ✓ Hirigoyen, M-F (1999). El acoso moral. Barcelona. Paidós. Obtenido en: [www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu).
- ✓ León y otros (2012), Gaceta Internacional de Ciencias Forenses de la Universidad de Valladolid, El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente. Obtenido de: [https://www.uv.es/GICF/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](https://www.uv.es/GICF/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf).
- ✓ Leymann, H. (1996). **Mobbing**. La persécution au travail. París: Seuil. Disponible en [www.Leymann.se/English/frame](http://www.Leymann.se/English/frame).
- ✓ López, A. (2010) Mobbing y Acoso Laboral: France Telecom. En Managers Magazine, disponible en <http://managersmagazine.com/index.php/2010/01/mobbing-y-acosolaboral-france-telecom/>
- ✓ Riquelme (2006), “Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo”. *Ciencias Sociales Online* revista electrónica ISSN 0718-1671, Universidad de Viña

del Mar – Chile. Obtenido de:

<https://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgen/eral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf>

✓ Zapata (2010), en su artículo Mobbing: Una Forma Perversa de Acoso Laboral. Obtenido de:

[http://www.cladperu.com.pe/web/archivos/produccion\\_intelectual/mobbing.pdf](http://www.cladperu.com.pe/web/archivos/produccion_intelectual/mobbing.pdf).

✓ Orozco, E. (2014), Tesis de Grado: "Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones.", Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Obtenido de: [www.biblio.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf](http://www.biblio.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf).

✓ Arrascue, E. (2015), Tesis "Procedencia de la tipificación del acoso sexual de acuerdo a los elementos objetivos del delito – Distrito Fiscal de Huaura-2015", Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de: [Repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC](http://Repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC).

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO - AÑO 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p><b>General</b></p> <p>¿De qué manera el acoso moral afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>- ¿De qué manera la presión psicológica afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?</p> <p>- ¿De qué manera la</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera el acoso moral afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Identificar</b> de qué manera la presión psicológica afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de acoso moral no desempeña óptimamente sus labores”.</p> <p><b>Hipótesis Nula</b></p> <p>“El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de acoso moral desempeña óptimamente sus labores”.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>- “El personal que labora en la</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Acoso moral.</p> <p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>Presión psicológica.</b></p> <p>- Hábitos alimenticios.</p> <p>- Alteración del Sueño.</p> <p>- Sedentarismo.</p> <p>- Consumo de bebidas alcohólicas.</p> <p><b>Humillación.</b></p> <p>- Emociones negativas.</p> <p>- Exclusión social.</p> <p>-Sexo.</p> <p>- Edad.</p>	<p><b>Método, nivel de investigación.</b></p> <p>Hernández (2006).</p> <p>Método: Inductivo - descriptivo.</p> <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Hernández (2010) enfoque cualitativo.</p> <p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>Hernández (2010) Básica de carácter</p>



<p>humillación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?</p> <p>- ¿De qué manera la ridiculización en público afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?</p> <p>- ¿De qué manera la intimidación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016?</p>	<p><b>Analizar</b> de qué manera la humillación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.</p> <p><b>Identificar</b> de qué manera la ridiculización en público afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.</p> <p><b>Explicar</b> de qué manera la intimidación afecta el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, año 2016.</p>	<p>Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de presión psicológica no desempeña óptimamente sus labores”.</p> <p>- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de humillación no desempeña óptimamente sus labores”.</p> <p>- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de ridiculización en público no desempeña óptimamente sus labores”.</p> <p>- “El personal que labora en la Corte Superior de Justicia de Huánuco y es víctima de intimidación no desempeña</p>	<p><b>Ridiculización en público.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja autoestima.</li> <li>- Necesidad de aceptación.</li> <li>- Necesidad de respeto.</li> <li>- Necesidad de confianza.</li> </ul> <p><b>Intimidación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para concentrarse.</li> <li>- Dificultad para recordar.</li> <li>- Dificultad para aprender nuevas cosas.</li> <li>- Dificultad para tomar decisiones.</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Desempeño laboral.</p> <p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>Eficacia.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales.</li> <li>- Habilidades comunicativas.</li> </ul>	<p>descriptivo.</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>Hernández (2014). Diseño No Experimental.</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>N = 550</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Por conveniencia = 30</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>No Probabilístico.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		óptimamente sus labores”.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disciplina.</li><li>- Responsabilidad.</li></ul> <b>Efectividad.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Motivación.</li><li>- Nivel cognitivo.</li><li>- Creatividad.</li><li>- Desarrollo de actividades independientes.</li></ul> <b>Eficiencia.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidad administrativa.</li><li>- Tiempo utilizado.</li><li>- Energía utilizada.</li><li>- Recursos utilizados.</li></ul>	
--	--	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**QUESTIONARIO SOBRE “EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO - AÑO 2016”.**

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar los aspectos negativos que acarrea los actos y actitudes de las personas que tienen bajo su cargo a personal subordinada, que es vital para medir el acoso moral en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Año – 2016”.

LUGAR DE PROCEDENCIA:

Departamento:.....

Provincia:.....

Distrito:.....

Sexo: ..... Edad: .....

Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
1	2	3	4

VD: ACOSO MORAL	ESCALAS DE MEDICIÓN			
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
<b>A) PRESIÓN PSICOLÓGICA.</b>				
1.- Cree Ud. que sus hábitos alimenticios son normales:				
2.- ¿Con qué frecuencia sufre alteración en su sueño?				
3.- ¿Con qué frecuencia considera que su vida es sedentaria?				
4.- ¿Con qué frecuencia consume bebidas alcohólicas?				
<b>B) HUMILLACIÓN.</b>				
5.- ¿Con qué frecuencia Ud. tiene emociones negativas?				
6.- ¿Con qué frecuencia se ha sentido				

excluido (a) socialmente?				
7.- ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminado dentro del ámbito laboral por razón de su sexo?				
8.- ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminado dentro del ámbito laboral por razón de su edad?				
<b>C) RIDICULIZACIÓN EN PÚBLICO.</b>				
9.- ¿Alguna vez ha tenido baja autoestima?				
10.- ¿Con qué frecuencia siente que tiene necesidad de aceptación por parte de su jefe inmediato superior?				
11.- ¿Con qué frecuencia siente que tiene necesidad de que lo(a) respeten?				
12.- ¿Con qué frecuencia siente que tiene necesidad de que confíen en usted?				
<b>D) INTIMIDACIÓN.</b>				
13.- ¿Cree Ud. que tiene dificultad para concentrarse?				
14.- ¿Con qué frecuencia cree Ud. que tiene dificultad para recordar?				
15.- ¿Considera Ud. que tiene dificultad para aprender nuevas				

cosas?				
16.- ¿Cree Ud. que tiene dificultad para tomar decisiones?				

**QUESTIONARIO SOBRE “EL ACOSO MORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO - AÑO 2016”.**

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la eficacia, efectividad y eficiencia de la persona en el desarrollo de actividades propias de una determinada ocupación, que es vital para medir el desempeño laboral en el personal que sufre de acoso moral en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Año – 2016”.

LUGAR DE PROCEDENCIA:

Departamento:.....

Provincia:.....

Distrito:.....

Sexo: ..... Edad: .....

Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4

VI: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALAS DE MEDICIÓN			
	Muy malo	Malo	Bueno	Muy bueno
<b>A) EFICACIA.</b>				
1.- Considera Ud. que sus relaciones interpersonales son:				
2.- Considera Ud. que sus habilidades comunicativas son:				
3.- Cree Ud. que su disciplina en el trabajo es:				
4.- Considera Ud. que su responsabilidad para con su trabajo es:				
<b>B) EFECTIVIDAD.</b>				
5.- Cree Ud. que su motivación en el trabajo es:				

6.- Considera Ud. que su nivel cognitivo para el desarrollo de su trabajo es:				
7.- ¿Cómo considera Ud. que es su creatividad aplicado a su trabajo?				
8.- ¿Cómo considera Ud. el desarrollo de sus actividades independientes?				
<b>C) EFICIENCIA.</b>				
9.- ¿Cómo considera Ud. su capacidad administrativa en el desempeño de sus labores?				
10.- Considera Ud. que el tiempo utilizado en el desempeño de sus labores es:				
11.- Cree Ud. que la energía utilizada en el desempeño de sus labores es:				
12.- ¿Cómo considera Ud. los recursos utilizados en el desempeño de sus labores?				