



**Universidad
Norbert Wiener**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

“Factores de Hostilización Laboral que Influyen en el Derecho a la Integridad del Personal Administrativo en la Sede Central del Distrito Fiscal de Ica, 2018 y 2019”

**Para obtener el Grado Académico de
Doctor en Derechos Fundamentales**

Autora: Malatesta Reyes Julia Rosa
Código ORCID: 0000-0002-7115-5099

Asesor: Dr. Jáuregui Montero, José Antonio
Código ORCID: 0000-0002-9937-5448

Línea de investigación:
Derechos Fundamentales

**Lima - Perú
2022**

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, JULIA ROSA MALATESTA REYES, Egresado de la Facultad de Escuela de Posgrado y de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Relación entre hostilización laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede Ica - Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019" Asesorado por el docente: Dr. José Antonio Jáuregui Montero; DNI 06596082, ORCID <https://orcid.org/0000000258871795>, tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:283017796 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 MALATESTA REYES JULIA ROSA
 DNI: 21458735 |



.....
 Jose Antonio Jauregui Montero
 DNI: 06596082

DEDICATORIA:

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional,
lo cual ha hecho posible que siga adelante a pesar
de los tropiezos y dificultades.

AGRADECIMIENTOS:

A los docentes de Doctorado de Derechos Fundamentales de la Universidad Norbert Wiener por su empeño en orientarnos y transmitirnos sus conocimientos y experiencias.

A mis compañeros y amigos del Doctorado, quienes siempre han demostrado lo que significa la verdadera amistad.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS:.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Teórica.....	8
1.4.2. Metodológica	9
1.4.3. Práctica	9
1.4.4. Epistemológica.....	9
1.5. Limitaciones de la investigación.....	10
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes Internacionales	11
2.2. Antecedentes nacionales	14
2.3. Bases Teóricas.....	20
2.3.1. Definición de actos de hostilidad o acoso laboral	20
2.3.2. Dimensiones de la hostilización laboral o mobbing	21
2.3.3. Modelos explicativos del Mobbing.....	23
2.3.3.1. Modelo de Leymann.....	23
2.3.3.2. Modelo psicopatológico.....	24
2.3.3.3. Modelo de Bourdieu.....	24
2.3.3.4. Modelo de psicología social.	24
2.3.3.5. Modelo socio-laboral.....	25
2.3.4. Tipos de mobbing por motivaciones.	26
2.3.5. Características del Mobbing u hostilización laboral.....	27
2.3.6. Fases del mobbing	28
2.3.7. Consecuencias del mobbing u hostilización laboral	29

2.4.	El derecho a la integridad.....	32
2.4.1.	Dimensiones del derecho a la integridad	32
2.4.2.	Marco normativo del derecho a la integridad	32
2.4.3.	Tratamiento legislativo internacional del derecho a la integridad	33
2.4.4.	Tratamiento legislativo del mobbing en Perú	34
2.4.5.	La responsabilidad del empleador frente al mobbing	35
2.5.	Formulación de hipótesis	38
2.5.1.	Hipótesis general	38
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	38
2.6.	Operacionalización de variables	39
3.	CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	40
3.1.	Tipo de investigación.....	40
3.2.	Enfoque de la investigación.....	40
3.3.	Diseño de investigación	40
3.4.	Población, muestra y muestreo	40
3.5.	Confiabilidad.....	41
3.6.	Técnicas de recolección de datos	42
3.6.1.	Técnica	42
3.6.2.	Descripción de instrumento	42
3.6.3.	Validación de instrumentos	42
3.6.4.	Confiabilidad.....	43
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	43
3.9.	Aspectos éticos	45
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
4.1.	Respuestas de los trabajadores para los ítems.....	47
1.1	Resultados descriptivos.....	62
4.2.	Resultados inferenciales.....	70
4.2.1.	Evaluación de la hipótesis general	70
4.2.2.	Evaluación de la Hipótesis general	71
4.2.3.	Evaluación de la hipótesis específica 1	72
4.2.4.	Evaluación de la hipótesis específica 2	74
4.2.5.	Evaluación de la hipótesis específica 3	75
4.2.6.	Evaluación de la hipótesis específica 4	77
5.	CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
6.	CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
6.1.	CONCLUSIONES.....	84
6.2.	RECOMENDACIONES	85
	Anexo 4 – Cuestionario sobre el derecho a la integridad	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo</i>	30
Tabla 2.....	31
Tabla 3 <i>Interpretaciones tomadas para el coeficiente Alfa</i>	41
Tabla 4 <i>Alfa de Cronbach sobre los ítems de Hostilización laboral</i>	42
Tabla 5 <i>Alfa de Cronbach sobre los ítems de Derecho a la integridad</i>	42
Tabla 6 <i>Índice de consistencia interna Alpha de Cronbach</i>	43
Tabla 7 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales</i>	47
Tabla 8 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Ataque a la estima social</i>	50
Tabla 9 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional</i>	52
Tabla 10 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 4: Actos de ataque a la salud</i>	54
Tabla 11 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Integridad física</i>	57
Tabla 12 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Integridad psicológica</i>	58
Tabla 13 <i>Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Integridad moral</i>	60
Tabla 14 <i>Frecuencias de la variable: Hostilización laboral</i>	62
Tabla 15 <i>Frecuencias de la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales</i>	63
Tabla 16 <i>Frecuencias de la dimensión 2: Ataque a la estima social</i>	64

Tabla 17 <i>Frecuencias de la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional</i>	65
Tabla 18 <i>Frecuencias de la dimensión 4: Actos de ataque a la salud</i>	65
Tabla 19 <i>Frecuencias de la variable: Derecho a la integridad</i>	66
Tabla 20 <i>Frecuencias de la dimensión 1: Integridad física</i>	67
Tabla 21 <i>Frecuencias de la dimensión 2: Integridad psicológica</i>	68
Tabla 22 <i>Frecuencias de la dimensión 3: Integridad moral</i>	69
Tabla 23 <i>Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis general</i>	70
Tabla 24	71
Tabla 25 <i>Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis general</i>	71
Tabla 26 <i>Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 1</i>	72
Tabla 27 <i>Coeficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 1</i>	73
Tabla 28 <i>Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 1</i>	73
Tabla 29 <i>Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 2</i>	74
Tabla 30 <i>Coeficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 2</i>	74
Tabla 31 <i>Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 2</i>	75
Tabla 32 <i>Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 3</i>	76
Tabla 33 <i>Coeficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 3</i>	76
Tabla 34 <i>Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 3</i>	76
Tabla 35 <i>Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 4</i>	77

<i>Tabla 36 Coeficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 4</i>	78
<i>Tabla 37 Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 4</i>	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 Frecuencias de los niveles de la variable: Hostilización laboral</i>	62
<i>Gráfico 2 Frecuencias de la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales</i>	63
<i>Gráfico 3 Frecuencias de la dimensión 2: Ataque a la estima social</i>	64
<i>Gráfico 4 Frecuencias de la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional</i>	65
<i>Gráfico 5 Frecuencias de la dimensión 4: Actos de ataque a la salud</i>	66
<i>Gráfico 6 Frecuencias de la variable: Derecho a la integridad</i>	67
<i>Gráfico 7 Frecuencias de la dimensión 1: Integridad física</i>	68
<i>Gráfico 8 Frecuencias de la dimensión 2: Integridad psicológica</i>	69
<i>Gráfico 9 Frecuencias de la dimensión 3: Integridad moral</i>	70

RESUMEN

El presente trabajo sobre factores de hostilización laboral, acoso laboral o mobbing y su influencia en el derecho a la integridad, pretende describir el fenómeno, analizar sus causas y consecuencias en cuanto al trabajador y la institución, así como analizar las diversas teorías que han tratado de explicarlo desde las perspectivas organizacionales, psicopatológicas y relacionales. Para lograr los objetivos propuestos se ha desempeñado una exhaustiva revisión bibliográfica sobre literatura tanto nacional como internacional, desde las primeras investigaciones sobre el tema, observándose que los estudios versan fundamentalmente sobre los factores que determinan la aparición de la hostilización laboral o acoso laboral, sus secuelas y el deber de las organizaciones de adoptar políticas internas y medidas para prevenirlos y sancionarlos.

Para el desarrollo de la investigación se ha utilizado como instrumentos dos cuestionarios estructurados en base a instrumentos precedentes, de modo que aborden los factores que generan la hostilización adecuados a la realidad peruana, los cuales se aplicaron a trabajadores administrativos de la sede central del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ica, con cual se pretende conocer la percepción sobre las conductas referidas a la hostilización laboral, con qué frecuencia se sienten afectados por dicho fenómeno y finalmente conocer qué secuelas en su integridad física o psicológica han percibido.

Palabras claves: hostilización, integridad personal, derechos laborales, dignidad humana.

ABSTRACT

The present work about factors of labor harassment, labor harassment or mobbing and its influence on the right to integrity. It aims to describe the phenomenon, analyze its causes and consequences regarding the worker and the institution, as well as analyze the various theories that have tried to explain it from organizational, psychopathological and relational perspectives. In order to achieve the proposed objectives, an exhaustive bibliographical review of the national and international literature has been carried out, from the first investigations on the subject, observing that the studies deal fundamentally with the factors that determine the appearance of workplace harassment or workplace harassment, its consequences and the duty of organizations to adopt internal policies and measures to prevent and punish them.

For the development of the investigation, two structured questionnaires based on previous instruments have been used as instruments, so that they address the factors that generate the hostilization appropriate to the Peruvian reality, which were applied to administrative workers of the central headquarters of the Public Ministry of the Fiscal District of Ica, with which it is intended to know the perception of the behaviors related to labor harassment, how often they feel affected by said phenomenon and finally to know what consequences in their physical or psychological integrity they have perceived.

Keywords: harassment, personal integrity, labor rights, human dignity.

RESUMO

O presente trabalho sobre fatores de assédio laboral, assédio laboral ou mobbing e sua influência no direito à integridade. Pretende descrever o fenômeno, analisar as suas causas e consequências no que diz respeito ao trabalhador e à instituição, bem como analisar as várias teorias que tentaram explicá-lo nas perspectivas organizacional, psicopatológica e relacional. Para atingir os objetivos propostos, foi realizada uma exaustiva revisão bibliográfica da literatura nacional e internacional, desde as primeiras investigações sobre o tema, observando que os estudos tratam fundamentalmente dos fatores que determinam o aparecimento do assédio moral ou assédio laboral, suas consequências e o dever das organizações de adotar políticas internas e medidas para preveni-las e puni-las.

Para o desenvolvimento da investigação, foram utilizados como instrumentos dois questionários estruturados baseados em instrumentos anteriores, para abordar os fatores que geram a hostilidade adequada à realidade peruana, aplicados a funcionários administrativos da sede central do Ministério Público do Distrito Fiscal de Ica, com o qual se pretende conhecer a percepção dos comportamentos relacionados ao assédio laboral, com que frequência se sentem afetados por tal fenômeno e finalmente saber quais consequências em sua integridade física ou psicológica perceberam.

Palavras-chave: assédio moral, integridade pessoal, direitos trabalhistas, dignidade humana.

INTRODUCCIÓN

El acoso en el ámbito del lugar de trabajo, también hostilidad laboral o mobbing, se encuentra muy expandido alrededor de todo el mundo, lo cual representa un problema grave para muchos trabajadores en instituciones de carácter públicas y privadas, lo cual configura un comportamiento sistemático que por su persistencia el tiempo puede perjudicar la integridad física y psicológica de una o más personas, siendo los factores que lo generan la falta de prevención de los riesgos laborales, las normas poco claras en ese aspecto y la deficiente o inexistente sanción para este tipo de comportamientos. Aunque el acoso laboral ocurra tanto en instituciones públicas como privadas; los estudios en todo el mundo muestran que la incidencia más alta se observa en las instituciones estatales, lo que enfatiza la obligación del estado de garantizar sistemas laborales que tengan como fin que se respete la dignidad humana y los derechos fundamentales.

El acoso laboral es un fenómeno bastante frecuente a nivel mundial que ha sido estudiado extensivamente en España, Chile y Argentina. A nivel de América Latina, Toro & Gomez Rubio (2016) revisaron diversos estudios publicados entre 2009 y 2014 referidos a violencia en el ámbito laboral para identificar los factores determinantes o facilitadores de ésta, Tres estudios reportaron que las dimensiones extra-organizacionales referidas a la eficiencia, la optimización del mundo

moderno, mientras que dos estudios identificaron factores como la falta de equidad, ambientes altamente competitivos, estructuras burocráticas, autoritarias, jerárquicas y rígidas.

El Perú, como otros países de América se ve afectado por esta situación, especialmente respecto a los servidores públicos; sin embargo, hasta la fecha no se ha tomado plena conciencia de la verdadera gravedad que representa la situación, la cual constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de los servidores, lo que es peor, que el acoso u hostilización solo está regulado por el Decreto Supremo N ° 003-97-TR, el texto del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero no para otros regímenes laborales.

La hostilización o acoso laboral puede ser considerada comparable al despido, los casos judicializados se limitan a aquellos en que los hechos terminan con el despido, sin considerarse que existen otras acciones que, si bien no extinguen las relaciones laborales, sin embargo, violan la integridad física, psicológica o moral del empleado, causando en consecuencia graves daños a su salud, el ciclo de trabajo y el clima institucional. Por su parte, el Ministerio de Trabajo (MTPE) considera al acoso sexual dentro de entornos de trabajo como una de las formas de acoso laboral, cuyas cifras actuales no reflejan su verdadera incidencia.

La investigación cuenta con los siguientes capítulos: Capítulo I El problema, objetivos y justificación. Capítulo II Marco Teórico, en el cual se señalan los antecedentes, bases teóricas e hipótesis de investigación. A continuación, el capítulo III ha analizado la metodología, consistente en el método, tipo y diseño de investigación, técnica empleada, el capítulo IV resultados y discusión y el capítulo V consistente en conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El acoso en el lugar de trabajo, acoso laboral u hostilización, se refiere al comportamiento reiterado de agresión generalmente verbal en perjuicio de los servidores. Este es un fenómeno que se produce cada vez más comúnmente en diversas organizaciones o centros de trabajo, comprende diversos comportamientos que van desde la falta de palabra (verbal o escrita), el insulto, el trato humillante hasta el acoso sexual; lo que crea un clima altamente tóxico que repercute en el clima laboral, perjudicando a los servidores en su integridad física o psicológica.

El derecho a la integridad es uno de los más importantes e indispensables para el ser humano, pues comprende aspectos físicos, psicológicos y morales, los cuales posibilitan el libre desarrollo de la personalidad, así como la plena realización de otros derechos fundamentales que no puede ejercitarse, en caso de que sea vulnerada su integridad.

A principios del siglo XX, se empezó a tomar conciencia del acoso como riesgo laboral y sus consecuencias en las personas. En 1961, el médico Konrad Zacharias Lorenz publicó un artículo que fue incluido en el libro “La evolución y modificación de la conducta donde se trató este tema, hasta que, en 1996, el psiquiatra Heinz Leyman definió por primera vez el mobbing e investigó sus causas y consecuencias. Posteriormente estudiosos como Hirigoyen en 1999 y Piñuel en el año 2001 continuaron estudiando el fenómeno.

Respecto a la extensión del acoso laboral, en el año 2013 en Estados Unidos, Krasikova, Green y Lebreton realizaron un estudio donde se determinó que los factores organizacionales como el liderazgo destructivo cumplían un importante rol en dichas situaciones, ya que el desbalance de poder reflejado en prácticas agresivas y autoritarias permitían el ataque contra uno o varios trabajadores, con consecuencias para su salud y la entidad.

Años después, en 2015, Ibarra, Escalante y Mendizabal estudiaron el acoso laboral dentro de la docencia, especialmente en educación superior, determinando las consecuencias físicas, familiares y sociales que ocasionaba. Igualmente, Guimaraes, Cancado y Lima, en 2016 analizaron un caso de acoso laboral, mediante análisis documental y la entrevista a profundidad de la víctima, estableciendo sus características y consecuencias. En ese mismo sentido, Scott, en su estudio realizado en el año 2018 sostuvo que las víctimas de acoso laboral presentan una serie de afecciones como insatisfacción laboral, burnout, tendencia al consumo de alcohol o drogas y alteraciones neurobiológicas.

Es así que en el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo social, dentro de los cuales se encuentra el acoso laboral, como la causa de estrés en el trabajo, trayendo como consecuencia afectaciones físicas y mentales. Morales, en la investigación realizada en México en 2016, recomendó seguir las orientaciones de la OIT para que los países suscriban convenios destinados a evitarla cronificación de enfermedades causadas por el

acoso en el trabajo. Asimismo, el estudio realizado por Millán et al. (2016) en trabajadores venezolanos, referido a la validación de los instrumentos NAQ_R y LIPT-60 concluyeron que existía una correlación alta entre síntomas de burnout y AMT (acoso moral en el trabajo), así como una correlación inversa entre éste y el bienestar psicológico en el trabajo.

Por su parte, el estudio realizado por Pando, et al. (2016) en Chile sobre la prevalencia del acoso psicológico en Iberoamérica concluyó que dicho país ocupaba el tercer lugar de prevalencia, superado por Costa Rica y Perú. Asimismo, la investigación de (Berr et al., 2017) concluyó que las causas de la violencia laboral se relacionan con la sobre carga de trabajo, verticalismo y autoritarismo, cultura organizacional, discriminación de género, entre otras. Dicha situación a nivel internacional ha generado que la OIT promulgue el Convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (2019) siendo las primeras normas internacionales emitidas para prevenir, eliminar y reparar sus consecuencias.

El Perú como los demás países de América, se ve afectado por esta situación, especialmente respecto a los servidores públicos; sin embargo, existen relativamente pocas investigaciones al respecto desarrolladas durante la última década y no se realizan encuestas nacionales sobre la incidencia de la hostilización o acoso laboral; pro lo que hasta la fecha no se tiene plena conciencia de la gravedad de la situación, la cual constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de los servidores, lo que es peor, que el acoso u hostilización solo está regulado

para servidores de la actividad privada comprendidos en el Decreto Supremo N ° 003-97-TR, el texto del Decreto Legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero no para otros regímenes laborales. Por tal deficiencia normativa, no existen sistemas institucionales, ni políticas públicas destinadas a su afrontamiento y prevención.

La hostilización o acoso laboral se considera comparable al despido, los casos judicializados son escasos y se limitan a aquellos en que los hechos terminan con el despido, sin considerarse que existen otras acciones que, si bien no extinguen la relación laboral, sin embargo, violan la integridad física, psicológica o moral del empleado, causando graves daños a su salud, el ciclo de trabajo y el clima institucional. Por su parte, el Ministerio de Trabajo (MTPE) considera al acoso sexual dentro de entornos de trabajo como una de las formas de acoso laboral, cuyas cifras actuales no reflejan su verdadera incidencia.

Existen serios signos que evidencian situaciones de acoso a nivel de las entidades del Estado, pero la mayoría de casos no son denunciados por las víctimas por temor a sufrir represalias por parte sus superiores, no cuentan con el apoyo de la institución, se exige al afectado una actividad probatoria extrema, las pocas investigaciones se prolongan excesivamente e incluso prescriben; mientras que los actos de hostigamiento continúan e incluso empeoran y finalmente las quejas son archivadas; todo ello debido a que no existen políticas de prevención de actos de

violencia en los centros de trabajo y tampoco se investiga y sanciona a los agresores, como ocurre en los países desarrollados y países como México, Chile, Argentina, entre otros.

Específicamente en cuanto al distrito fiscal de Ica, la situación es similar a las demás instituciones del Estado a nivel nacional; es decir, existen indicios de actos de hostilización o acoso en el lugar de trabajo que generalmente no son denunciados, ya que como regla general es difícil lograr probar los hechos en los procedimientos administrativos, se exige a la víctima que su queja sea respaldada con audios y videos, lo cual es complicado de obtener si no se cuenta con cámaras de seguridad, los hechos no son investigados de oficio, a pesar que algunas veces son públicos y notorios, por no contarse con los mecanismos legales necesarios. Asimismo, los testigos presenciales, son reacios a declarar referente a las agresiones que observan, por miedo o temor de sufrir represalias y ser ellos los siguientes hostigados.

Los aspectos mencionados evidencia la necesidad que se modifiquen las normas vigentes, a fin de prevenir y combatir el acoso en agravio de todos los trabajadores, no solo los comprendidos en el Decreto Legislativo 728, pertenecientes al sistema de la actividad privada, debiendo aplicarse el principio de igualdad ante la ley en la protección legal de sus derechos; con el fin de promover normas legales justas y la consecuente implementación de políticas y mecanismos institucionales de prevención y sanción de los responsables; especialmente en los casos que afecten gravemente a la víctima y al clima institucional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores de la hostilización laboral que influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influyeron las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales en el derecho a la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?

¿Cómo influyeron los actos referidos a afectaciones de la estima social en la integridad del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?

¿Cómo influyeron los ataques a la calidad profesional por parte del superior en el derecho a la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?

¿Cómo influyeron los ataques a la salud por parte del superior jerárquico en el derecho a la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los factores de la hostilización laboral que influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar si las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Determinar si los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Determinar si los actos de ataque a la calidad profesional por parte del superior influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Determinar si los ataques a la salud del superior jerárquico influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2016) indican que la justificación de la investigación “indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 40). En ese sentido, la presente investigación se encuentra justificada por la necesidad de conocer la incidencia, causas y características de la hostilización o acoso laboral en las instituciones públicas del Perú, lo cual se requiere para que se tome conciencia de la gravedad del fenómeno, verificar en qué medida está difundido y especialmente obtener información necesaria para proponer formas de prevenir y afrontar al fenómeno relacionadas no solo con modificaciones normativas sino que especialmente, se tome conciencia sobre la necesidad que existe de estructurar y aplicar políticas públicas que tienen como fin lograr la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y la prevención del hostigamiento o acoso laboral.

1.4.1. Teórica

Hernández, Fernández y Baptista (2016) señalan que una investigación se justifica teóricamente cuando logra llevar un vacío de conocimiento, los resultados obtenidos sirven para revisar, desarrollar o apoyar una teoría o se puede conocer el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas. En ese sentido, dentro del contexto de los derechos humanos resulta necesario examinar su respeto dentro de todos los contextos donde estos se ejercen, ya sea en la familia, el ámbito laboral como en la sociedad. En ese sentido, se tiene que es importante que en las relaciones laborales se respete la dignidad e integridad de los servidores, evitándose actos que los afecten, como puede ser el caso del acoso laboral, hostilización o mobbing. Para ello, resulta necesario definir y analizar con claridad qué actos configuran dicha figura, que factores determinan que se presente en las instituciones y establecer si se presenta con frecuencia.

1.4.2. Metodológica

Hernández, Fernández y Baptista (2016) señalan que una investigación se justifica desde el punto de vista metodológico cuando ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos. En ese contexto, en el caso del Perú han sido realizados relativamente pocos trabajos de investigación sobre este tema, por lo que se ha tenido que ajustar los instrumentos existentes para adecuarlos a nuestra realidad, lo cual contribuirá al mejor abordaje del problema para futuros investigadores interesados en la materia.

1.4.3. Práctica

Para Alvarez (2019) la justificación práctica implica conocer en qué forma los resultados de una investigación serán de utilidad para cambiar la realidad dentro del ámbito de estudio, de modo que sea factible establecer que pueda ser de utilidad en el ámbito nacional e internacional. En ese sentido, se tiene que actualmente la figura del acoso laboral está ampliamente difundida en el Perú; sin embargo, resulta prácticamente desapercibida, porque a nivel legal, las normas son limitadas e incompletas; por lo cual debe visibilizarse, de modo que sea factible que se adopten las medidas preventivas y correctivas necesarias para hacer efectivo respeto de los derechos laborales de los servidores.

1.4.4. Epistemológica

Hernández, Fernández y Baptista (2016) consideran que una investigación se justifica desde el punto de vista epistemológico cuando contribuye a la definición de conceptos, variables o relación entre variables. En ese sentido, dentro de las relaciones laborales actuales en el Perú, existen serios indicios que se vulnera el derecho a la integridad de los servidores o por lo menos no se respeta a cabalidad, especialmente cuando se trata de las relaciones interpersonales entre

servidores que ocupan diferentes jerarquías dentro de la organización, donde existen relaciones de subordinación.

Para que esas creencias o saber empírico obtenidos de la observación de la realidad se transforme efectivamente en conocimiento, debe ser debidamente investigado y examinado a efecto de dotarse de rigurosidad a los conocimientos que emerjan del estudio.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el Perú existe limitada bibliografía sobre los temas de hostilización laboral o acoso laboral, la mayor parte de la consultada es extranjera; recién en los últimos años se están realizando investigaciones sobre esta materia. Asimismo, se evidencia que no existen sondeos ni encuestas a nivel nacional dentro de los entornos laborales referidos a este fenómeno, ni tampoco sobre el clima laboral y la influencia o impacto en el desempeño del trabajador, lo cual si ha sido realizado en otros países; hecho que genera que no se cuente con información sobre el panorama nacional en cuanto al fenómeno de hostilización laboral, ni el impacto o consecuencias que genera dentro de las instituciones públicas y privadas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Alvarez (2023) en su estudio realizado en Oviedo-España, con el objetivo de clasificar la figura del acoso laboral, definiendo su concepto y tratamiento jurídico, especialmente desde el aspecto de la tutela preventiva. Concluyó que el acoso laboral consiste en conducta que implica un hostigamiento, lo cual se prolonga en el tiempo, cuya regulación jurídica es imprecisa, lo que produce inseguridad jurídica, por lo que se sugiere crear una normatividad más completa y sistemática, asegurando que las medidas de prevención y la organización laboral sean correctas.

Correa (2021), Sevilla-España, tuvo como objetivo analizar en qué forma el acoso moral constituye una vulneración de los derechos humanos. La investigación es cualitativa y teórica, tipo explicativa y exploratoria; usó como metodología los métodos dialéctico e histórico referido a la oposición de ideas y teorías. Concluye que el acoso moral es una grave violación de los derechos humanos, debiendo procederse a desestabilizar la práctica hostigadora del capitalismo, a través de propuestas de naturaleza emancipatoria o contrahegemónica de carácter teórico, dogmático o pragmático.

Matamala y Barrera (2020), se propusieron en su artículo recopilar en su trabajo realizado en Chile, los resultados de la revisión de 18 artículos publicados en diversas revistas científicas indexadas como Scopus, Redalyl, Scielo DOAJ y Lilacs entre los años 2012-2018. La

investigación fue cualitativa, trazándose como objetivo ayudar a prevenir y erradicar el acoso moral en el trabajo, basándose en aspectos legales, La metodología usada fue el scoping review de literatura, utilizándose el análisis de contenido cualitativo para propuesta de abordaje del AMT y se **concluyó** que debe prevenirse y erradicarse el acoso laboral, considerándolo como una forma de violencia que afecta la dignidad y la salud laboral.

Hidalgo y Líbano (2020) tuvo como objetivo analizar el acoso laboral desde una perspectiva penal. Investigación cualitativa, aplicó método deductivo y hermenéutico. Según los estudios realizados en España el 20% de los trabajadores ha sufrido de acoso por lo menos una vez en su vida, concluyó que el mobbing es un tipo de violencia que puede tener graves riesgos para la víctima por lo que deben ser analizadas y corregidas; asimismo, las empresas deben contar con protocolos para prevenir dichos actos, los cuales pueden incluirse en los convenios colectivos.

Orizi (2019) se planteó como objetivo determinar si el mobbing estaba suficientemente legislado en Argentina respecto de otros países, siendo lo más preocupante que no existen normas que aborden el problema en toda su dimensión. Investigación cualitativa, de tipo exploratorio. Metodología: Método deductivo y hermenéutico. Concluyó que a pesar de haber sido presentados varios proyectos de ley, no se ha obtenido buenos resultados, por lo que se sugiere que no solo se dicten algunos artículos, sino una norma especializada que regule el mobbing de manera autónoma e íntegra, poniendo énfasis en la prevención.

Rodríguez et al. (2019) en su trabajo realizado en Madrid tuvo como objetivo examinar el acoso psicológico como riesgo psicosocial emergente en Colombia, Investigación cualitativa, de tipo correlacional. Metodología: Método deductivo y hermenéutico, concluyendo que presenta serias consecuencias a nivel personal e institucional, por lo que debe explorarse la magnitud del

problema en términos de prevalencia, mediante instrumentos de medición que respalden la validez de las inferencias.

Manrique (2019) en su artículo realizado en España se propuso como objetivo efectuar una revisión de la literatura referida al acoso laboral, concluye que se trata de un riesgo social emergente, que se presenta como un proceso sistemático y persistente, que suele ser invisibilizado en las organizaciones, lo que ha dificultado que se implementen mecanismos para identificarlo y prevenirlo adecuadamente.

Lanata (2018), el artículo tuvo como objetivo analizar la relación existente entre el acoso laboral y la obligación de seguridad del empleador respecto de sus trabajadores, consistente en prevenir el acoso laboral como riesgo propio de la actividad laboral que puede generar incapacidad; su resultado y conclusión es que en toda organización es factible que se produzcan conductas constitutivas de acoso laboral, por lo que configuran riesgo laboral. Las consecuencias que producen no se encuadran en dentro de las enfermedades profesionales, pero si como accidente de trabajo.

De Miguel y Prieto (2018), en su artículo realizado en España, tuvieron como objetivo el análisis del concepto y los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad. Este estudio está delimitado concretamente al análisis del acoso laboral como un riesgo psicosocial de la organización empresarial, así como de las consecuencias que derivan de tal fenómeno, aplicando para ello el método de revisión de bibliografía; poniendo de manifiesto el entorno empresarial en el que dicho fenómeno se desarrolla y las consecuencias del mismo para terminar analizando los datos y sectores que evidencien la realidad del acoso laboral en la sociedad actual. Concluyen que las consecuencias del mobbing son graves para el trabajador, la empresa y la sociedad; estableciéndose la importancia de causa-efecto, lo cual puede tener como consecuencia

que cualquier servidor se vea afectado; por lo cual se requiere que se adopten medidas que permitan su erradicación.

Álvaro (2017) su investigación tuvo como objetivo realizar una aproximación y poner de manifiesto las peculiaridades del acoso laboral en la Administración; para lo cual aplicó como metodología la revisión de doctrina y normatividad, así como, el análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito penal y el análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito contencioso administrativo, su resultado y conclusión es que el acoso en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia que vulnera los derechos fundamentales de la víctima; siendo más recurrente en la administración pública que en las empresas privadas. Los Tribunales, así como las Cortes, cuando resuelven un caso de acoso laboral, generalmente compensan a las víctimas, pero los perpetradores raramente son sancionados porque la ejecución del hecho generalmente está relacionada con una institución pública y no con personas específicas; por lo que se propone establecer reglas que rijan el acoso en el lugar de trabajo y se cree conciencia pública para resolver el problema.

2.2. Antecedentes nacionales

Rivera (2021) analiza que el concepto del mobbing aportado por la psicología, ha permitido comprender el fenómeno, características, situaciones que lo configuran y especialmente sus consecuencias en los trabajadores. A partir de ello, los órganos judiciales se han encargado de crear el concepto jurídico de acoso laboral y otorgar la protección al trabajador acosado. El presente trabajo tuvo como objetivo comparar los marcos normativos de España, Colombia, Chile y Perú, concluyendo que nuestra legislación es incipiente para una adecuada protección del trabajador, por no existir una norma que sea específica y adecuada, a la vez que no se cuenta con una amplia doctrina ni jurisprudencia nacional.

Yovera (2021) se propuso como objetivo estudiar este fenómeno social presente en las relaciones laborales, partiendo de la psicológica social, para posteriormente delimitarlo como categoría jurídica, abordándose el problema desde el derecho al trabajo y el Derecho Constitucional; tratando de buscar soluciones, para lo cual aplicó el método de comparación jurídica, concluyendo que el mobbing constituye un supuesto de violación de los derechos de la personalidad o derechos fundamentales, entre los cuales se encuentran la dignidad, la integridad física, psíquica y moral, la igualdad y no discriminación, entre otros.

Rivera (2021) se propuso analizar como a partir del concepto psicológico de mobbing, los órganos judiciales han creado el concepto de acoso laboral; siendo el objetivo de dicho trabajo comparar los marcos normativos europeos, con los de Sudamérica (Colombia y Chile) y el peruano; concluyendo que en nuestro país la legislación respecto al mobbing es incipiente para la adecuada protección de los trabajadores, porque no existen normas específicas y adecuadas; en comparación con los países analizados, además de no contarse con vasta doctrina ni jurisprudencia al respecto; tomándose como referencia las normas de los países examinados, quienes han logrado brindar una protección adecuada a la víctima, a partir de su jurisprudencia relevante.

Hernández (2020) tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables mobbing laboral, satisfacción aboral y compromiso organizacional, en los servidores de una universidad privada, para lo cual fueron encuestados 380 trabajadores. Concluyó que los servidores acosados, son mayormente hombres, predominando el grupo de edades entre 26 y 35 años, especialmente los que tienen poco tiempo de servicios (entre 1 y 3 años), los cuales se sienten más acosados psicológicamente que físicamente. Por otra parte, evidenciaron mayor insatisfacción con las condiciones del que dirige la organización y las habilidades del supervisor que con las relacionadas

con la comunicación o las condiciones de trabajo, dando como resultado una relación inversa entre las variables; es decir que a mayor mobbing, menor satisfacción en el trabajo.

Mendoza (2019) se propuso como objetivo establecer si el acoso laboral impactaba en la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, para lo cual aplicó el método hipotético-deductivo, instrumento el cuestionario establece en su tesis que existe estrecha relación entre el acoso laboral y estabilidad de los servidores, concluyendo que el fenómeno no está específicamente regulado específicamente en las normas laborales peruanas, por lo que es necesario que implemente una ley contra el mobbing a efecto de revertir la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentran la dignidad e integridad.

Sánchez (2020) Se propuso como objetivo determinar la correlación entre las variables de acoso laboral y derechos fundamentales y establecer si se presentaba la vulneración de los derechos de los trabajadores, concluyéndose que la incidencia del acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador era del 27.1% y la correlación hallada era moderada y altamente significativa con un valor de $RS=0,419$. Se recomendó programar un sistema de capacitación para los servidores de la entidad, que promueva la sensibilización en cuanto al acoso laboral y promueva el respeto del derecho a la dignidad e integridad.

Motta (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre acoso laboral y práctica profesional docente en una muestra de profesores de la Red de Aprendizaje °1 UGEL N° 4, para lo cual se aplicaron dos instrumentos de evaluación-Cuestionarios de acoso laboral de Raknes y Einarsen y el Inventario de Práctica profesional docente de Jenny Bazo Valladares. Resultados y conclusión que existe relaciones significativas y negativa entre cada una de la dimensión de acoso y el rendimiento laboral y la práctica profesional docente ($r=0,78$) de la institución educativa.

Inca y Salas (2019) tuvo como objetivo identificar la relación entre los índices de la ansiedad cognitiva, fisiológica y motora respecto al acoso laboral que presentan los trabajadores de gestión pública. Se aplicó una metodología cualitativa, utilizando el Cuestionario Cisneros Piñuel y el test ERA abreviado. Los resultados señalaron que existe una relación de carácter significativo entre los diversos índices de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora con el acoso laboral, lo cual contrasta con la teoría Modelo Tridimensional de la ansiedad, propuesta por Lang.

Núñez (2019) se planteó como objetivos analizar el hostigamiento laboral, sus causas y consecuencias en cuanto a la vulneración de derechos a la dignidad e integridad de los trabajadores de conserjería de una universidad de Arequipa. Metodología; método descriptivo, usándose como instrumento la encuesta. Se halló como resultados índices elevados de hostilización en forma de ser ignorados y discriminados en un 34%, sufrir de calumnias que dañaron su autoestima en un 32.9 % y ser obligados a realizar trabajos peligrosos y dañinos para la salud en un 37,1%, concluyéndose que un nivel moderado de trabajadores sufre de hostigamiento laboral o mobbing, lo que afecta sus derechos fundamentales y el desempeño de sus actividades laborales.

Ormeño (2019) se planteó como objetivo analizar comparativamente el acoso moral y su impacto en las relaciones laborales en Perú y España, advirtiéndose como resultado que si bien en ambos casos existen mecanismos de tutela reparatoria, resarcitoria y preventiva frente al mobbing; sin embargo, en el Perú se aprecia que en la práctica no existe normatividad expresa referida a la prevención, generándose con ello que el empleador no sienta la obligación de eliminar dicho riesgo laboral a partir de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo. metodología: método deductivo y el análisis hermenéutico.

Quispe (2019) se planteó como objetivo determinar la relación existente entre mobbing y el desempeño de los docentes de nivel secundario de Arequipa, para lo cual se utilizó un enfoque

cuantitativo, con un diseño de tipo correlacional; en el cual se aplicó la prueba estadística de Chi Cuadrado y el estadístico Tau_c de Kendall, obteniéndose como resultado que existe una relación inversa $Tau_c = -0,603$ con $p = 0,001$ entre las variables Mobbing y desempeño laboral.

Molina y Huanca (2019) se pretendió como objetivo determinar si existe relación entre el mobbing y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, diseño no experimental de tipo correlacional, donde se aplicaron como instrumentos el cuestionario LIPT-60 y el de desempeño laboral. Obtuvieron como resultado un valor de $p = 0,000$ y $Tau_b = 0,434$ con $p = 0,000$ entre las variables mobbing y desempeño laboral, concluyendo la existencia de una correlación negativa y moderada entre dichas variables.

Falconí (2018) se propuso como objetivo conocer la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, utilizándose como instrumento el cuestionario y el estadístico Tau b de Kendall, dando como resultado que existe una correlación moderada positiva entre las variables ($Tb' = 0,462$, $p = 0,021$); evidenciándose con ello la influencia del acoso laboral o mobbing en el rendimiento de los servidores, sugiriéndose que se desarrollen eventos académicos que permitan superar los problemas institucionales vinculados a la gestión educativa regional.

López (2017) tuvo como objetivo determinar la relación entre mobbing y autoestima, utilizando como instrumento el cuestionario de mobbing y una escala de autoestima, para el estudio inferencial se aplicó la prueba del chi cuadrado. obteniéndose como resultado que el 74.1 % mostraron un nivel de autoestima media, el 37% acoso nulo, evidenciándose una relación significativa entre el mobbing y la autoestima de p mayor igual a 9,004 entre el acoso laboral y la autoestima; concluyéndose que existe una relación significativa entre el mobbing y la autoestima con p menor o igual a 0.004; por lo que sugirió se incluya acciones preventivas en la creación de

protocolos de acción, enfocándose en cuestiones preventivas, incluido desarrollar programas de manejo del estrés para el personal en riesgo y que se efectúen evaluaciones periódicas para detectar comportamientos inapropiados, a la vez que se fomente una cultura de prevención del acoso basada en la colaboración e identificación entre los trabajadores.

Chávez (2018) como objetivo pretendió determinar la relación entre el mobbing y el compromiso laboral, para lo cual utilizó la encuesta y las escalas de mobbing y compromiso laboral; obteniéndose como resultado que el 38,2% manifestaba tendencia respecto del mobbing, 36,8% ausencia de éste y 25% mobbing, Asimismo, el 59,8% presentaba un compromiso laboral medio, 23,3% compromiso alto y 16,9% bajo; concluyéndose que el mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$). Concluye que el mobbing está relacionado inversamente con la dedicación al trabajo por parte de los profesionales y técnicos del Hospital regional de Ayacucho encuestados, evidenciándose con ello las graves secuelas que ocasiona el mobbing u hostilización laboral respecto de la productividad y el clima laboral de las entidades,

Terrones (2017) tuvo como objetivo determinar la existencia de correlación entre el mobbing y la satisfacción laboral, concluye en su estudio la existencia de una correlación significativa entre las variables, en el centro de atención telefónica ubicado en el cercado de la ciudad de Lima, teniendo como resultado el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $-0,484$, lo cual determina la existencia de una correlación inversa moderadamente baja entre las variables; de lo que se concluye que cuanto más hostigado sea el empleado, menos satisfecho se sentirá en su puesto de trabajo,

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Definición de actos de hostilidad o acoso laboral

Fernández (2015) define los actos hostiles como medidas tomadas por el empleador que hacen que las relaciones laborales sea insostenibles obligando al empleado a concluir la relación laboral, donde la intención del empleador de forzar la figura se manifiesta en la renuncia o retiro voluntario del empleado a través de la aplicación de estas medidas, abusando de esta manera del poder de referencia y del *ius variandi*.

Para Mayoral (2010) en la hostilidad al trabajo denominada también acoso laboral, intimidación o psico terror, la situación de acosador o de víctima depende de la posición adoptada en el marco de una red de relaciones, en otras palabras, el autor considera que para explicar el acoso psicológico es necesario tener en cuenta el perfil psicológico del acosador y el perjudicado (a), así como las acciones derivadas de estos, asimismo la prevención profesional, hace referencia a que el factor más importante es la organización del trabajo, debido a que cuando éste se encuentra bien organizado, no se puede utilizar como una herramienta de enjuiciamiento.

El psicólogo Heinz Leymann, considerado creador del término "mobbing", descubrió motivos previos para el mobbing según la etiología de Lorentz: creando una definición operativa, diferenciándolo de otros fenómenos organizacionales, definió las etapas de desarrollo y su solución, basado en un grupo de actos de hostilidad y aplicó sus conclusiones en sus investigaciones con víctimas de pandillas, a su vez, determinó las consecuencias, identificando a su vez una parte importante de sus causas. Finalmente, sugirió las medidas preventivas y correctivas más adecuadas para su aplicación en las organizaciones, para cuyo efecto elaboró materiales de capacitación, realizando una extensa labor para difundir los resultados de su

investigación, participando en eventos con cientos de víctimas, logrando que este problema se resuelva legislativamente en Suecia” (Cortés, 2007).

La ocurrencia del acoso laboral o mobbing en la vida laboral origina una comunicación caracterizada por el trato hostil, carente de ética, generalmente en perjuicio de una persona, lo que le ocasiona una situación de soledad e impotencia prolongada, basada en la persecución frecuente y persistente y durante un período prolongado. Leymann (1996) indica que la elevada frecuencia y duración del comportamiento hostil, el abuso se convierte en una tortura psicológica, psicosomática y social. Considera al mobbing o psicoterror como un síndrome social extremo causado por estresores sociales extremos, los cuales causan una cascada de eventos negativos como reacciones de estrés “biológico y psicológico”. Además, las condiciones de trabajo psicológicamente insatisfactorias son las culpables de causar reacciones de estrés biológico, generando como consecuencia que se produzca adrenalina en la sangre, ocasionando de esta manera que se genere la sensación de frustración. A través de procesos o mecanismos psicológicos, los individuos que se sienten frustrados llegan a exacerbarse entre sí, causando estresores sociales.

2.3.2. Dimensiones de la hostilización laboral o mobbing

Para Leymann, el mobbing implica cinco dimensiones: Ataques a la posibilidad de comunicarse; ataques en las relaciones sociales; repercusiones en la estima social, ataques sobre la calidad de la situación profesional y de la vida; y ataques a la salud. Dichas dimensiones guardan relación con 45 comportamientos característicos del acoso:

- 1) Ataques sobre la posibilidad de comunicación. - Comprende la reducción de las posibilidades de comunicación, la interrupción en las conversaciones, gritos e insultos, así como las críticas constantes respecto del trabajo y de la vida privada, las miradas despectivas y gestos negativos, 2) Ataques en las relaciones sociales. - Abarca diversos

comportamientos como el traslado a un lugar alejado, las prohibiciones de hablar con la víctima o no hacerle caso cuando habla, 3) Repercusiones en la estima social. - Manifestadas en hablar mal de la persona agraviada, difundir rumores acerca de ella, ponerla en ridículo o decirle que está enfermo psicológicamente y necesita ir al psiquiatra. Burlas sobre su voz, gestos, apariencia, impedimentos físicos, orientación religiosa, se cuestionan sus decisiones, se juzga su trabajo, de forma ofensiva, se le insulta mediante expresiones degradantes o se le hacen proposiciones sexuales, 4) Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de la vida: comprende comportamientos diversos como asignar trabajos por encima o debajo de su capacidad o no asignar ninguno; se asignan tareas nuevas o absurdas constantemente, 5) Ataques a su salud, manifestados en obligar a realizar trabajos perjudiciales para la salud, maltratos físicos, amenazas de violencia física, se ocasionan daños físicos o se pone en evidencia su vida sexual.

Por su parte, Piñuel & Oñate (2004) hacen referencia a una serie de factores que constituyen indicadores de la variable de acoso laboral: Limitación de la comunicación: La víctima es interrumpida o minimizada al exponer una idea frente a un grupo de personas, de forma que se desvaloriza su opinión, así Pilcón, (2016) menciona como:

Factor II: Limitar el contacto social, donde el acosador retirando la palabra a la víctima y promueve que los demás trabajadores también lo hagan, aislando físicamente al afectado y en casos extremos se obstaculiza los accesos a los medios de comunicación como teléfono, fax o internet. Factor III: Desprestigiar a la persona ante sus compañeros, empleando bromas y burlas sobre la vida personal, donde la discriminación toma fuerza sea por origen o entorno. Factor IV: Desacreditar la capacidad profesional y laboral: Consiste en reubicar el lugar físico de trabajo, no otorgar tareas nuevas, dando como excusa la falta de

preparación o escasa capacidad, como también el incremento de tareas que como consecuencia de su volumen y/o complejidad no es posible que se realicen dentro del plazo indicado. Manipulación de información hacia la víctima para forzarla a que cometa errores, ocultando o modificando los documentos, para generar un resultado negativo (pp. 46 - 48).

Factor V: Comprometer la salud: Mediante ataques directos a la integridad, como amenazas verbales y daños físicos. El acoso laboral propiamente dicho muestra efectos negativos psicológicos y psicosomáticos. Se hace referencia a efectos negativos sobre el bienestar físico, emocional y psicológico, generando alteraciones o enfermedades a largo plazo como agotamiento emocional, conductas de evitación y aislamiento, sentimientos de inadaptación personal y profesional, estrés o ansiedad, etc. (p. 48-49).

2.3.3. Modelos explicativos del Mobbing

Diversos tratadistas han desarrollado modelos explicativos para analizar y determinar los factores desencadenantes del mobbing u hostilización laboral, entre los cuales tenemos:

2.3.3.1. Modelo de Leymann.

Fue desarrollado en el año 1996, conocido con el nombre de Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), donde se consideran cinco maniobras para destruir a un profesional: limitar su comunicación y su contacto social, desacreditar su calidad profesional y afectar su salud mediante agresiones psicológicas. Considera que los factores del mobbing se encuentran en los aspectos organizacionales como las deficiencias en cuanto al diseño del trabajo y los estilos de dirección, la categoría o posición de la víctima en la organización y las normas internas. Si un conflicto degenera en acoso, la responsabilidad recae primero en la dirección, por deficiente gestión del conflicto o por falta de políticas institucionales.

2.3.3.2. Modelo psicopatológico. Elaborado por el psicólogo Inaqui Piñuel, en el año 2001 con la publicación del libro “Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, donde señala que el objetivo del acoso u hostilización es intimidar, reducir, amedrentar y consumir emocionalmente a la víctima para así lograr apartar de la institución a la persona hostigada o satisfacer su necesidad de agredir, controlar o destruir.

2.3.3.3. Modelo de Bourdieu. Considera que el acoso laboral comprende más que un conflicto entre individuos, purd realmente representa el resultado de estrategias empresariales que se apoyan en prácticas de acoso laboral con la finalidad de lograr objetivos como el incremento de productividad y la disminución de costos, asimismo, responde a una estructura jerárquica generalmente rígida que origina espacios de poder con escaso o nulo control, expresa el conflicto de intereses entre la entidad y los trabajadores y finalmente es favorecido por hábitos institucionales.

2.3.3.4. Modelo de psicología social. Elaborado por Corsi y Peyrú (2003), quienes consideran que el mobbing abarca una diversidad de comportamientos manifestados en conductas vejatorias y agresivas que pueden o no tener la intención de eliminar al servidor de la empresa. Las formas que adopta pueden ser variada e incluso sutiles de la marginación o aislamiento físico, la asignación de tareas humillantes, la descalificación pública, los cambios continuos, entre otras; situaciones que se repiten por un tiempo constante y la relación asimétrica que existe en cuanto al agresor y la víctima. El principal aporte de este modelo consiste en plantear que el mobbing es un producto colectivo considerado como una forma de violencia social que presenta elementos comunes a otros tipos de violencia y liga los conceptos de violencia, poder y cultura.

2.3.3.5. Modelo socio-laboral. Propugnado por Fernández y Llorens (2002), relacionan la organización del trabajo con los daños a la salud (riesgos psicosociales) Consideran como base para la hostilización o mobbing la organización del trabajo y la intencionalidad de causar daño y la personalidad del acosador o la víctima, no son necesariamente la base del problema. Los riesgos psicosociales actúan como generadores del mobbing y también pueden ser usadas como herramientas del acoso, al exponer a la víctima a una exposición focalizada, frecuente y prolongado, lo que genera daños a la salud, tanto física como psicológica.

Clasificación de tipos de la hostilización, acoso laboral o mobbing Mobbing horizontal, vertical y mixto.

- a. Mobbing horizontal. Cuando el acoso laboral se produce entre trabajadores de igual condición o posición jerárquica. Dicha situación puede producirse en situaciones graves y permanentes de discriminación porque la víctima representa un potencial riesgo en la carrera del acosador, tiene mejores condiciones profesionales o condiciones personales para para un posible ascenso (Gamonal, 2010). Asimismo, puede producirse una situación de acoso por parte de un grupo en agravio de un servidor en particular o un grupo que haya negociado con el empleador mejores condiciones de trabajo.
- b. Mobbing vertical. Se produce entre servidores que tiene diferente posición dentro e la organización. El supuesto más usual es el descendente o bossing donde el acosador ocupa una posición preponderante, siendo el empleador o jefe, el cual abusa de su poder, ejerciendo violencia psicológica, vulnerando su dignidad; de tal forma que provoca su salida de la organización. Es más grave que el anterior porque supone una condición de inferioridad de poder de la víctima, la que se encuentra limitada para reaccionar y defender.

También puede producirse el acoso ascendente, cuando uno o más sujetos acosan a un superior, pero dicha situación es poco frecuente y puede producirse por envidia contra un nuevo jefe experto, por parte de subordinados más antiguos o experimentados.

- c. **Mobbing mixto** Ocurre cuando uno o varios servidores de nivel jerárquico similar acosan a un compañero y los superiores no adoptan medidas correctivas para evitar la repetición de las conductas o sus consecuencias, dejando que se produzcan los abusos, sin evitar que siga produciéndose el ambiente hostil en perjuicio de la víctima. En este caso, debe precisarse que el mobbing no solo puede cometerse por acciones, sino también por omisiones del deber del empleador de proteger la dignidad e integridad, así como la salud de sus trabajadores (Sierra & Nasser 2012).

2.3.4. Tipos de mobbing por motivaciones.

Mobbing por estrategia de reducción de costos laborales. Son aquellas donde el mobbing se presenta como estrategia de reducción de personal, dentro de un contexto de crisis, reestructuración y/o fusión (Ramalho, 2010). Se refiere a situaciones en las cuales para que se disminuyan costos laborales, se busca cambiar las reglas del juego, movilizándolo sus recursos de poder institucionales para asegurarse de garantizar un nuevo orden y lograr un cambio cualitativo y cuantitativo con respecto a los trabajadores. En un primer momento, la dirección de la empresa institucionaliza la aplicación de prácticas de acoso como reducción de la planilla, se producen prácticas de mobbing explícitas como exigencias para negociar el retiro voluntario ofreciendo prejubilaciones o negociaciones; restricciones a herramientas y dotaciones de trabajo; situaciones que constituyen de abuso de poder en las que arbitrariamente se reclasifican los cargos y se cambia la movilidad ligada a estos.

2.3.5. Características del Mobbing u hostilización laboral

Las acciones constitutivas de mobbing, presentan una serie de características, siendo las principales que se trata de un comportamiento sistemático y persistente en el tiempo y la forma, enmarcado generalmente en un estilo de liderazgo autoritario. La persona afectada, generalmente es la parte más débil de la relación, mientras que el agresor ejerce autoridad y puede realizarse discrecionalmente, asimismo, este poder actúa como presión psicológica frente a la víctima, obligándola a tolerarlo, provocándole temor y desvalorizando a la víctima. Generalmente el objetivo de tales conductas consiste en propiciar un clima intolerable destinado a lograr que la víctima para obtener su renuncia y de este modo alejarla de su empleo, características que son descritas acertadamente por Piñuel (2008) y Aglamisis et al. (2011) en sus investigaciones.

De igual forma, los autores citados consideran que las formas de acoso serían: a) Abrumar a la víctima con tareas, generalmente difíciles o desagradables. b) No permitirle hablar y aislarla de la toma de decisiones. c) Ridiculizarla y mostrar desprecio ante el grupo. d) Atacar todo lo que hace, destacando permanentemente su malos resultados e inoperancia. e) Mostrar favoritismo por otros compañeros de trabajo, discriminándola y haciendo comparaciones que afectan su reputación.

El mobbing no puede considerarse como una enfermedad, sino como un comportamiento morboso donde se maltrata verbalmente a la persona agraviada, lesionando su autoestima, lo que por su persistencia puede generar enfermedades psicosomáticas como estrés, ansiedad, hipertensión, entre otras, además de afectar el clima laboral y la productividad.

2.3.6. Fases del mobbing

Respecto a las etapas del acoso laboral o mobbing existen diversas teorías, siendo una de Fernández y Nava (2010), quien cita a Vélez (2006 b), Lahoz (2008) y Sáez (2002); donde se propone tres grados o fases del mobbing:

En la primera fase, la persona afectada puede enfrentar los ataques y mantenerse en su puesto laboral, para lo cual ignora las burlas y humillaciones o en otros casos reacciona encarando al agresor; sin embargo, la víctima siente ansiedad e irritabilidad frente a lo que ocurre, en un segundo momento al agraviado le resulta difícil eludir los ataques y humillaciones que sufre y finalmente en una tercera fase se producen daños psicológicos que necesitan de tratamiento especializado por un psicólogo o psiquiatra.

Por otra parte, Ventín (2011) considera que el mobbing se desarrolla siguiendo tres fases, una primera de incidentes críticos, donde surge un conflicto entre las partes que genera los hechos. En una segunda fase, se produce el acoso o estigmatización, donde se producen los ataques contra la víctima, la cual inicialmente se siente desconcertado y piensa que es un mal entendido; por lo que trata de aclararlo para que no vuelva a ocurrir. Paralelamente, los colegas inicialmente se sorprenden; pero posteriormente se apartan del afectado o hacen causa común con el acosador. Seguidamente, en la tercera fase recién interviene la entidad, cuando se entera de lo que ocurre, generalmente por denuncia de la víctima, ante lo cual puede optar entre negar el conflicto y no intervenir, hacerlo con medidas eficaces o apoyar al acosador, acusando a la víctima de causar problemas. Finalmente, puede llegarse a la fase de exclusión, donde la víctima es marginada o aislada, considerándosele como un trabajador conflictivo, problemático o en el peor de los casos que sufre problemas psicológicos.

2.3.7. Consecuencias del mobbing u hostilización laboral

La reacción de la persona ante una situación depende de sus características personales y las consecuencias de los ataques del agresor están influenciadas por factores como: las capacidades y recursos de afrontamiento de la víctima ante las situaciones conflictivas y apoyo social con que cuenta (Vèlez, 2004). En ese sentido, Martínez (2009) señala que las consecuencias del acoso se registran a cuatro niveles: (a) para la víctima; (b) para la familia y la red de apoyo social; (c) para la organización y (d) para la sociedad más amplia, mientras que para Ventín (2011) el mobbing no es una patología sino una serie de comportamientos hostiles que hacen enfermar a un trabajador.

Martínez (2009), Ahumanda (2010), Sanz y Rodríguez (2011) señalan que las repercusiones para la familia y la red de apoyo social se traducen en aspectos como: la desatención de las responsabilidades familiares, las disputas, la pérdida de proyectos compartidos, el divorcio y los problemas de pareja, el bajo rendimiento escolar de los hijos, la pérdida de las relaciones con los amigos, la evitación de contactos sociales, y dificultades en la economía familiar debido a posibles gastos médicos o la pérdida de ingresos por la ausencia de trabajo, realmente la familia es la víctima sin cara del mobbing. Según Topa et al. (2007), en diversos estudios se ha explorado el papel que juega el apoyo social, encontrando que las víctimas con elevado apoyo social dentro y fuera del trabajo parecen menos vulnerables a los efectos negativos del acoso laboral.

Socialmente, las consecuencias más frecuentes del acoso laboral para la entidad son la pérdida de mano de obra por renuncias y licencias por enfermedad, baja de la productividad por desmotivación del personal, aumento de los costos económicos debido a la pérdida de empleo y discapacidad, aumento de los costos por jubilación anticipada o por razones de salud, riesgos psicosociales, como la violencia en el centro de trabajo, así como su organización deficiente tal como acertadamente señala (Ahumanda,2010)

El mobbing puede causar enfermedades profesionales graves e incapacitantes y puede ocasionar la exclusión social, la víctima puede llegar a tener ideas suicidas que en situaciones extremas se pueden concretar, no existiendo estadísticas respecto al número total de suicidios que se producen. El riesgo es especialmente alto entre los profesionales calificados que reciben recompensas significativas por su trabajo. Leymann señala que en los casos en que se elige un lugar de trabajo como escena de suicidio, puede interpretarse como el último acto de protesta o como una acusación póstuma de la víctima. (Unión Sindical de Madrid, 2002).

Moreno et al. (2010) señalan que el acoso genera diversos signos de alarma en la víctima, ya que ésta se encuentra en constante estado de ansiedad, reacciona ante cualquier estímulo que genere sospecha de agresión; trayendo como consecuencia trastornos del sueño y pérdida de apetito, así como reducción de la productividad en el trabajo, proporcionado al acosador nuevos argumentos para que lo hostigue.

Tabla 1

Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo

	Físicas	Trastornos funcionales, dolores diversos
Para el trabajador	Psíquicas	Ansiedad, baja autoestima, frustración, deterioro cognitivo, depresión.
	Sociales o relacionales	Agresividad, hostilidad, inadaptación, intolerancia a las críticas, desconfianza, retraimiento.
Para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdidas de productividad, afecta al rendimiento del trabajador, del grupo o equipo de trabajo (a la calidad y cantidad del trabajo, a la motivación...) • Aumento del absentismo. • Afecta al clima social (cohesión del grupo, colaboración, cooperación ...) • Aumento de la siniestralidad laboral. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador puede padecer algún trastorno psiquiátrico, adicciones a drogas medicamentos • Pérdida de expectativas como trabajador, como persona 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Coste de la asistencia sanitaria al trabajador, pensiones de invalidez. • Pérdida de fuerza de trabajo. 	
Para el núcleo familiar y social del trabajador		
Para la sociedad		

Nota. Diagrama 1.1. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2009, p, 3)

Unión Sindical de Madrid, (2002) así como Moreno, et al (2010) refieren que el acoso presenta señales de advertencia para las víctimas como el aumento del estado de alerta, estado de ansiedad constante ante los estímulos externos; produciendo trastornos del sueño y pérdida de apetito; ante lo cual la víctima reduce su productividad, dando argumentos para el acosador, sin darse cuenta.

Según Ventín (2011) Un exceso de emociones negativas hace que sea difícil responder a las dificultades de la vida. El potencial intelectual disminuye, y una persona no puede encontrar la solución correcta a los problemas.

Las emociones controladas permiten responder con confianza a cualquier ataque, incluso se puede desestabilizar al acosador. La ira de la víctima puede ser aprovechada por el agresor para mostrarla como una persona conflictiva, incluso algunos interpretarán el conflicto como un problema personal entre ellos. Si la víctima se deja vencer por los pensamientos dañinos, acumula emociones negativas y en el momento de tensión con el acosador explota.

Tabla 2

Posibles efectos en la salud del Mobbing

Psicopatológicos	Psicosomático	Conducta
Reacciones ansiosas	Hipertensión arterial	Reacciones auto y heteros agresivas
Apatía	Ataques de asma	
Reacciones evasivas	Palpitaciones cardiacas	Desórdenes alimenticios
Deficiente concentración	Enfermedades coronarias	Aumento en la ingesta de drogas y alcohol
Estado depresivo	Dermatitis	
Reacciones de miedo	Pérdida de cabello	Aumento en la ingesta de cigarrillos (adicción al tabaco)
Flashbacks	Dolor de cabeza	
Sobreexcitación	Dolores articulatorios y de músculos	Trastornos sexuales
Inseguridad		Aislamiento social
Insomnio	Pérdida de equilibrio	
Pensamientos intrusivos	Migraña	
Irritabilidad	Dolores de estómago	
Falta de iniciativa	Úlceras de estómago	
Melancolía	Taquicardia	
Pesadillas recurrentes		

Nota. Posibles Efectos en la Salud del Mobbing (Aglamisis et al., 2011).

2.4. El derecho a la integridad

El derecho a la integridad personal llamado también incolumidad, comprende el conjunto de condiciones físicas, síquicas y morales referidas a la persona que le permite ejercitar sus derechos, sin sufrir ningún tipo de restricción o menoscabo en los aspectos antes citados. Implica contar con las condiciones para llevar una vida plena, relacionándose directamente con la dignidad humana y otros derechos fundamentales como la vida y la salud.

Daniel O'Donnell señala que el derecho a la integridad personal comprende un bien jurídico cuya protección tiene que ser buscada, lo cual constituye el objetivo primordial de la prohibición de todo acto de tortura, los tratos crueles o denigrantes.

2.4.1. Dimensiones del derecho a la integridad

Dentro de la integridad puede distinguirse las dimensiones física, psíquica o moral y últimamente se habla de la integridad sexual (Afanador, 2002). a) Integridad física. - Se refiere a la plenitud corporal consistente en que la persona debe ser protegida de cualquier agresión que lesione su cuerpo, ya sea destruyéndolo u ocasionándole lesiones que le provoquen sufrimiento o daño a su salud. b) Integridad psíquica y moral, está referida al derecho a no ser obligado, coaccionado manipulado a realizar algo contra su voluntad. c) La integridad sexual se relaciona con la decisión libre y voluntad de mantener actividad sexual o situaciones relacionadas con ella.

2.4.2. Marco normativo del derecho a la integridad

El artículo 2 de nuestra Constitución en su numeral 1 considera como derecho de la persona la integridad moral, psíquica y física, con lo que reconoce implícitamente estos tres aspectos como dimensiones de tal derecho.

En ese mismo sentido, la Convención Americana sobre derechos Humanos, cuando señala que comprende tres aspectos de la persona, físico, síquico y moral: a) Aspecto físico, referido a la

preservación de la anatomía del cuerpo humano, así como de sus funciones fisiológicas. Protege a la persona de ataques injustos contra el cuerpo o la salud que ocasionen incapacidad, enfermedades o mutilaciones de sus órganos. b) Aspecto síquico, relacionado con las funciones mentales o psíquicas de la persona, comprende la autoestima, memoria, voluntad, entre otras facultades; protegiendo a la persona de situaciones que pueden ocasionar alteraciones que afecten sus facultades como stress, ansiedad, depresión u otras. c) Aspecto moral, referido a la capacidad de la persona de desarrollar sus valores personales, con autonomía; lo cual implica la prohibición de actos que humillen o denigren a la persona, así como garantizar que la persona pueda desarrollarse conforme a los valores que conforman sus convicciones.

2.4.3. Tratamiento legislativo internacional del derecho a la integridad

Dentro del marco normativo del sistema universal de protección de los derechos humanos es de verse que el derecho a la integridad personal se encuentra tanto el artículo 5 de la Declaración de Derechos Humanos y los artículos 7 y 10 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como el artículo 2 de la Declaración sobre la protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, normas que no prevén expresamente el derecho a la integridad, sino indirectamente al prohibir torturas y tratos crueles.

Por su parte, el Comité de los Derechos Humanos de la OU en su Observación General N° 20 establece expresamente que el derecho a la integridad no tendrá limitaciones y por lo tanto los Estados no pueden invocar justificaciones o atenuantes para vulnerar tal derecho como la orden de un superior o autoridad, violando el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles. Asimismo, Theo Von Bown manifiesta que las prohibiciones tienen carácter de intangibles; en consecuencia, el derecho a la integridad no puede suspenderse, por tener el derecho carácter de absoluto.

2.4.4. Tratamiento legislativo del mobbing en Perú

La legislación peruana solo prevé la figura del mobbing en el artículo 30 del Decreto Legislativo 728 referido al régimen de la actividad laboral privada. no existe mecanismo similar para los servidores del DL. 276 ni para otros regímenes laborales, lo que ha originado que la norma se aplique extensivamente en los procesos administrativos del sector público y los contenciosos administrativos. Incluso se puede observar que en los literales e), f), g) de la norma acotada son los que se refieren expresamente al Mobbing o acoso laboral, los demás literales se refieren a actos de hostilización referidos al incumplimiento del contrato de trabajo.

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarles perjuicios; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o la falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Analizando la normatividad vigente se verifica que solo existe respecto de los servidores de la actividad privada a quienes les resulta aplicable el Decreto Legislativo 728 dejando desprotegidos a los trabajadores de los demás regímenes laborales; mas aunque que solo los literales e) f) y g) se refieren a aspecto puntuales referidos a lo que internacionalmente se considera

como hostilización o acoso laboral, observándose que los demás literales se refieren más bien a vulneración de condiciones señaladas en los contratos de trabajo y precisamente sobre estos aspectos es que giran las jurisprudencias nacionales. A ello se suma que existe vacío legal respecto a la sanción administrativa que debería aplicarse a los servidores que incurren en mobbing y más aún que en nuestra legislación no se encuentran tipificados como delitos los actos graves de acoso laboral que ocasionen afectaciones a la integridad física y psicológica de las víctimas, como ocurren en otros países como España, Chile, Argentina, entre otros; lo que implica impunidad respecto de estos repudiables actos.

Como puede apreciarse, a pesar de que la hostilización vulnera derechos fundamentales y afecta seriamente a los trabajadores; sin embargo, existen vacíos jurídicos respecto al problema, en cuanto a su adecuada tipificación y la reparación integral de la víctima, la cual suele requerir tratamiento para superar las afectaciones; lo cual no se contempla en nuestra legislación.

Por otra parte, se tiene que internacionalmente, el Perú con fecha 8 de Junio del 2022, ha ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y acoso laboral, el cual pretende prevenir y eliminar la violencia en el trabajo, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la discriminación en el empleo; fomentando el trabajo decente y seguro; extendiendo la protección a los trabajadores y otras personas que se encuentran en el entorno de trabajo como parientes, practicantes, aprendices, voluntario y otros; independientemente de su situación contractual.

2.4.5. La responsabilidad del empleador frente al mobbing

Siendo de responsabilidad de la entidad garantizar las condiciones de trabajo, resulta evidente que cuando existen conductas de los trabajadores que se consideren como factores desencadenantes de hostilización laboral, le corresponde a la superioridad adoptar las medidas

pertinentes para prevenir todas aquellas situaciones que puedan considerarse como desencadenantes del fenómeno, promover el respeto de los derechos humanos a nivel institucional, especialmente el respeto a la dignidad y la integridad personal de todos los trabajadores.

Esta responsabilidad se ha ahondado con la suscripción del Convenio 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y acoso laboral obliga al Estado peruano a adoptar la legislación y políticas que definan y prohíban los actos de acoso en el trabajo, así como acoger las medidas que sean necesarias para prevenir y poder garantizar de esta manera la eliminación de discriminación en el empleo, combatir y especialmente precaver el acoso laboral en los centros de trabajo, adoptando una estrategia integral que comprende los mecanismos para controlar y hacer el seguimiento de los procedimientos existentes, vigilar la aplicación de sanciones y el tratamiento de las víctimas, así como desarrollar políticas y herramientas destinadas a la sensibilización de los servidores y la prevención a través de la capacitación acerca de los riesgos de modo, que se contribuye a la toma de conciencia sobre la importancia de respetar los derechos fundamentales de todas las personas, más allá del cargo que ostenten dentro de la organización.

En ese sentido, la obligación no consiste únicamente en incorporar el convenio al derecho interno, sino que también poder responder a la necesidad de velar por que se dé una correcta aplicación dentro del ámbito práctico y así poder darle la efectividad por medio de la legislación, y por cualquier otro medio que sea conforme dentro del ámbito de la práctica nacional, como los previstos por el convenio aludido a las decisiones judiciales, laudos y convenios colectivos.

Especialmente, debe procurarse la implementación de medidas preventivas a nivel de las instituciones, consistentes en capacitaciones sobre gestión pública o gestión institucional, según sea el caso y administración de personal y derecho laboral para los jefes, superiores o directivos y

el personal, enfatizando el respeto de los derechos fundamentales y la prevención de riesgos laborales, dentro de los cuales se encuentra la hostilización o acoso laboral, así como encuestas anuales para determinar si los servidores perciben conductas constitutivas de mobbing en el quehacer laboral a fin de tomar medidas efectivas para evitarlo y además de ello instalar cámaras de seguridad en las instalaciones, las cuales permitan monitorear como se desarrollan las relaciones laborales en circunstancias normales, de modo que no queden impunes hechos flagrantes de violencia verbal o psicológica por falta de medios probatorios que los acrediten.

Por otra parte, resulta importante realizar evaluaciones anuales de salud mental o acciones de diagnóstico como encuestas anónimas anuales, para identificar situaciones de acoso laboral dentro de las entidades, teniendo en cuenta también la medición del clima laboral. Asimismo, estos exámenes deben tener como fin identificar acciones destinadas para lograr la mejoría de la organización del trabajo y recibir sugerencias del personal para prevenir situaciones de acoso. De igual forma, los servidores deben conocer los canales de denuncia y brindárseles información sobre el trámite, de modo que puedan realizar sus denuncias en condiciones adecuadas.

La Oficina de Personal o de Recursos Humanos de cada entidad debe adoptar medidas de atención médica y psicológica inmediata, en cuantos e reciben las denuncias y en caso de no contar con dichos servicios recurrir a servicios públicos o privados; así como dictar medidas de protección que garanticen el derecho a la integridad del trabajador agraviado o de ellos testigos que hayan presenciado los hechos, evitando de esta modo la impunidad.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019

2.5.2. Hipótesis específicas

H1. Las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales en el derecho a la integridad del personal administrativo influyen con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H2. Los actos referidos a afectaciones de la estima social en el derecho a la integridad del personal administrativo influyen con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H3. Los ataques a la calidad profesional por parte del superior en el derecho a la integridad del personal administrativo influyen con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H4. Los ataques a la salud por parte del superior jerárquico en el derecho a la integridad del personal administrativo influyen con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES
Hostilización o acoso laboral	El mobbing o acoso laboral consiste en comportamientos reiterados o recurrentes del agresor, realizados en el centro de trabajo, referidos a ataques de la comunicación, las relaciones sociales, la estima social, así como la situación profesional y la salud del afectado; afectando el ejercicio de sus actividades laborales los cuales pueden producir serias consecuencias para la estabilidad emocional e incluso la salud de la persona acosada.	Ataques a la comunicación y relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> · Ocultamiento de información. · Críticas persistentes. · Ignorar opiniones y sugerencias · Insinuaciones de renuncia o traslado de puesto. · Constantes reproches sobre errores. · Bromas pesadas y sarcasmos. · Comparaciones degradantes con compañeros. · Gritos u maltratos verbales.
		Ataque a la estima social	<ul style="list-style-type: none"> · Humillaciones o ridiculizaciones. en público. · Dejarse de hablar. · Comentarios adversos por jefes o superiores. · Propagación de rumores. · Trato hostil · Insultos u ofensas respecto a la persona, actitudes o la vida privada,
		Ataques a la calidad o situación profesional	<ul style="list-style-type: none"> · Encomendarse trabajos por debajo de habilidades. · Cambios de responsabilidades asignadas por otras desagradables. · Asignación de tareas u objetivos inalcanzables. · Exposición a excesiva carga de trabajo. · Vulneración de derechos laborales (negación de vacaciones o respeto de jornada laboral) · Presión para que no se reclamen derechos laborales · Presión para renuncia. · Omisión de sanción a responsables de hostilización.
		Actos de ataque a la salud	<ul style="list-style-type: none"> · Intimidación mediante gestos · Amenazas de violencia o abusos físicos. · Afectaciones de salud como consecuencia de actos de hostilización (crisis hipertensiva, crisis de migraña, etc.) · Afectación psicológica como consecuencia de actos hostiles. · Exigencia de permanecer fuera de horario afectando el derecho al descanso.
Integridad	Comprende el conjunto de condiciones físicas, síquicas y morales referidas a la persona que le permite ejercitar sus derechos, sin sufrir ningún tipo de restricción o menoscabo en los aspectos antes citados.	Integridad física	<ul style="list-style-type: none"> · Facilidades para asistir a citas médicas y/o tratamientos · Asistencia social · Condiciones de trabajo. · Existencia de campañas de salud para los trabajadores.
		Integridad psicológica	<ul style="list-style-type: none"> · Percepción del trato en las relaciones laborales · Programas de prevención de hostilización o acoso laboral. · Respeto a la integridad psicológica y llamadas de atención.
		Integridad moral	<ul style="list-style-type: none"> · Rechazo de actos contra la moral · Respeto a la vida privada. · Capacitación sobre el Código de ética de la función pública. · Nivel de actuación de los superiores en base a principios éticos y morales

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico o pura, el cual se caracteriza por enmarcarse dentro de un marco teórico y tener la finalidad de aportar nuevos conocimientos respecto del tema materia de estudio. La investigación se apoya en un contexto teórico y tiene su propósito principal desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo; según Hernández, Fernández y Baptista, (2016), porque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

3.3. Diseño de investigación

La investigación es correlacional, por cuanto describe la relación existente entre variables (Carrasco 2014), en este caso entre la hostilización, acoso laboral o mobbing y el derecho a la integridad. Asimismo, el diseño utilizado es el no experimental transversal, el cual se centra el estado de una o diversas variables en determinado momento.

3.4. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, mientras que la muestra es un subconjunto de elementos de la población, de

forma que este subconjunto representa a todo el colectivo. La población de servidores administrativos entre los años 2018 y 2019 era de 205 servidores, de los cuales se ha considerado como muestra a 120 trabajadores administrativos del distrito fiscal Ica- Distrito Fiscal de Ica.

Criterio de inclusión. - Se consideró a servidores administrativos que se laboraron entre los años 2018 y 2019 en el Distrito Fiscal de Ica, en diversas dependencias de la sede central como Despachos fiscales, el Instituto de Medicina Legal y la Unidad de Víctimas y Testigos.

Criterio de exclusión. - El estudio no comprendió a servidores que ingresaron a prestar servicios en fecha posterior al año 2019 en el Distrito Fiscal de Ica- sede central, por estar encuadrado el estudio en las condiciones de trabajo presencial vigente durante los años 2018 y 2019; situaciones sustancialmente diferentes al año 2020, donde el trabajo fue generalmente remoto, mientras que en el 2021 fue parcialmente remoto. Asimismo, no se ha considerado al personal que laboraba de forma remota al momento de realizarse la encuesta, por las dificultades para su ubicación.

3.5. Confiabilidad

Para conocer la confiabilidad del instrumento se aplicó el análisis de la consistencia interna por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Este es un valor apropiado al tener ítems de escala ordinal. Asimismo, para su interpretación se tomó como apoyo la siguiente tabla.

Tabla 3

Interpretaciones tomadas para el coeficiente Alfa

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Extraído de George y Mallery (2003)

Tabla 4 Alfa de Cronbach sobre los ítems de Hostilización laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,969	32

Se aprecia en la tabla que hubo un Alfa de 0,969. El cual se encuentra entre 0,9 a 1; por lo cual los 32 ítems sobre hostilización laboral presentan excelente confiabilidad.

Tabla 5

Alfa de Cronbach sobre los ítems de Derecho a la integridad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,822	12

De acuerdo a la tabla se muestra un Alfa de 0,822. Por lo cual los 12 ítems sobre derecho a la integridad presentan buena confiabilidad.

3.6. Técnicas de recolección de datos

3.6.1. Técnica

En la presente investigación se ha de utilizar el cuestionario como técnica de recolección de información, el cual se aplicará a una muestra de la población compuesta por 120 trabajadores de sede central del distrito fiscal de Ica.

3.6.2. Descripción de instrumento

Se utilizará un cuestionario referido a conductas relacionadas con la hostilización o acoso laboral.

3.6.3. Validación de instrumentos

La confirmación del documento se obtendrá sobre la base de la opinión de expertos, que se desarrollará en todas las etapas de la investigación a fin de presentar el modelo para su consideración y evaluación por expertos en el campo de la promoción y la metodología, así, facilitando el ensamblaje metodológico de la herramienta, tanto en el camino como en el fondo,

con el propósito de evaluarla y hacer las correcciones necesarias para garantizar la calidad y confiabilidad del modelo.

Cada experto recibirá un formulario de confirmación que permitirá la recopilación de la información.

3.6.4. Confiabilidad

En lo que respecta a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2016), señalan que “Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes” (p. 207).

A continuación, se muestra la confiabilidad de la prueba piloto de ambos cuestionarios:

Tabla 6

Índice de consistencia interna Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,884	,887	32
,912	,912	12

Interpretación: El valor obtenido es de 0,887, valor muy cerca de uno, por lo tanto, se deduce que es una escala confiable y es muy favorable en cuanto a la fiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Como aspecto preliminar, con el objetivo de generar los ítems de los cuestionarios, los cuales sirvieron para obtener datos de la muestra, se analizó la jurisprudencia nacional referida a hostilización laboral, evaluando cuál es la forma más recurrente en que se presenta, en qué

empleadores, así como la forma en que resolvió el respecto el Poder Judicial y qué criterios legales, doctrinarios y jurisprudenciales aplicó el Juzgador al momento de resolver.

Para efectuar el procesamiento y análisis de datos se consideró primeramente el programa Excel 2021. Mediante este software se organizó las respuestas de los trabajadores administrativos para que coincidan con cada ítem de las variables. A continuación, se realizó la suma de las respuestas por cada variable y dimensión; acto seguido, se convirtió dichas sumas a datos ordinales, mediante la técnica de baremación mediante rangos (ver Anexo 2). Por otro lado, se empleó el programa SPSS-26. Mediante este software se realizó los resultados descriptivos, los cuales comprenden las tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes por cada ítem, por cada dimensión y cada variable; los cuales sirvieron para denotar las tendencias de las respuestas de los encuestados. Asimismo, mediante el SPSS-26 se generó los resultados inferenciales, los cuales tienen que ver con la técnica de regresión ordinal.

El modelo estadístico aplicado fue la regresión logística ordinal, la que de acuerdo a Pignataro (2016), es uno de los modelos más empleados en ciencia política y sociología cuando se tienen variables cualitativas ordinales. Por su parte, Vara (2015), señala que el objetivo de la regresión ordinal es explicar o predecir el comportamiento de una variable dependiente teniendo como causa una variable independiente, ambas variables cualitativas de escala ordinal.

Para realizar la técnica de regresión ordinal, en primer lugar, se utilizó la prueba de ajuste de modelo. Esta prueba ayudó a conocer si los datos empleados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal, si hay un resultado inferior al nivel de significancia de 0,05, se asume que los datos se ajustan adecuadamente.

En segundo lugar, en cuanto al coeficiente de pseudo R cuadrado, existen 3 coeficientes, pero el de más extenso uso es el coeficiente de Nagelkerke, el cual evaluó en qué porcentaje una variable independiente influye estadísticamente en variable dependiente en función a los datos empleados. Finalmente, se aplicó, la prueba de Wald, la cual analiza si existe influencia significativa de la variable independiente con respecto a la variable dependiente de acuerdo al modelo de regresión ordinal. En caso de que se obtenga como resultado una significancia que sea inferior a 0,05 se aceptaría la hipótesis alterna propuesta.

3.9 Aspectos éticos

Durante todo el desarrollo de la investigación se respetaron los derechos de autor, citándose las fuentes de donde se ha extraído información, ya sea libros, tesis, así como artículos nacionales e internacionales; respetándose la ley de la materia, Decreto Legislativo N° 822; procurándose ofrecer información actualizada y relevante que contribuya al conocimiento y entendimiento del tema, así como la sensibilización sobre sus efectos negativos para los trabajadores y la organización.

Para ejecutar la investigación, se gestionó la autorización a la Presidencia del Distrito Fiscal de Ica, solicitándose para la aplicación del cuestionario a los servidores administrativos de la sede central del distrito fiscal, la autorización respectiva, la cual fue concedida mediante la Carta N° 000013-2020-MP-FN-PJSICA.

Las opiniones de los trabajadores se recabaron de manera espontánea, respetando sus criterios personales; absteniéndose la investigadora de influir de modo alguno en sus respuestas, limitándose a explicar la finalidad del estudio, brindar las aclaraciones pertinentes indicando que el cuestionario es totalmente anónimo, cuentan con libertad para responder de acuerdo a su experiencia, sin temor a sufrir posibles represalias; todo ello con la finalidad que

la información que se obtuviera fuera lo más fidedigna posible y los participantes respondan con sinceridad sobre los aspectos que se les pregunta.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Respuestas de los trabajadores para los ítems

Se organizó las preguntas a fin de conocer las frecuencias de los ítems sobre las dimensiones

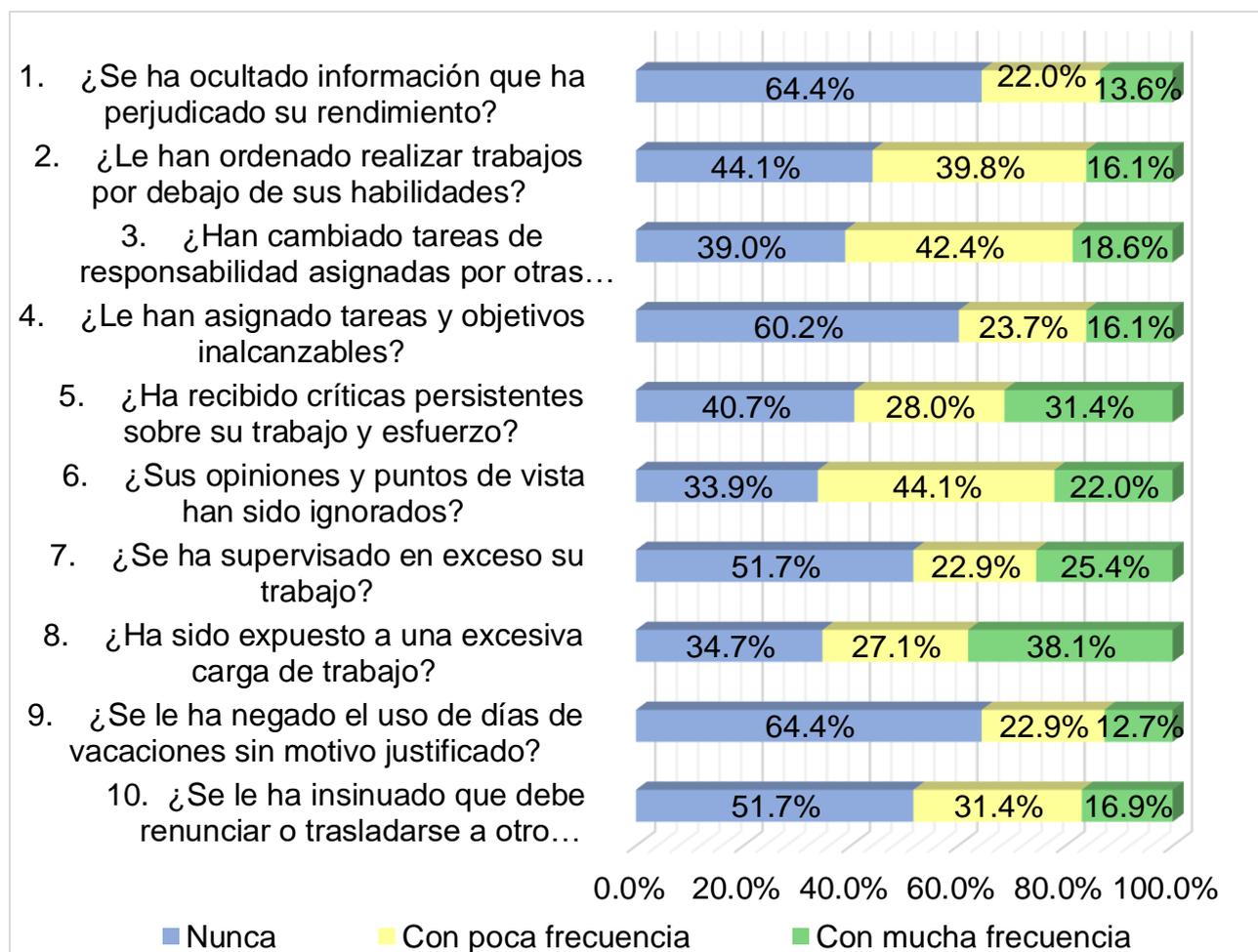
Tabla 7

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales

Ítems sobre la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales	Nunca		Con poca frecuencia		Con mucha frecuencia	
	f	%	f	%	f	%
1. ¿Se ha ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?	76	64,4%	26	22,0%	16	13,6%
2. ¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?	52	44,1%	47	39,8%	19	16,1%
3. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?	46	9,0%	50	42,4%	22	18,6%
4. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?	71	60,2%	28	23,7%	19	16,1%
5. ¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?	48	40,7%	33	28,0%	37	31,4%
6. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?	40	33,9%	52	44,1%	26	22,0%
7. ¿Se ha supervisado en exceso su trabajo?	61	51,7%	27	22,9%	30	25,4%
8. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?	41	34,7%	32	27,1%	45	38,1%
9. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?	76	64,4%	27	22,9%	15	12,7%
10. ¿Se le ha insinuado que debe renunciar o trasladarse a otro despacho?	61	51,7%	37	31,4%	20	16,9%

Figura 1

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales



Según se aprecia en la tabla y figura, en lo concerniente, al ítem 1 del cuestionario “¿Se ha ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?”, el 64,4% de los trabajadores administrativos respondió que nunca, el 22,0% indicó con poca frecuencia, y el 13,6% indicó que con mucha frecuencia. Por otro lado, sobre el ítem 2 “¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?”, el 44,1% respondió que nunca, el 39,8% respondió con poca frecuencia, y el 16,1% respondió que con mucha frecuencia.

A su vez acerca del ítem 3 “¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?”, el 42,2% respondió con poca frecuencia, el 39,0% indicó que nunca, y el 18,6% respondió que con mucha frecuencia. Por su parte, en relación al ítem 4 “¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?”, el 60,2% indicó que nunca, el 23,7% indicó con poca frecuencia, y el 16,1% expresó que con mucha frecuencia. En cuanto al ítem 5 “¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?”, el 40,7% indicó que nunca, el 31,4% expresó que, con mucha frecuencia, y el 28,0% indicó que con poca frecuencia. Por su parte, en lo que respecta al ítem 6 “¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?”, el 44,1% indicó con poca frecuencia, el 33,9% expresó que nunca, y el 22,0% señaló que con mucha frecuencia.

Por su parte, en relación al ítem 7 “¿Se ha supervisado en exceso su trabajo?”, el 51,7% indicó que nunca, el 25,4% indicó con mucha frecuencia, y el 27,1% indicó que con poca frecuencia. Por su parte, acerca del ítem 8 “¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?”, el 38,1% indicó con mucha frecuencia, el 34,7% expresó que nunca, y el 27,1% indicó que con poca frecuencia. A su vez, en lo concerniente al ítem 9 “¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?”, el 64,4% indicó que nunca, el 22,9% expresó que, con poca frecuencia, y el 12,7% indicó que con mucha frecuencia. Finalmente, el 51,7% indicó que nunca, el 31,4% expresó que, con poca frecuencia, y el 16,9% indicó que con mucha frecuencia.

De acuerdo a los resultados indicados se aprecia que los actos de hostilización más frecuentes han sido los ataques a la comunicación y a las relaciones sociales de los trabajadores administrativos (38,1%); seguido por críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo (31,4%); y en una supervisión excesiva de su trabajo (25,4%).

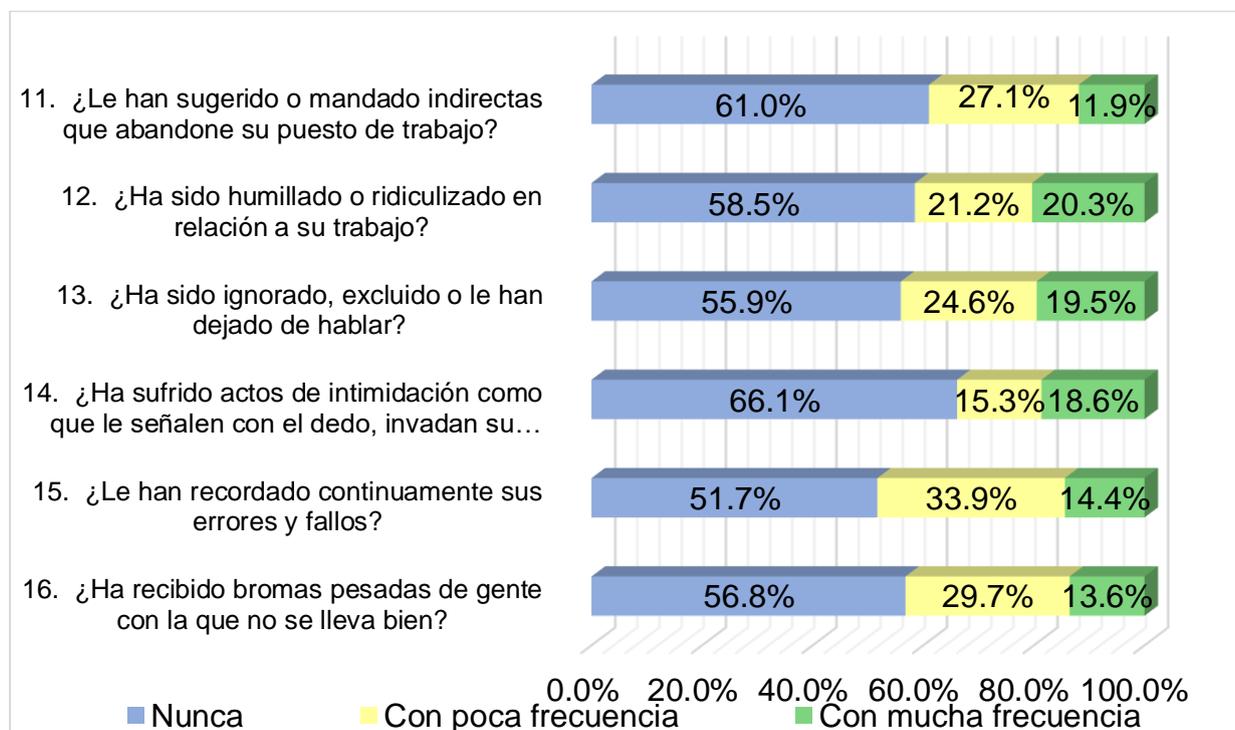
Tabla 8

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Ataque a la estima social

Ítems sobre la dimensión 2: Ataque a la estima social	Nunca		Con poca frecuencia		Con mucha frecuencia	
	f	%	f	%	f	%
11. ¿Le han sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?	72	61,0%	32	27,1%	14	11,9%
12. ¿Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?	69	58,5%	25	21,2%	24	20,3%
13. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?	66	55,9%	29	24,6%	23	19,5%
14. ¿Ha sufrido actos de intimidación como que le señalen con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar, etc.?	78	66,1%	18	15,3%	22	18,6%
15. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?	61	51,7%	40	33,9%	17	14,4%
16. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?	67	56,8%	35	29,7%	16	13,6%

Figura 2

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Ataque a la estima social



Según se muestra en la tabla y figura, en lo concerniente al ítem 11 del cuestionario “¿Le han sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?” el 61,0% de los trabajadores administrativos indicó que nunca, el 27,1% expresó que, con poca frecuencia, y el 11,9% indicó que con mucha frecuencia. Por otro lado, acerca del ítem 12 “¿Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?”, el 58,5% indicó que nunca, el 21,2% expresó que, con poca frecuencia, y el 20,3% indicó que con mucha frecuencia. A su vez, en relación al ítem 13 “¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?”, el 55,9% expresó que nunca, el 24,6% indicó que, con poca frecuencia, y el 19,5% expresó que con mucha frecuencia. A su vez, en relación al ítem 14 “¿Ha sufrido actos de intimidación como que le señalen con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar, etc.?” el 66,1% expresó que nunca, el 18,6% indicó que, con mucha frecuencia, y el 15,3% expresó que con poca frecuencia. Por otro lado, en lo concerniente al ítem 15 “¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?”, el 51,7% indicó que nunca, el 33,9% expresó que, con poca frecuencia, y el 14,4% indicó que con mucha frecuencia. Finalmente, en lo correspondiente al ítem 16 “¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?”, el 56,8% expresó que nunca, el 29,7% indicó que, con poca frecuencia, y el 13,6% indicó que con mucha frecuencia.

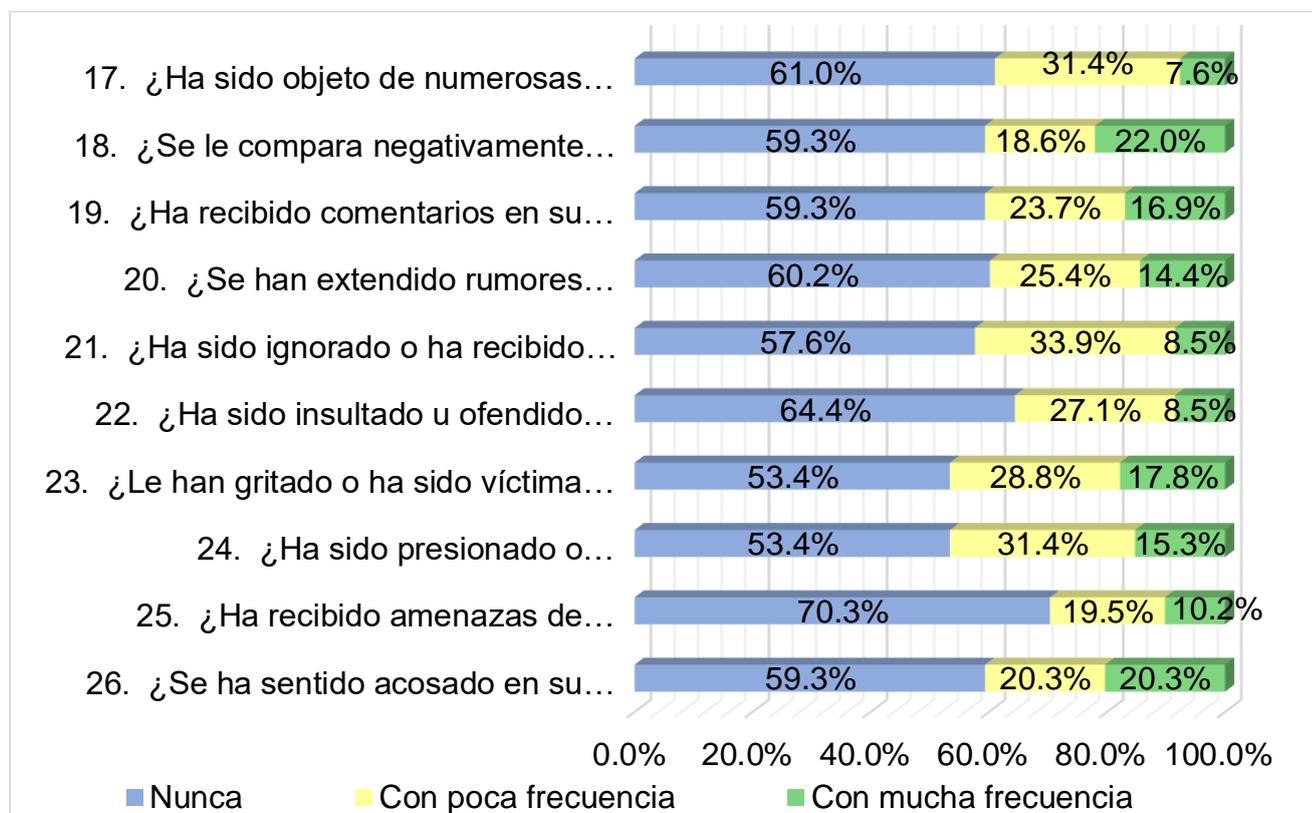
En vista de los resultados indicados se muestra que, en mayor medida, hubo ataques a la estima social de los trabajadores administrativos en lo concerniente a haber sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo (20,3%); seguido por haber sido ignorado, excluido o dejado de hablar (19,5%); y en menor medida haber sufrido actos de intimidación como que le señalen con el dedo, invadido su espacio personal (18,6%).

Tabla 9*Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional*

Ítems sobre la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional	Nunca		Con poca frecuencia		Con mucha frecuencia	
	f	%	f	%	f	%
17. ¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?	72	61,0%	37	31,4%	9	7,6%
18. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?	70	59,3%	22	18,6%	26	22,0%
19. ¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?	70	59,3%	28	23,7%	20	16,9%
20. ¿Se han extendido rumores sobre usted?	71	60,2%	30	25,4%	17	14,4%
21. ¿Ha sido ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?	68	57,6%	40	33,9%	0	8,5%
22. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?	76	64,4%	32	27,1%	10	8,5%
23. ¿Le han gritado o ha sido víctima de enojos por su trabajo?	63	53,4%	34	28,8%	21	17,8%
24. ¿Ha sido presionado o amenazado para no reclame algo a lo que tiene derecho (Ej. licencia, vacaciones, etc.)	63	53,4%	37	31,4%	18	15,3%
25. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?	83	70,3%	23	19,5%	12	10,2%
26. ¿Se ha sentido acosado en su lugar de trabajo?	70	59,3%	24	20,3%	24	20,3%

Figura 3

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional



De acuerdo a la tabla y figura se muestra que, en lo concerniente al ítem 17 del cuestionario “¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?”, el 61,0% de los trabajadores administrativos indicó que nunca, el 31,4% expresó que, con poca frecuencia, el 7,6% indicó que con mucha frecuencia. Por su parte, acerca del ítem 18 “¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?”, el 59,3% indicó que nunca, el 22,0% expresó que, con mucha frecuencia, y el 18,6% indicó que con poca frecuencia.

A su vez, en lo concerniente al ítem 19 “¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?”, el 59,3% expresó que nunca, el 23,7% indicó que, con poca frecuencia, y el 16,9% expresó que con mucha frecuencia. Por su parte, en lo tocante al ítem 20 “¿Se han extendido rumores sobre usted?”, el 60,2% indicó que nunca, el 25,4% expresó que, con poca frecuencia, el 14,4% indicó que con mucha frecuencia. Por otro lado, al respecto del ítem 21

“¿Ha sido ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?”, el 57,6% indicó que nunca, el 33,9% expresó que, con poca frecuencia, y el 8,5% indicó que con mucha frecuencia.

En cuanto al ítem 22 “¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?”, el 64,4% indicó que nunca, el 27,1% expresó que, con poca frecuencia, y el restante 8,5% indicó que con mucha frecuencia. Por su parte, en lo concerniente al ítem 23 “¿Le han gritado o ha sido víctima de enojos por su trabajo?”, el 53,4% indicó que nunca, el 28,8% expresó que, con poca frecuencia, y el 17,8% indicó que con mucha frecuencia. A su vez, al respecto del ítem 24 “¿Ha sido presionado o amenazado para no reclame algo a lo que tiene derecho (Ej. licencia, vacaciones, etc.)”, el 53,4% indicó que nunca, el 31,4% expresó que, con poca frecuencia, y el 15,3% indicó que con mucha frecuencia.

Por otro lado, en relación al ítem 25 “¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?”, el 70,3% expresó que nunca, el 19,5% indicó que, con poca frecuencia, y el 10,2% expresó que con mucha frecuencia. Finalmente, al respecto del ítem 26 “¿Se ha sentido acosado en su lugar de trabajo?”, el 59,3% indicó que nunca, el 20,3% expresó que con poca frecuencia y el otro 20,3% indicó que con mucha frecuencia.

Según los resultados indicados, se aprecia que destaca en mayor medida los ataques a la calidad o situación profesional de los trabajadores administrativos en lo concerniente a que se les compara negativamente con otros compañeros de trabajo (22,0%); seguido por haberlos hecho sentirse acosados en su lugar de trabajo (20,3%); y haberles gritado o haberles hecho víctima de enojos por su trabajo (17,8%).

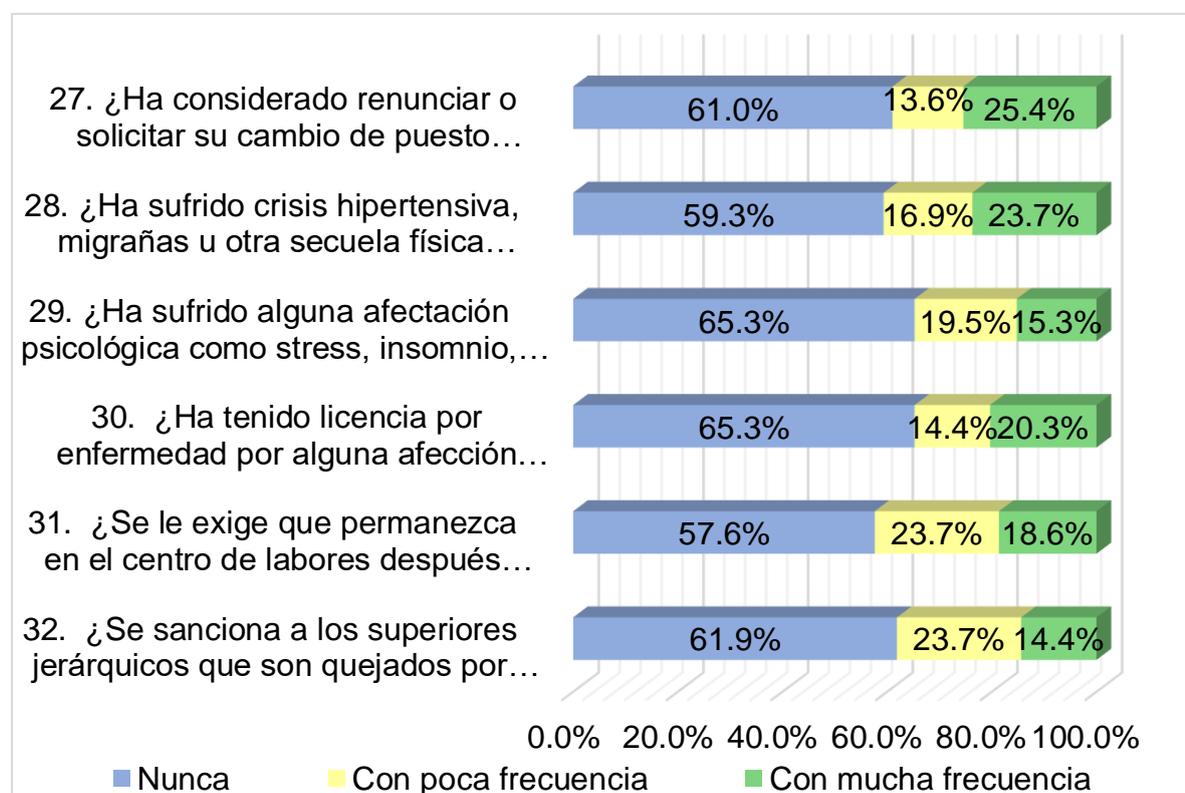
Tabla 10

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 4: Actos de ataque a la salud

Ítems sobre la dimensión 4: Actos de ataque a la salud	Nunca		Con poca frecuencia		Con mucha frecuencia	
	f	%	f	%	f	%
27. ¿Ha considerado renunciar o solicitar su cambio de puesto como consecuencia de actos de hostilización?	72	61,0%	16	13,6%	30	25,4%
28. ¿Ha sufrido crisis hipertensiva, migrañas u otra secuela física como consecuencia de un acto de hostilización?	70	59,3%	20	16,9%	28	23,7%
29. ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como stress, insomnio, ansiedad u otra como secuela de un acto de hostilización?	77	65,3%	23	19,5%	18	15,3%
30. ¿Ha tenido licencia por enfermedad por alguna afección física o psicológica como consecuencia de un acto de hostilización?	77	65,3%	17	14,4%	24	20,3%
31. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?	68	57,6%	28	23,7%	22	18,6%
32. ¿Se sanciona a los superiores jerárquicos que son quejados por su personal por actos de acoso laboral u hostilización?	73	61,9%	28	23,7%	17	14,4%

Figura 4

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 4: Actos de ataque a la salud



De acuerdo a la tabla y figura se aprecia que el ítem 27 del cuestionario “¿Ha considerado renunciar o solicitar su cambio de puesto como consecuencia de actos de hostilización?”, el 61,0% de los trabajadores administrativos expresó que nunca, el 25,4% indicó que con mucha frecuencia; y el 13,6% expresó que con poca frecuencia. Por su parte, en lo concerniente al ítem 28 “¿Ha sufrido crisis hipertensiva, migrañas u otra secuela física como consecuencia de un acto de hostilización?”, el 59,3% expresó que nunca, el 23,7% indicó que, con mucha frecuencia, y el 16,9% expresó que con poca frecuencia.

Respecto del ítem 29 “¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como stress, insomnio, ansiedad u otra como secuela de un acto de hostilización?”, el 65,3% expresó que nunca, el 19,5% indicó que con poca frecuencia y el 15,3% que con mucha frecuencia. Por su parte, el ítem 30 “¿Ha tenido licencia por enfermedad por alguna afección física o psicológica como consecuencia de un acto de hostilización?”, el 65,3% indicó que nunca, el 20,3% expresó que con mucha frecuencia, y el 14,4% que con poca frecuencia. A su vez, el ítem 31 “¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?”, el 57,6% indicó que nunca, el 23,7% expresó que con poca frecuencia, y el 18,6% indicó que con mucha frecuencia. Finalmente, el ítem 32 “¿Se sanciona a los superiores jerárquicos que son quejados por su personal por actos de acoso laboral u hostilización?”, el 61,9% indicó que nunca, el 23,7% expresó que, con poca frecuencia, y el 14,4% indicó que con mucha frecuencia.

En vista de los resultados expresados, se aprecia que existen actos de ataque a la salud de los trabajadores administrativos generados por actos de hostilización atentatorios de su integridad física y psicológica que hicieron considerar a los trabajadores renunciar o solicitar su cambio de puesto (25,4%); seguido por los actos que provocaron que los trabajadores sufran crisis hipertensiva, migrañas u otra secuela física (23,7%) y aquellos actos de hostilización que

involucraron que los trabajadores pidan licencia por enfermedad por alguna afección física o psicológica (20,3%).

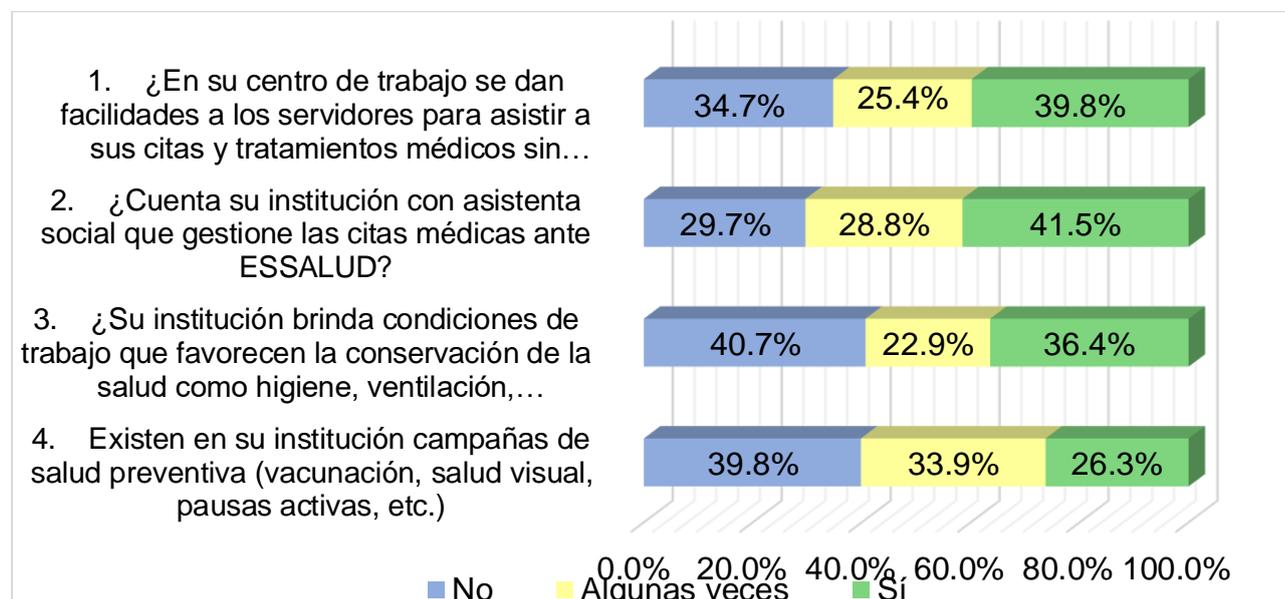
Tabla 11

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Integridad física

Ítems sobre la dimensión 1: Integridad física	No		Algunas veces		Sí	
	f	%	f	%	f	%
1. ¿En su centro de trabajo se dan facilidades a los servidores para asistir a sus citas y tratamientos médicos sin hacerle problemas?	41	34,7%	30	25,4%	47	39,8
2. ¿Cuenta su institución con asistenta social que gestione las citas médicas ante ESSALUD?	35	29,7%	34	28,8%	49	41,5
3. ¿Su institución brinda condiciones de trabajo que favorecen la conservación de la salud como higiene, ventilación, infraestructura adecuada?	48	40,7%	27	22,9%	43	36,4
4. Existen en su institución campañas de salud preventiva (vacunación, salud visual, pausas activas, etc.)	47	39,8%	40	33,9%	31	26,3

Figura 5

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 1: Integridad física



Según se muestra en la tabla y figura, en lo tocante al ítem 1 del cuestionario sobre la variable Derecho a la integridad “¿En su centro de trabajo se dan facilidades a los servidores para asistir a sus citas y tratamientos médicos sin hacerle problemas?”, el 39,8% de los

trabajadores administrativos indicó que sí, el 34,7% expresó que no, y el 25,4% indicó que algunas veces. Por su parte, al respecto del ítem 2 “¿Cuenta su institución con asistente social que gestione las citas médicas ante ESSALUD?”, el 41,5% indicó que sí, el 29,7% expresó que no, y el 28,8% indicó que algunas veces. A su vez, en relación al ítem 3 “¿Su institución brinda condiciones de trabajo que favorecen la conservación de la salud como higiene, ventilación, infraestructura adecuada?”, el 40,7% indicó que no, el 36,4% expresó que sí, y el 22,9% indicó que algunas veces. Finalmente, en lo correspondiente al ítem 4 “Existen en su institución campañas de salud preventiva (vacunación, salud visual, pausas activas, etc.)”, el 39,8% indicó que no, el 33,9% expresó que a veces, y el 26,3% indicó que sí.

Tal como se muestra en los resultados indicados, en mayor medida, destaca que los trabajadores administrativos en su mayoría percibieron respeto a su integridad física en lo concerniente a que cuenta su institución con asistente social que gestiona las citas médicas ante ESSALUD (41,5%); seguido al hecho que el centro de trabajo brinda facilidades a los servidores para asistir a sus citas y tratamientos médicos (39,8%) y un alto porcentaje reconoce que la institución brinda condiciones de trabajo que favorecen la conservación de la salud como higiene, ventilación, infraestructura adecuada (36,4%).

Tabla 12

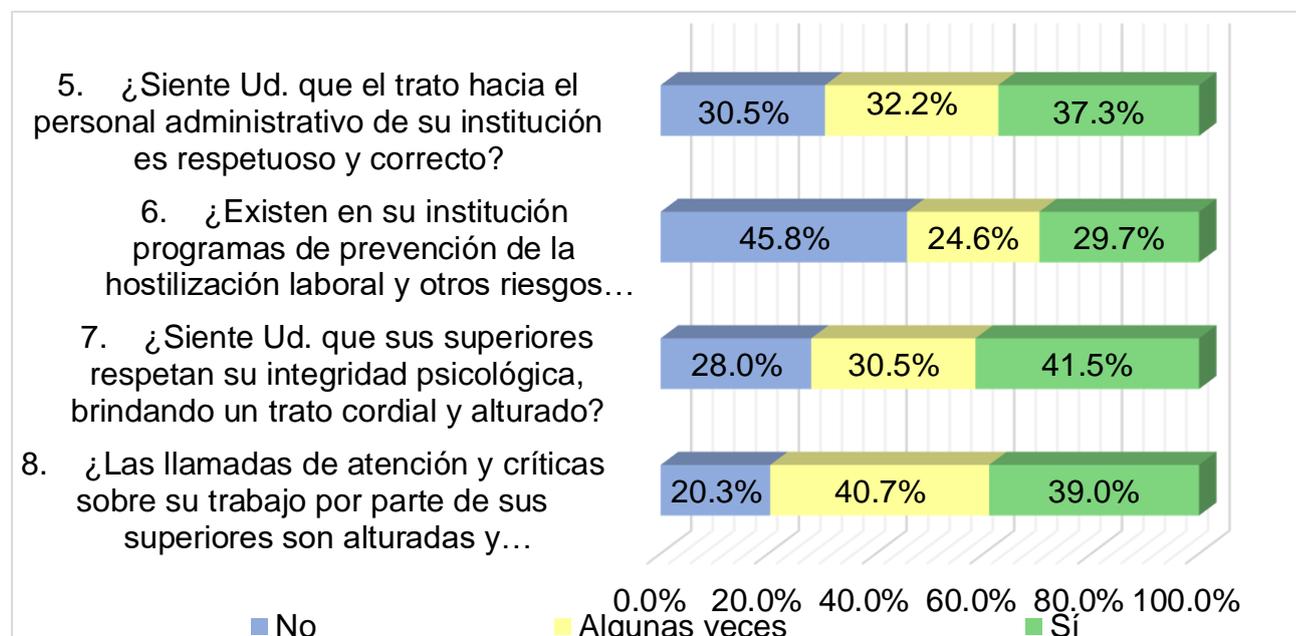
Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Integridad psicológica

Ítems sobre la dimensión 2: Integridad psicológica	f	No		Algunas veces		Sí	
		f	%	f	%	f	%
5. ¿Siente Ud. que el trato hacia el personal administrativo de su institución es respetuoso y correcto?	36	30,5%	38	32,2%	44	37,3%	
6. ¿Existen en su institución programas de prevención de la hostilización laboral y otros riesgos laborales?	54	45,8%	29	24,6%	35	29,7%	
7. ¿Siente Ud. que sus superiores respetan su integridad psicológica, brindando un trato cordial y alturado?	33	28,0%	36	30,5%	49	41,5%	

8. ¿Las llamadas de atención y críticas sobre su trabajo por parte de sus superiores son alturadas y constructivas?	24	20,3%	48	40,7%	46	39,0%
---	----	-------	----	-------	----	-------

Figura 6

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 2: Integridad psicológica



De acuerdo a la tabla y figura se aprecia respecto al ítem 5 del cuestionario sobre la variable Derecho a la integridad, “¿Siente Ud. que el trato hacia el personal administrativo de su institución es respetuoso y correcto?”, el 37,3% de los trabajadores administrativos indicó que no, el 32,2% expresó que algunas veces, y el 30,5% indicó que sí. Por otro lado, respecto del ítem 6 “¿Existen en su institución programas de prevención de la hostilización laboral y otros riesgos laborales?”, el 45,8% expresó que no, el 29,7% indicó que sí y el 24,6% expresó que algunas veces. Por su parte, el ítem 7 “¿Siente Ud. que sus superiores respetan su integridad psicológica, brindando un trato cordial y alturado?”, el 41,5% indicó que sí, el 30,5% expresó que algunas veces, y el 28,0% indicó que no. Finalmente, el ítem 8 “¿Las llamadas de atención y críticas sobre su trabajo por parte de sus superiores son alturadas y constructivas?”, el 40,7% indicó que algunas veces, el 39,0% expresó que sí, y el restante 20,3% indicó que no.

De acuerdo a los resultados expresados, principalmente destaca el respeto a la integridad psicológica de los trabajadores administrativos por parte de sus superiores, en cuanto brindan un trato cordial y alturado (41,5%); seguido por el hecho de que las llamadas de atención y críticas sobre su trabajo por parte de sus superiores son generalmente alturadas y constructivas (39,0%) y el hecho de sentir que el trato que pasa el personal administrativo es respetuoso y correcto (37,3%).

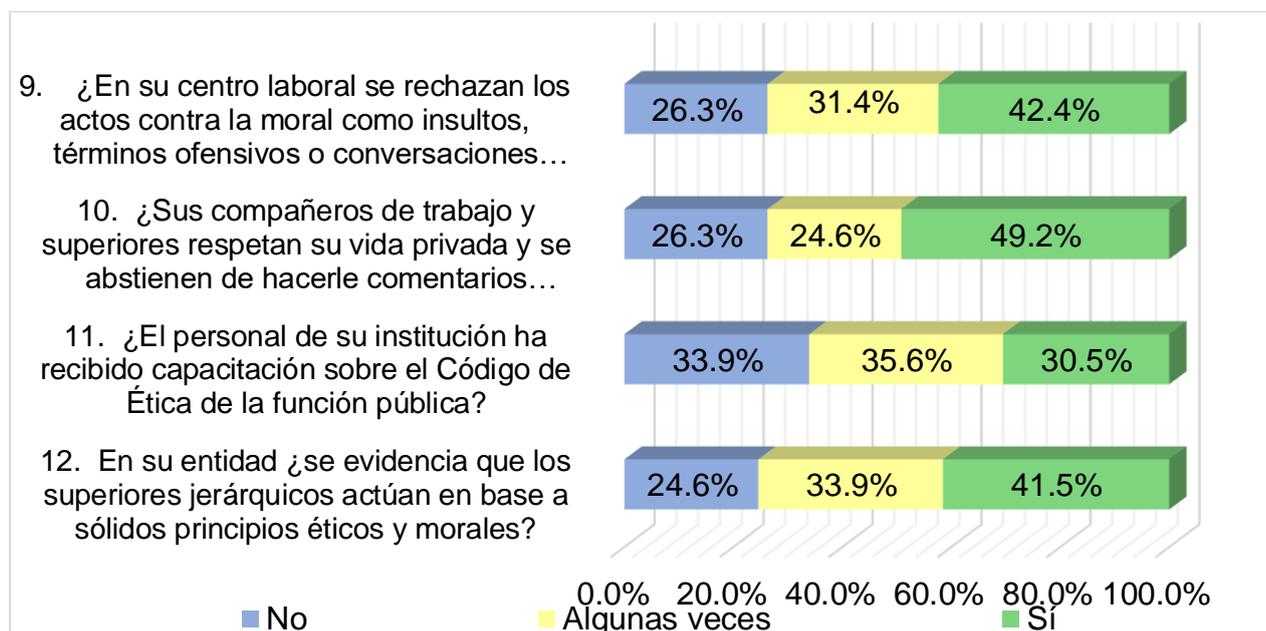
Tabla 13

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Integridad moral

Ítems sobre la dimensión 3: Integridad moral	No		Algunas veces		Sí	
	f	%	f	%	f	%
9. ¿En su centro laboral se rechazan los actos contra la moral como insultos, términos ofensivos o conversaciones agraviantes?	31	26,3%	37	31,4%	50	42,4%
10. ¿Sus compañeros de trabajo y superiores respetan su vida privada y se abstienen de hacerle comentarios inapropiados sobre su pareja o familia?	31	26,3%	29	24,6%	58	49,2%
11. ¿El personal de su institución ha recibido capacitación sobre el Código de Ética de la función pública?	40	33,9%	42	35,6%	36	30,5%
12. En su entidad ¿se evidencia que los superiores jerárquicos actúan en base a sólidos principios éticos y morales?	29	24,6%	40	33,9%	49	41,5%

Figura 7

Frecuencias de los ítems sobre la dimensión 3: Integridad moral



En la tabla y figura se muestra que, al respecto del ítem 9 del cuestionario sobre la variable Derecho a la integridad “¿En su centro laboral se rechazan los actos contra la moral como insultos, términos ofensivos o conversaciones agraviantes?”, el 42,4% de los trabajadores administrativos indicó que sí, el 31,4% expresó que algunas veces, y el 26,3% indicó que no. Por su parte, en lo concerniente al ítem 10 “¿Sus compañeros de trabajo y superiores respetan su vida privada y se abstienen de hacerle comentarios inapropiados sobre su pareja o familia?”, el 49,2% expresó que sí, el 26,3% indicó que no, y el 31,4% expresó que algunas veces. Por otro lado, en lo tocante al ítem 11 “¿El personal de su institución ha recibido capacitación sobre el Código de Ética de la función pública?”, el 35,6% indicó que algunas veces, el 33,9% expresó que no, y el 30,5% indicó que sí. Por último, en cuanto al ítem 12 “En su entidad ¿se evidencia que los superiores jerárquicos actúan en base a sólidos principios éticos y morales?”, el 41,5% expresó que sí, el 33,9% indicó que algunas veces, y el 24,6% expresó que no.

1.1 Resultados descriptivos

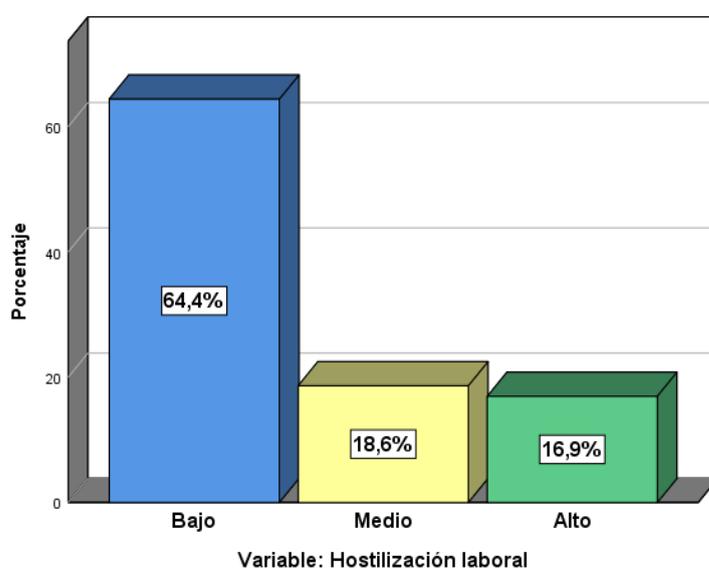
Tabla 14

Frecuencias de la variable: Hostilización laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
Válido				válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	76	64,4	64,4	64,4
	Medio	22	18,6	18,6	83,1
	Alto	20	16,9	16,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 1

Frecuencias de los niveles de la variable: Hostilización laboral



Tal como se aprecia en la tabla y gráfico, de manera mayoritaria, el 64,4% de los trabajadores administrativos del distrito fiscal de Ica expresó haber percibido un nivel bajo de hostilización laboral. A continuación, el 18,6% percibió un nivel medio de hostilización laboral. Mientras el 16,9% percibió un nivel alto de hostilización.

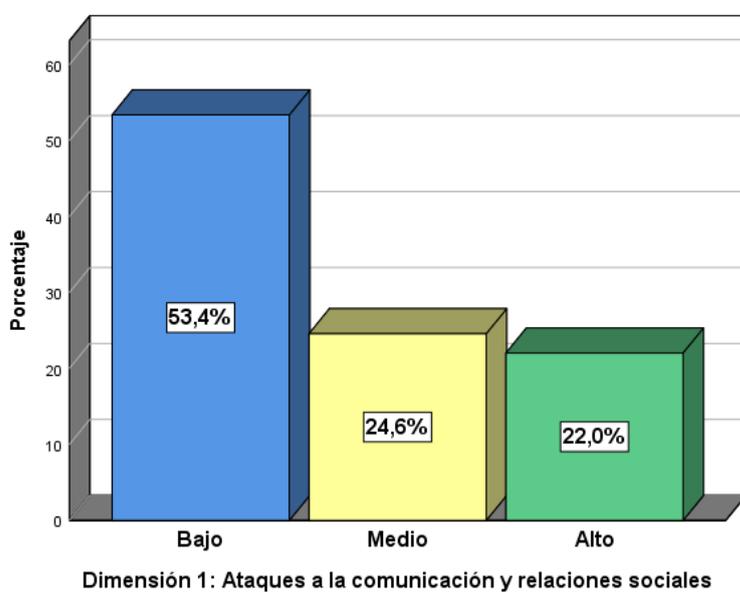
Tabla 15

Frecuencias de la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	63	53,4	53,4	53,4
	Medio	29	24,6	24,6	78,0
	Alto	26	22,0	22,0	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 2

Frecuencias de la dimensión 1: Ataques a la comunicación y relaciones sociales



Según se muestra en la tabla y gráfico, principalmente, el 53,4% de los trabajadores administrativos que indicó que percibió un nivel bajo de ataques por problemas de comunicación laboral y de relaciones sociales. Le sigue el 24,6% que percibió un nivel medio de dichos ataques. Mientras que el 22,0% percibió un nivel alto de tales ataques.

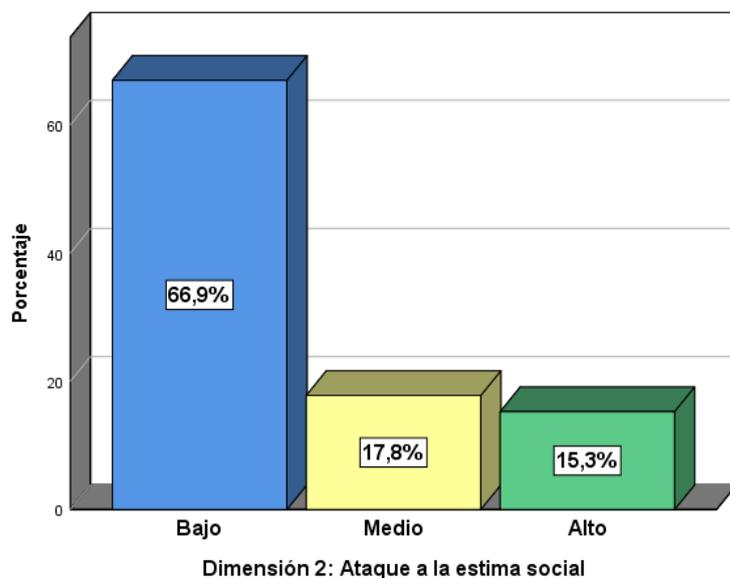
Tabla 16

Frecuencias de la dimensión 2: Ataque a la estima social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	79	66,9	66,9	66,9
	Medio	21	17,8	17,8	84,7
	Alto	18	15,3	15,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 3

Frecuencias de la dimensión 2: Ataque a la estima social



De acuerdo a la tabla y gráfico se aprecia que destaca el 66,9% de los trabajadores administrativos que expresó que percibió un nivel bajo de ataque a su estima social. Seguidamente, el 17,8% que percibió un nivel medio de ataque a su estima y el 15,3% percibió un nivel alto de dicho ataque.

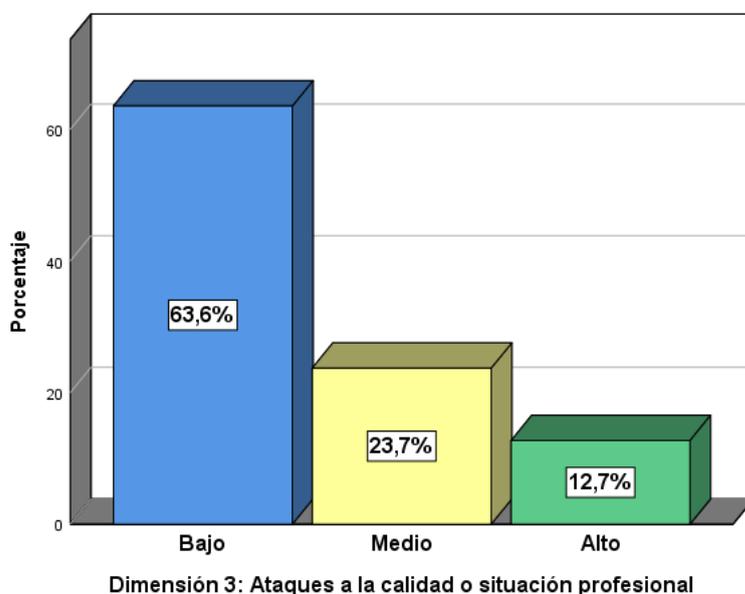
Tabla 17

Frecuencias de la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	75	63,6	63,6	63,6
	Medio	28	23,7	23,7	87,3
	Alto	15	12,7	12,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 4

Frecuencias de la dimensión 3: Ataques a la calidad o situación profesional



En la tabla y gráfico 4 se muestra que el 63,6% de los trabajadores administrativos consideró haber percibido un nivel bajo de ataques a su calidad o situación profesional. Mientras que el 23,7% percibió un nivel medio de ataques a su calidad o situación profesional y el 12,7% percibió un nivel alto de dichos ataques.

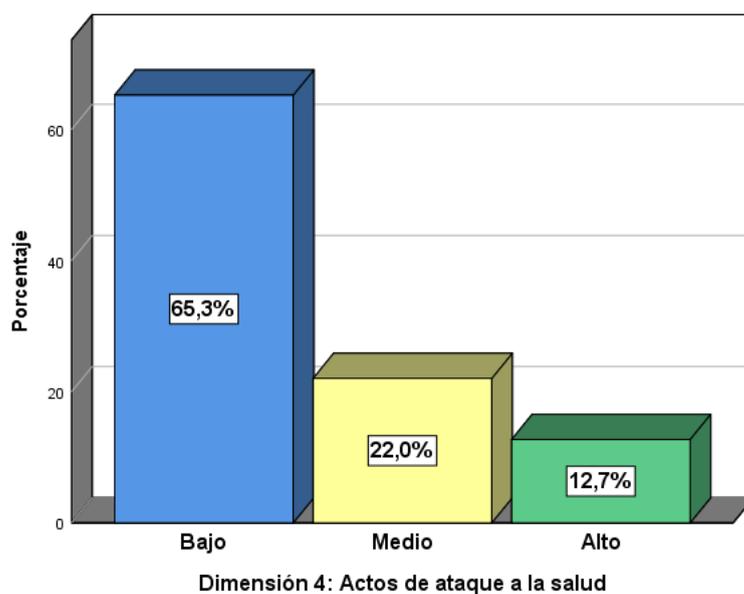
Tabla 18

Frecuencias de la dimensión 4: Actos de ataque a la salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	77	65,3	65,3	65,3
	Medio	26	22,0	22,0	87,3
	Alto	15	12,7	12,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 5

Frecuencias de la dimensión 4: Actos de ataque a la salud



Tal como se observa en la tabla y gráfico 5, el 65,3% de los trabajadores administrativos percibió en mayor medida un nivel bajo de actos de ataque a su salud. A su vez, el 22,0% percibió nivel medio de actos de ataque a su salud; y el restante 12,7% percibió un nivel alto de actos de ataque a su salud.

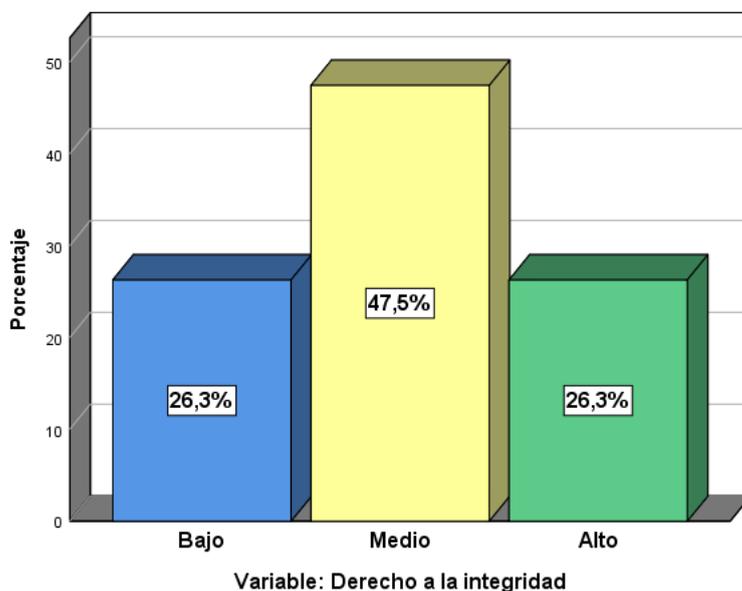
Tabla 19

Frecuencias de la variable: Derecho a la integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	26,3	26,3	26,3
	Medio	56	47,5	47,5	73,7
	Alto	31	26,3	26,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 6

Frecuencias de la variable: Derecho a la integridad

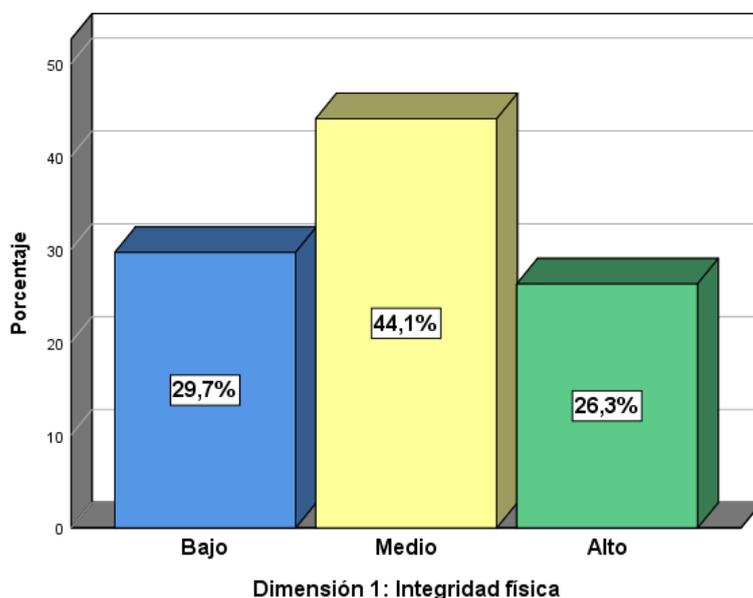


Según se observa en la tabla y gráfico 6, el 47,5% de los trabajadores administrativos consideró que tuvo un nivel medio de respeto al derecho a la integridad en el distrito fiscal de Ica. Le sigue el 26,3% que consideró que tuvo nivel alto de respeto al derecho a la integridad, mientras que el 26,3% indicó que tuvo nivel bajo de respeto al derecho a la integridad.

Tabla 20

Frecuencias de la dimensión 1: Integridad física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	29,7	29,7	29,7
	Medio	52	44,1	44,1	73,7
	Alto	31	26,3	26,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 7*Frecuencias de la dimensión 1: Integridad física*

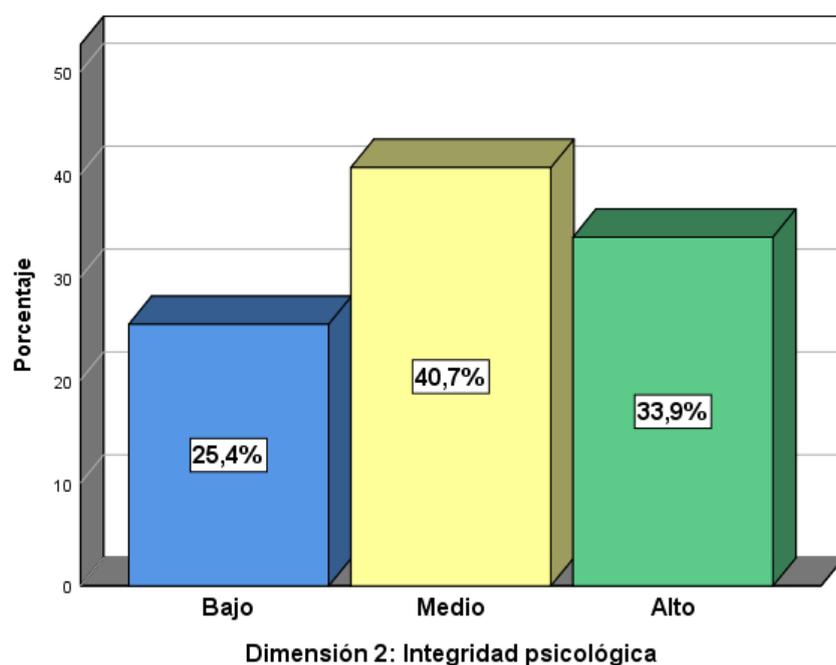
Tal como se aprecia en la tabla 9 y gráfico 7, de manera mayoritaria, el 44,1% de los trabajadores administrativos expresó que cuenta con un nivel medio de condiciones que favorecen a su integridad física. Le sigue el 29,7% que expresó que cuenta con un nivel bajo de condiciones favorables para su integridad física. Mientras que el restante 26,3% indicó que cuenta un nivel alto de condiciones favorables para su integridad física.

Tabla 21*Frecuencias de la dimensión 2: Integridad psicológica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	25,4	25,4	25,4
	Medio	48	40,7	40,7	66,1
	Alto	40	33,9	33,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 8

Frecuencias de la dimensión 2: Integridad psicológica



Se muestra en la tabla y gráfico que, principalmente, el 40,7% de los trabajadores administrativos expresó que percibió un nivel medio de respeto a su integridad psicológica en el distrito fiscal de Ica. Le continúa el 33,9% que indicó que percibió un nivel alto de respeto a su integridad psicológica. Mientras que el 25,4% percibió un nivel bajo de integridad psicológica.

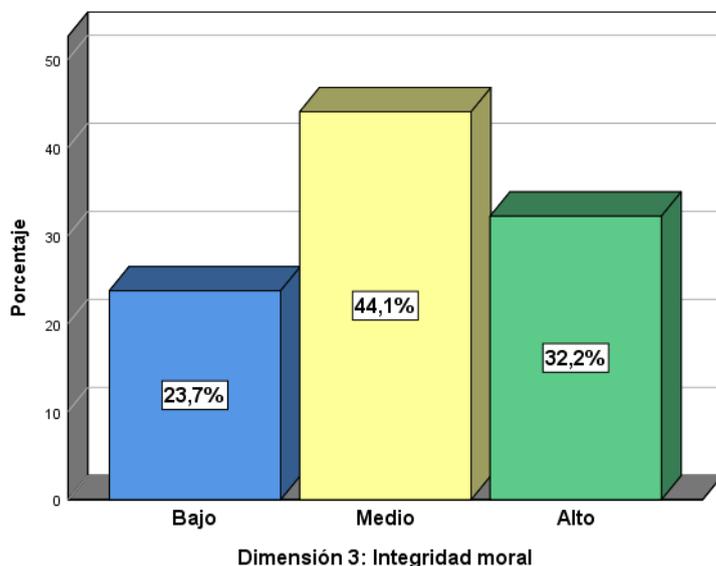
Tabla 22

Frecuencias de la dimensión 3: Integridad moral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	23,7	23,7	23,7
	Medio	52	44,1	44,1	67,8
	Alto	38	32,2	32,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Gráfico 9

Frecuencias de la dimensión 3: Integridad moral



De acuerdo a la tabla 11 y gráfico 9, se evidencia de manera mayoritaria que el 44,1% de los trabajadores administrativos expresó haber percibido un nivel medio de respeto a su integridad moral en el distrito fiscal de Ica. A su vez, se aprecia que el 32,2% indicó que percibió un nivel alto de respeto a su integridad moral. Finalmente, el restante 23,7% indicó que percibió un nivel bajo de respeto a su integridad moral.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Evaluación de la hipótesis general

Tabla 23

Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,508			
Final	27,936	25,572	2	0,000

Nota. Función de enlace: Logit.

Tal como se muestra en la tabla 12, se halló una significancia ascendente a 0,00, ésta al ser inferior al nivel de 0,05, indica que los datos utilizados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal sobre la hipótesis general.

Tabla 24

Coefficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis general

Cox y Snell	0,195
Nagelkerke	0,222
McFadden	0,103

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla presentó un coeficiente de Nagelkerke se 0,222, lo cual implica que los factores asociados a la hostilización laboral influyen estadísticamente en un 22,2% en el derecho a la integridad del personal administrativo.

4.2.2. *Evaluación de la Hipótesis general*

H₁. Los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo influyeron significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H₀. Los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo no influyeron significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Tabla 25

Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis general

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	esv. Error	ald	χ^2	ig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Variable dependiente = 1]	0,685	,470	,124	2		-0,236	1,605
						,145		

	[Variable dependiente = 2]	3,124		3	2,057	4,190
			,544	2,961	,000	
Ubicación	[Variable independiente =1]	2,541		2	1,456	3,626
			,554	1,074	,000	
	[Variable independiente =2]	1,569		6	0,336	2,801
			,629	,224	,013	
	[Variable independiente =3]	0 ^a				

Nota. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según se aprecia en la tabla 14 hubo una significancia de 0,000 (Sig.<0,05), por lo cual se rechaza la Hipótesis nula. En consecuencia, es adecuado expresar que estadísticamente los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

4.2.3. Evaluación de la hipótesis específica 1

H₁. Las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H₀. Las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales no influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Tabla 26

Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,606			
Final	21,789	31,817	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Según se aprecia en la tabla 16 hubo una significancia de 0,000 o inferior a 0,05. Esto indica que los datos utilizados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal acerca de la hipótesis específica 1.

Tabla 27

Coefficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0,236
Nagelkerke	0,269
McFadden	0,128

Nota. Función de enlace: Logit.

Se evidencia en la tabla 17 que hubo un coeficiente de Nagelkerke se 0,269. Esto indica que las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen estadísticamente en un 26,9% en el derecho a la integridad del personal administrativo.

Tabla 28

Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 1

		Estimación	Desv. Error	Wald	1	ig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Variable dependiente = 1]	0,540	0,403	1,799			-0,249	1,329
	[Variable dependiente = 2]	3,108	0,499	38,872		,180	2,131	4,085
Ubicación	[Dimensión 1=1]	2,692	0,522	26,545		,000	668	3,716
	[Dimensión 1=2]	1,624	0,551	8,680		,000	0,544	2,705
	[Dimensión 1=3]	0 ^a				,003		

Nota. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Tal como se puede apreciar en la tabla, hubo una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). De manera que, se debe rechazar la Hipótesis nula; y se puede indicar que estadísticamente

las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

4.2.4. Evaluación de la hipótesis específica 2

H₁. Los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H₀. Los actos referidos a afectaciones de la estima social no influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Tabla **29**

Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	43,078			
Final	23,625	19,453	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Tal como se evidencia en la tabla 29 se halló una significancia de 0,000 la que, al ser inferior al nivel de 0,05, se infiere que los datos utilizados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 2.

Tabla **30**

Coefficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0,152
Nagelkerke	0,173
McFadden	0,078

Nota. Función de enlace: Logit.

Según se muestra en la tabla 20 hubo un coeficiente de Nagelkerke se 0,173. Lo cual implica que los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen estadísticamente en un 17,3% en el derecho a la integridad del personal administrativo.

Tabla**31***Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 2*

		Estimación	Desv. Error	ald	l	ig.	Intervalo de confianza al 95%
							Límite inferior Límite superior
Umbral	[Variable dependiente = 1]	0,540	0,483				1,486
				,250		,264	0,407
Ubicación	[Variable dependiente = 2]	2,882	0,546				3,952
	[Dimensión 2=1]	2,224	0,554				3,309
				6,110		,000	,138
	[Dimensión 2=2]	1,351	0,641				2,608
				,436		,035	,094
	[Dimensión 2=3]	0 ^a	.				.

Nota. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según se muestra en la tabla 21 hubo una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Por lo cual resulta apropiado rechazar la Hipótesis nula. Por tanto, se permite indicar que estadísticamente los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

4.2.5. Evaluación de la hipótesis específica 3

H₁. Los ataques a la calidad profesional por parte del superior influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H₀. Los ataques a la calidad profesional por parte del superior no influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Tabla**32***Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	52,003			
Final	30,131	21,872	2	0,000

Nota. Función de enlace: Logit.

Según se visualiza en la tabla 22 existe una significancia de 0,000 o menor a 0,05. Esto indica que los datos empleados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal acerca de la hipótesis específica 3.

Tabla 33*Coefficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	0,169
Nagelkerke	0,192
McFadden	0,088

Nota. Función de enlace: Logit.

Se aprecia en la tabla 23 que hubo un coeficiente de Nagelkerke se 0,192. Esto indica que estadísticamente los ataques a la calidad profesional por parte del superior estadísticamente influyen en un 19,2% en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad.

Tabla 34*Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 3*

Estimación	ig.	Intervalo de confianza al 95%
------------	-----	----------------------------------

			D			Límite inferior	Límite superior
			esv.	Error	ald	l	
Umbral	[Variable dependiente = 1]	0,756	0				- 1,833
			,549	,896	,169	0,320	
Ubicación	[Variable dependiente = 2]	3,134	0			1,937	4,331
			,611	6,345	,000		
	[Dimensión 3=1]	2,547	0			1,331	3,762
Ubicación			,620	6,868	,000		
	[Dimensión 3=2]	1,512	0			0,215	2,809
			,662	,224	,022		
	[Dimensión 3=3]	0 ^a

Nota. Función de enlace: Logit. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 24 se aprecia una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Esto quiere decir que se rechaza la H0. Por tanto, se permite indicar que estadísticamente los ataques a la calidad profesional por parte del superior influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

4.2.6. Evaluación de la hipótesis específica 4

H₁. Los ataques a la salud por parte del superior jerárquico influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

H₀. Los ataques a la salud por parte del superior jerárquico no influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

Tabla

35

Prueba de ajuste de modelo de la regresión ordinal de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
--------	----------------------------------	--------------	----	------

Sólo intersección	49,209			
Final	25,739	23,470	2	0,000

Nota. Función de enlace: Logit.

Tal como se muestra en la tabla 26 se halló una significancia de 0,000. Esta al ser inferior al nivel de 0,05, indica que los datos utilizados se ajustan adecuadamente para poder utilizar la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 4.

Tabla 36

Coefficiente de Pseudo R cuadrado de la regresión ordinal sobre la hipótesis específica 4

Cox y Snell	0,180
Nagelkerke	0,205
McFadden	0,094

Nota. Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 27, se presentó un coeficiente de Nagelkerke se 0,205. Lo cual implica que los ataques a la salud por parte del superior jerárquico estadísticamente influyen en un 20,5% en el derecho a la integridad del personal administrativo.

Tabla 37

Prueba de Wald de la regresión ordinal de la hipótesis específica 4

						Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
		Estimación	Desv. Error	Wald	1 ig.		
Umbral	[Variable dependiente = 1]	0,755	0,549		1	-0,322	1,831
				,888			
	[Variable dependiente = 2]	3,163	0,613		2	1,962	4,365
				6,641			
Ubicación	[Dimensión 4=1]	2,578	0,621		1	1,361	3,795
n				7,243			
	[Dimensión 4=2]	1,378	0,668		4	0,068	2,687
				,254			
	[Dimensión 4=3]	0 ^a

Nota. Función de enlace: Logit.. a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se aprecia en la tabla 28 se presentó una significancia de 0,000, la cual fue inferior a 0,05. Este resultado se permite rechazar la H_0 , por lo tanto, puede inferirse que estadísticamente los ataques a la salud por parte del superior jerárquico influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El acoso laboral en el Perú es grave problemas que afectan a los trabajadores, en especial a los servidores públicos; pero no se le da la debida importancia. Esto ocurre debido a la falta de una regulación normativa que aborde específicamente dicho fenómeno considerando integralmente sus diversas manifestaciones dentro de los entornos laborales y las consecuencias que acarrearán tanto a las personas como a las organizaciones. En ese sentido, debe considerarse que la hostilización laboral vulnera el derecho a la integridad de los servidores, el cual es uno de los más trascendentales porque engloba aspectos físicos, psicológicos y morales que sirven como base para poder ejercitar otros derechos fundamentales tales como la dignidad, salud, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros. A partir de ello se propuso conocer si los factores de hostilización laboral presentes en la relación laboral han influido significativamente en el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica, entre los años 2018 y 2019.

De acuerdo a la hipótesis general propuesta, se halló como resultado que los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, habiendo utilizado la prueba de Wald de la regresión ordinal, la cual dio una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Este resultado es similar al de Falconi (2018), el cual realizó un estudio sobre el acoso laboral y el desempeño del trabajador. Este autor halló que el acoso laboral se relaciona significativamente con la integración de los trabajadores en la Unidad de

Gestión Educativa local Ayacucho, 2018, mediante la prueba de Tau-b de Kendall, la cual dio una significancia de 0,030 (Sig.<0,05). Así también existe similitud con lo hallado por Terrones (2017) quien realizó un estudio sobre mobbing y satisfacción laboral, en el cual concluyó que existe una relación de carácter significativa entre el mobbing y el desarrollo personal de los teleoperadores de un call center del distrito de Cercado de Lima, en el 2017, mediante la utilización de la prueba de Spearman, obteniendo una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Asimismo, se aprecia similares resultados en el estudio realizado por Sánchez (2020) en su tesis sobre la influencia existente entre el acoso laboral y la dignidad del trabajador. Este autor infirió que el acoso laboral incide de manera significativa en la dignidad del trabajador del Gobierno Regional de Tumbes, en el 2020, habiendo obtenido una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) con la prueba de Spearman.

A su vez considerando la hipótesis específica 1 propuesta, se halló como resultado que las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, habiendo empleado la prueba de Wald de la regresión ordinal, la cual entregó una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Este resultado es parecido al hallado por Quispe (2019), en su investigación sobre mobbing y desempeño laboral; en el cual halló que la incomunicación se relaciona con el desempeño laboral en los profesores de las Instituciones Educativas de Asep María, Madre y Maestra – Circa de la ciudad de Arequipa, en el 2019; ello habiendo utilizado la prueba de Tau-b de Kendall, con una significancia de 0,001 (Sig.<0,05).

En lo concerniente a la hipótesis específica 2 propuesta, se obtuvo como resultado que los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, habiendo aplicado la prueba de Wald de

la regresión ordinal, la cual arrojó una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Este resultado guarda similitud con el encontrado por Mendoza (2019), autora que en su investigación sobre acoso laboral y estabilidad laboral estableció una relación significativa entre acoso laboral horizontal y la estabilidad en los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas de Lima, en el 2019, habiendo utilizado la prueba de Spearman, la cual entregó una significancia de 0,000 (Sig.<0,05).

Por otro lado, en cuanto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado que los ataques a la calidad profesional por parte del superior influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, mediante la aplicación de la prueba de Wald de la regresión ordinal, la cual dio una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Este resultado es similar a lo hallado por Quiste (2019), quien en su tesis sobre mobbing y desempeño laboral, encontró que el desprestigio laboral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral en los profesores de las Instituciones Educativas de Asep María, Madre y Maestra – Circa de la ciudad de Arequipa, en el 2019; habiendo obtenido una significancia de 0,001 producto de la utilización de la prueba de Tau-b de Kendall.

Por otra parte, en lo que respecta a la hipótesis específica 4, los resultados indicaron que los ataques a la salud por parte del superior jerárquico influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, habiendo aplicado la prueba de Wald de la regresión ordinal, la cual entregó una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Este resultado es similar al de Hernández (2017) en su investigación sobre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Este autor halló que el acoso físico se relaciona de manera significativa con las condiciones de trabajo de los colaboradores de una

universidad privada de Lima, en el 2017; ello habiendo obtenido una significancia inferior a 0,05 (Sig.<0,05) utilizando la prueba de Pearson.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primero: los factores que están asociados o relacionados a la hostilización laboral del personal administrativo influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019, por haberse obtenido, de acuerdo a la prueba de Wald, una significancia de 0,000 (Sig.<0,05). Asimismo, los factores asociados a la hostilización laboral influyen en 22,2% en el derecho a la integridad del personal administrativo de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke resultante de 0,222.

Segundo: Que la dimensión de ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo, por presentarse una significancia de 0,000 de la prueba de Wald (Sig.<0,05). A su vez, las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen estadísticamente en un 26,9% en el derecho a la integridad del personal administrativo; ello al haberse obtenido un coeficiente de Nagelkerke de 0,269.

Tercero: Se concluye que las afectaciones de la estima social influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo; obteniéndose una significancia de 0,000 producto de la prueba de Wald (Sig.<0,05). Asimismo, los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen estadísticamente en un 17,3% en el

derecho a la integridad del personal administrativo según el coeficiente de Nagelkerke resultante de 0,173.

Cuarto: Se concluye que los ataques a la calidad profesional por parte del superior influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo, obteniéndose una significancia de 0,000 producto de la prueba de Wald (Sig.<0,05). A su vez, los ataques a la calidad profesional por parte del superior estadísticamente influyen en un 19,2% en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad, ello al haberse obtenido un coeficiente de Nagelkerke de 0,192.

Quinto: Se concluye que los ataques a la salud por parte del superior jerárquico influyen significativamente en el derecho a la integridad del personal administrativo por haberse obtenido una significancia de 0,000 de acuerdo a la prueba de Wald (Sig.<0,05). Este resultado se permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Asimismo, los ataques a la salud por parte del superior jerárquico estadísticamente influyen en un 20,5% en el derecho a la integridad del personal administrativo de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke resultante de 0,205.

6.2. RECOMENDACIONES

Primero: El Estado Peruano, en consonancia con el Convenio 190 de la OIT que ha suscrito, debe actualizar la legislación nacional respecto a la hostilización o acoso laboral, tipificando de manera integral dicho fenómenos, superándose los vacíos actuales, comprendiendo las diversas formas en que se presente; debiendo abarcar la protección a los trabajadores de todos los regímenes laborales, no solo a los de la actividad privada, régimen del Decreto Legislativo N° 728, como ocurre en la actualidad.

Segundo: La protección de los trabajadores frente a la hostilización laboral, mobbing o acoso laboral debe comprender no solo el aspecto restaurativo, que parcialmente se aborda en

la actualidad, sino también el preventivo y el sancionador tanto en la vía administrativa como en la vía penal para los servidores que abusando de su autoridad o del escaso control institucional infieren maltratos físicos o verbales a sus compañeros de trabajo, vulnerando su derecho a la integridad.

Tercero: Debe tipificarse como delito los actos de acoso u hostilización laboral que vulneren gravemente la integridad física, psicológica o moral de sus compañeros de trabajo; generando incapacidad para el trabajo, riesgo para la vida o salud del servidor y grave afectación de su honor o prestigio profesional; de modo que sean adecuadamente sancionados con la pena que amerite y el pago de la reparación civil que corresponda por parte del agresor.

Cuarto: Las instituciones públicas o privadas deben comenzar a preocuparse por el estado de sus trabajadores, mediante la implementación de políticas de prevención en cuanto al acoso laboral que comprenda la capacitación de todo el personal en cuanto a riesgos personales y su prevención. Asimismo, debe realizarse una encuesta anual anónima a efectos de diagnosticarse si existen factores que lo estén generando y sus posibles consecuencias, de modo que se cuente con información fidedigna que permita realizar una prevención eficaz que se plasme en un plan de prevención de riesgos donde se considere la hostilización o acoso laboral.

Quinto: Debe realizarse campañas de sensibilización para los trabajadores orientadas a que se tome conciencia que el acoso laboral se trata de un riesgo laboral grave, donde se vulneran los derechos fundamentales del servidor, especialmente su dignidad y el derecho a la integridad; no de un conflicto personal entre un superior y un servidor de nivel inferior o de problemas entre colegas; como generalmente se considera, lo cual genera que se minimice la situación y sus graves consecuencias, restándole importancia; generando que los agresores resulten impunes cuando se presentan denuncias .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aeberhard Hodges, J. (1996). Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 5. <http://www.oit.org/public/spanish/revue/download/pdf/hodges.pdf>
- Alvarez. C (2023) El acoso moral en el trabajo: delimitación y tutela preventiva. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/66485>
- Álvaro, C. (2017). El acoso laboral en la Administración Pública. [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid, España]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/24011/TFGN.620.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo Vela, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Ariza-Montes, J.A., et al (2014). Workplace Bullying among Managers: A Multifactorial perspective and Understanding. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3986997/>
- Barado, VDM (2016) El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial. *Revista Perspectivas*, número 38, noviembre 2016, Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y la relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Berr, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro, J. P. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19, 42-48. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>

Boné, M. (2017) Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy.

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/495/1/doc.pdf>

Bustillos, N. (2020) Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15693>

Carrasco, M. (2020) El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

Chávez, F. (2018). Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016. Doctorado. Universidad César Vallejo., Lima.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20257>

Correa Cruz (2021). El acoso moral laboral a la luz de la teoría de los derechos humanos
<http://hdl.handle.net/10433/13108>

Cortés Villegas, L. (2007). ¿Es o no es? Dos estudios de caso a discutir sobre mobbing en los centros de trabajo. México: Ediciones y Gráficos Eón, S. A.

De Miguel Barrado, Vanessa, et al. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas* (38), pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana San Pablo: Cochabamba, Bolivia.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Di Martino, V. H. (2003). Preventing Violence and Harrassment in the Work Place. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef02109.htm>

- Enciso, M, Perez, E (2018) El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de Los Olivos-Lima 2017.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Einarsen, S. &. (2003). Individual Effects of Exposure to Bullying at Work. . Londres: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper.
<https://journals.openedition.org/pistes/1234>
- Espinoza, E. (2018). El problema de investigación, Revista Conrado, 14(64), 22-32.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/808>
- Falconi, C. (2018) El acoso laboral y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28854/falconi_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez Huayta, C. (2015). Los Actos de Hostilidad. Lima: Actualidad Empresarial.
- Fernández, M. y Nava, E. (2010). El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento en Venezuela. Revista de Derecho, 33, 62-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/851/85115111004.pdf>
- Fernández, V. y Fernández, R. (2004). Regresión logística multimonial, Sociedad Española de Ciencias Forestales, 18, pp. 323-327
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2981898>
- G, A. (2019). La justificación de la investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/>
- Gamonal, S (2010) El mobbing o acoso moral laboral, 2da. Edición 2007
https://www.bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/llitqr/alma991005293609703936

- Garriques Kittelsen, S., Mujica Calderón, M., Morán Aciego, P., Quispe Hulloa, C., & Vega Gómez, G. (2012). Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones. Maestro. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- <http://hdl.handle.net/10757/606878>
- Hernández, A. (2021) Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de Universidad privada de Perú. Lima 2017.
- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2016) . Metodología de la investigación.
- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). Mexico DF: Mc Graw - hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hidalgo, S (2020) Acoso Laboral. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225245/TFG_shidalgovalero.pdf
- Hirigoyen, M. F. (2001). El Acoso Moral en el Trabajo: Distinguir lo Verdadero de lo Falso. Madrid, España: Paidós. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3832.-El-acoso-moral-en-el-%E2%80%A6-Hirigoyen.pdf>
- Hoel, H. &. (2001). Origins of Bullying: Theoretical Frameworks for Explaining Workplace Bullying. London: N. Tehrani.
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3986997/>
- Lahoz, G. (2008). Acoso Laboral Proyecto de Ley. Venezuela: Universidad de Zulia .
- <http://www.acosolaboral.info/proyecto-ley-contra-acoso-laboralproyecto-ley-contra-acoso-laboral-gimeno-lahoz.html>

- Lanata, R. (2018) El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf>
- Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at Work. Suecia: Universidad de Umea. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López, V. (2017). Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del Distrito Judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016. Doctorado. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huanuco. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1676>
- Madrid, U. S. (2002). Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing). Los Efectos de la Nueva Organización del Trabajo sobre la Salud. España: Región de CCOO. <https://www.redproteger.com.ar/biblioteca/13.pdf>
- Manrique, A. (2019) Acoso laboral: riesgo laboral emergente invisible. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=googlescholar&id=GALE|A630735301&v=2.1&it=r&sid=IFME&asid=d6efbb9a>
- Martínez, D. (2009). Violencia Psicológica en el Trabajo: Métodos de Evaluación y Variables Sociodemográficas. España: Universidad de Valencia. <http://hdl.handle.net/10803/10171>
- Matamala; Alba (2020) Artículo “Acoso moral en el trabajo” (2012-2018) http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v19n19/v19n19_a06.pdf
- Mayoral Blasco, S. (2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. Zaragoza: Revista Internacional de Sociología (RIS). <https://doi.org/10.3989/ris.2008.05.20>
- Mendoza, L. (2019) El acoso laboral y la estabilidad de trabajo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51646>

- Meseguer, M. S. (2007). Incidencia, Componentes y Origen del Mobbing en el Trabajo en el Sector Hortofrutícola. Murcia, España: Anales de Psicología. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723112.pdf>
- Molero Manglano, C. (1999). El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. Lima: Actualidad laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=115312>
- Molina, J y Huanca, M (2019) Mobbing y desempeño laboral en docentes del Colegio Adventista americana, Juliaca 2018. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1918/Josefina_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, J et al. (2021). Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research* 4 (1), 79-98. <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/642/1094>
- Moreno, B. R. (2010). Acoso Psicológico en el Trabajo y Problemas de Salud: el Papel Moderador de la Activación Fisiológica. *Psicothema*, 23(2), 227-232. <https://www.psicothema.com/pdf/3875.pdf>
- Nuñez, K (2019) El hostigamiento laboral en relación a derechos a la dignidad, integridad física y psicológica del trabajador del sector público de la UNA. Sección Conserjería y Limpieza. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9819>
- Ochoa Diaz, C et al (2020) El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*. Ecuador. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948>
- Ordus, J. (2006). Identificación del Mobbing O Acoso Laboral en una empresa del Sector Industrial De Mamona. Doctorado. Universidad de San Buenaventura, Colombia. <https://www.institutoerudite.org/wp-content/uploads/2018/04/observatorio-de-activismo-social-6.pdf>

- Ormeño, M (2018) El deber de prevención del empleador frente al acoso moral o mobbing: Análisis comparado de la regulación peruana y española. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13743/ORME%20c3%91O_NEGRON_MAR%c3%8dA_DEL_CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ovejero, A. (2006). Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, A (2006) El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045005.pdf>
- Peralta, M. C. (2004). El Acoso Laboral –Mobbing- Perspectiva Psicológica. Revista de Estudios Sociales. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012
- Piñuel, I. (2008). Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo. España: Sal Terrae. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714128.pdf>
- Piñuel, I. (2010). Mi Jefe es un Psicópata: Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. España: Planeta, S. A. U.
- Quispe, E. (2019) Mobbing y desempeño laboral en docentes en instituciones educativas de ASEP María Madre y maestra-Circa de nivel secundario de la ciudad de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10170>
- Revista de Jurisprudencia Laboral (2021) Número 2/2021 Restringido concepto de acoso laboral. Director Sempere, A. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001237
- Romero Coloma, A. (2008). La intimidad privada: Problemática jurídica. Madrid. Madrid: Colección Scientia Iuridica.

- Sacristán, J. (2017). Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales. Doctorado. Universidad de Salamanca, España.
https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/137146/1/DPSA_SacristanRodriguezJM_Variables.pdf
- Sáez Navarro, C. (2002). El acoso moral desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Bilbao: Fondo Editorial del Poder Judicial.
- Salinas, E (2008) Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_salinas.pdf
- Sánchez, J (2020) El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno Regional de Tumbes <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47139>
- Sanz, A. I. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: el Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 92,102.
<https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=arttext&pid=S1576-59622011000200002>
- SIERRA, a Y Nasser, M (2012) La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque jurisprudencial. Revista chilena de derecho Vol N° 39, N°1. <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v39n1/art04.pdf>
- Terrasa, L (2017) Los derechos fundamentales en las relaciones laborales en Argentina. 3
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n25/1870-4670-rlds-25-00157.pdf>
- Terrones Hinostraza, S. M. (2017). Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017. Pregrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3390/Terrones_HSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Topa, G. D. (2007). Acoso Laboral: Meta-Análisis y Modelo Integrador de sus Antecedentes y Consecuencias. Psicothema. 19(1), 89, 94.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719113.pdf>

Vélez, L. M. (2004). Acoso Moral en el Trabajo o Mobbing. Puerto Rico: Jurídica de LexJuris de Puerto Rico.

Vega, V (2011) Violencia, maltrato acoso laboral: el mobbing como concepto.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-619564>

Vélez, L. M. (2006 b). Evaluación y Diagnóstico del Acoso Moral o Mobbing en el Trabajo.

Puerto Rico: Revista Jurídica de LexJuris de Puerto Rico.

<http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2006/Evaluacion%20y%20Diagnostico%20del%20Acoso%20Morall.htm>

Ventín, E. (2011). Laboral. Las vicisitudes de la víctima del mobbing. La revista de recueros humanos y del E learning, 108,114. <http://www.evaventin.com>

Vivar Gómez Farias, A (2016) El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Universidad Panamericana, México

https://scripta.up.edu.mx/bitstream/handle/20.500.12552/2244/156027.pdf?_Sequence=1&isAllowed=y

Yovera (2021) Artículo “El mobbing como violación de los derechos de la personalidad en la relación de trabajo”. Revista de la Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-318-349.pdf>

Zambrano-Vera, Ruiz Cedeño (2020) El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344302.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO
<p>Problema general ¿Cuáles son los factores de la hostilización laboral que influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?</p> <p>Problema específico ¿Cómo influyen las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales en el derecho a la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?</p> <p>¿Cómo influyen los actos referidos a afectaciones de la estima social en la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?</p> <p>¿Cómo influyen los ataques a la calidad profesional por parte del superior en el derecho a la integridad de del personal administrativo de la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar cuáles son los factores de la hostilización laboral que influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> · Identificar si las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica. · Determinar si los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica. · Determinar si los actos de ataque a la calidad profesional por parte del superior influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica. 	<p>Hipótesis general Los factores asociados a la hostilización laboral del personal administrativo influyen con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Las conductas del superior referidas a ataques de la comunicación y relaciones sociales influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.</p> <p>Los actos referidos a afectaciones de la estima social influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.</p> <p>Los ataques a la calidad profesional por parte del superior influyen en el derecho a la integridad del personal administrativo con el derecho a la integridad en la sede central de Ica, Distrito Fiscal de Ica entre los años 2018 y 2019.</p>	<p>Variable independiente Hostilización o acoso laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ataques a la comunicación y relaciones sociales. · Agresión verbal gr ataque a la estima social. · Ataques a la calidad o situación profesional. · Actos de ataque a la salud <p>Variable dependiente Derecho a la integridad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad física • Integridad psicológica • Integridad moral 	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población : Trabajadores administrativos del distrito fiscal de Ica</p> <p>Muestra 120 trabajadores elegidos aleatoriamente</p>

Anexo 2 Niveles y rangos

Niveles y rangos de la variable Hostilización laboral y sus dimensiones

Nivel	Variable 1			Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3			Dimensión 4		
Bajo	32	-	53	10	-	16	6	-	10	10	-	16	6	-	10
Medio	54	-	75	17	-	23	11	-	14	17	-	23	11	-	14
Alto	76	-	96	24	-	30	15	-	18	24	-	30	15	-	18

Niveles y rangos de la variable Derecho a la integridad y sus dimensiones

Nivel	Variable 2			Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3		
Bajo	12	-	20	04	-	06	04	-	06	04	-	06
Medio	21	-	28	07	-	09	07	-	09	07	-	09
Alto	29	-	36	10	-	12	10	-	12	10	-	12

Anexo 3 – Cuestionario sobre la hostilización laboral

Cuestionario para los trabajadores administrativos de la sede central del Ministerio Público del distrito fiscal de Ica

Observación preliminar

Este cuestionario corresponde a un sondeo de opiniones sobre la aplicación sobre la hostilización laboral y su relación con el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede Ica. La información que de él se obtenga será utilizada para la elaboración de un estudio que se está realizando para una Tesis de Doctorado en derechos fundamentales. Se trata, por consiguiente, de un estudio académico, sin ninguna finalidad comercial. No es necesario que usted escriba su nombre y apellidos o firme el cuestionario. Sus respuestas no serán nunca identificadas ni se hará uso de ellas de manera particular.

Seguros de su interés en facilitar sus sinceras opiniones, le quedo agradecido por ello.

Nota importante

- Con el objeto de que sus respuestas sean enteramente personales, no consulte las preguntas con otras personas antes o en el momento de contestarlas.
- Marque SOLO UNA RESPUESTA a cada pregunta. Marque con una equis (X).
- Todas las respuestas son IMPORTANTES, cualquiera que sea la respuesta a las preguntas.

Información general

A. Sexo Masculino () Femenino ()
B. Sexo De 22 a 60 () Más de 22 a 60 ()

Cuestionario de conductas negativas – adecuado (Q-R)

El presente cuestionario busca conocer situaciones negativas en el lugar de trabajo que pueden haber afectado el rendimiento de los servidores y el clima laboral en los años 2018 y 2019. Conteste con sinceridad y de forma anónima las preguntas, sus aportes pueden servir para proponer mejoras al ambiente de trabajo.

Por favor, señale con un círculo o con una "X" el número que mejor se corresponda con su experiencia personal durante el intervalo mencionado anteriormente.

Nunca (N) = 1

A veces (AV) = 2

A diario (AD) = 3

Preguntas	1	2	3
Conducta del empleador			
1. ¿Se ha ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?			
2. ¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?			
3. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?			
4. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?			
5. ¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?			
6. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?			
7. ¿Se ha supervisado en exceso su trabajo?			
8. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?			
9. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?			
10. ¿Se le ha insinuado que debe renunciar o trasladarse a otro despacho?			
11. ¿Le han sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?			
Actos contra la moral			
12. ¿Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?			
13. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?			
14. ¿Ha sufrido actos de intimidación como que le señalen con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar, etc.?			
15. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?			
16. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?			
17. ¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?			
18. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?			
19. ¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?			
Actos de violencia o agravios			
20. ¿Se han extendido rumores sobre usted?			
21. ¿Ha sido ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?			
22. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?			
23. ¿Le han gritado o ha sido víctima de enojos por su trabajo?			
24. ¿Ha sido presionado o amenazado para no reclame algo a lo que tiene derecho (Ej. licencia, vacaciones, etc.)			
25. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?			
26. ¿Se ha sentido acosado en su lugar de trabajo?			
27. ¿Ha considerado renunciar o solicitar su cambio de puesto como consecuencia de actos de hostilización.			
Medidas de seguridad y salubridad			
28. ¿Ha sufrido crisis hipertensiva, migrañas u otra secuela física como consecuencia de un acto de hostilización?			
29. ¿Ha sufrido alguna afectación psicológica como stress, insomnio, ansiedad u otra como secuela de un acto de hostilización?			
30. ¿Ha tenido licencia por enfermedad por alguna afección física o psicológica como consecuencia de un acto de hostilización?			
31. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?			
32. ¿Se sanciona a los superiores jerárquicos que son quejados por su personal por actos de acoso laboral u hostilización?			

Anexo 4 – Cuestionario sobre el derecho a la integridad

Cuestionario para los trabajadores administrativos de la sede central del Ministerio Público del distrito fiscal de Ica

Observación preliminar

Este cuestionario corresponde a un sondeo de opiniones sobre la aplicación sobre la hostilización laboral y su relación con el derecho a la integridad del personal administrativo de la sede Ica. La información que de él se obtenga será utilizada para la elaboración de un estudio que se está realizando para una Tesis de Doctorado en derechos fundamentales. Se trata, por consiguiente, de un estudio académico, sin ninguna finalidad comercial. No es necesario que usted escriba su nombre y apellidos o firme el cuestionario. Sus respuestas no serán nunca identificadas ni se hará uso de ellas de manera particular.

Seguros de su interés en facilitar sus sinceras opiniones, le quedo agradecido por ello.

Nota importante

- Con el objeto de que sus respuestas sean enteramente personales, no consulte las preguntas con otras personas antes o en el momento de contestarlas.
- Marque SOLO UNA RESPUESTA a cada pregunta. Marque con una equis (X).
- Todas las respuestas son IMPORTANTES, cualquiera que sea la respuesta a las preguntas.

Información general

A. Sexo Masculino () Femenino ()
B. Sexo De 22 a 60 () Más de 22 a 60 ()

Cuestionario de conductas negativas – adecuado (Q-R)

El presente cuestionario busca conocer situaciones negativas en el lugar de trabajo que pueden haber afectado el rendimiento de los servidores y el clima laboral en los años 2018 y 2019. Conteste con sinceridad y de forma anónima las preguntas, sus aportes pueden servir para proponer mejoras al ambiente de trabajo.

Por favor, señale con un círculo o con una "X" el número que mejor se corresponda con su experiencia personal durante el intervalo mencionado anteriormente.

Nunca (N) = 1

A veces (AV) = 2

A diario (AD) = 3

INTEGRIDAD FÍSICA			
1. ¿En su centro de trabajo se dan facilidades a los servidores para asistir a sus citas y tratamientos médicos sin hacerle problemas?			
2. ¿Cuenta su institución con asistenta social que gestione las citas médicas ante ESSALUD?			
3. ¿Su institución brinda condiciones de trabajo que favorecen la conservación de la salud como higiene, ventilación, infraestructura adecuada?			
4. Existen en su institución campañas de salud preventiva (vacunación, salud visual, pausas activas, etc.)			
INTEGRIDAD PSICOLÓGICA			
5. ¿Siente Ud. que el trato hacia el personal administrativo de su institución es respetuoso y correcto?			
6. ¿Existen en su institución programas de prevención de la hostilización laboral y otros riesgos laborales?			
7. ¿Siente Ud. que sus superiores respetan su integridad psicológica, brindando un trato cordial y alturado?			
8. ¿Las llamadas de atención y críticas sobre su trabajo por parte de sus superiores son alturadas y constructivas?			
INTEGRIDAD MORAL			
9. ¿En su centro laboral se rechazan los actos contra la moral como insultos, términos ofensivos o conversaciones agraviantes?			
10. ¿Sus compañeros de trabajo y superiores respetan su vida privada y se abstienen de hacerle comentarios inapropiados sobre su pareja o familia?			
11. ¿El personal de su institución ha recibido capacitación sobre el Código de Ética de la función pública?			
12. En su entidad ¿se evidencia que los superiores jerárquicos actúan en base a sólidos principios éticos y morales?			

Anexo 7. Validación de instrumentos



FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Para realizar la validación del instrumento, se leerá los enunciados, así como las alternativas de respuesta, debiendo elegir las alternativas conforme a su criterio profesional.

Coloque en cada casillero la letra que de acuerdo al aspecto cualitativo que le parece que cumple con cada ítem y alternativa de respuesta, según los siguientes criterios:

- E=EXCELENTE
- B=BUENO
- M=MEJORAR
- X=ELIMINAR
- C=CAMBIAR

Las categorías que deben evaluarse son redacción, contenido, congruencia y pertinencia. Asimismo, en el casillero de observaciones puede sugerirse cambios o modificaciones.

Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia o congruencia u otro aspecto que estime relevante para mejorar el instrumento.

EXPERTO 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
	E	B	M	X	C	
1. Se le ha ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?		x				
2. Lo han humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?	x					
3. ¿Le ordenan realizar trabajos por debajo de sus habilidades?		x				
4. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?		x				
5. ¿Se han extendido rumores sobre usted?		x				
6. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?		x				
7. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?		x				
8. ¿Le gritan o es víctima de enojos relacionados con su trabajo?	x					
9. ¿Sufre actos de intimidación como que le señalen con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar u otro?		x				
10. ¿Le han sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?		x				
11. ¿Le recuerdan constantemente sus errores y fallos?	x					
12. ¿Lo ignoran o recibe un trato hostil cuando se acercado a alguien?		x				
13. ¿Recibe críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?		x				
14. ¿Sus opiniones y puntos de vista son ignorados?		x				
15. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?			X			
16. ¿Le asignan tareas y objetivos inalcanzables?		x				
17. ¿Recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores						
18. ¿Se supervisa su trabajo en exceso?						
19. ¿Es presionado o amenazado para que no reclame algo a lo que tiene derecho (p. Ej. licencia, vacaciones, etc.)						
20. ¿Es objeto de numerosas bromas y sarcasmos?			x			

21. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?		x				
22. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?		x				
23. ¿Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo?	x					
24. ¿Le han acosado en el trabajo durante 2018 y 2019? Se define el acoso como una situación donde la persona percibe que continuamente recibe conductas negativas de una o varias personas. No se trata de un hecho aislado, sino constante.	x					
25. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?		x				
26. ¿Se le ha negado permiso para asistir a sus citas médicas en ESSALUD u otra entidad que brinde atención médica?		x				
27. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?	x					
28. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?		x				
30.- ¿Ha sufrido de migrañas, crisis hipertensivas, taquicardias u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido de un acto de acoso laboral o mobbing?	x					
31.- Ha sufrido de afectaciones psicológicas como insomnio, pesadillas, stress, ansiedad o depresión, a causa de mobbing?	x					
32.- Ha estado con licencia por algún padecimiento físico o psicológico originado a consecuencia de un hecho de hostilización laboral.		x				
33.- Ha considerado solicitar su cambio de puesto de trabajo o renunciar debido a la hostilización que sufre.		x				


 45282

Luego de hacerlas observaciones pertinentes, formule las apreciaciones siguientes:

VALORACIÓN DEL EXPERTO 1				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			B	
AMPLITUD DE CONTENIDO			B	
REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS				E
CLARIDAD Y PRECISIÓN				E
PERTINENCIA			B	
VALORACIÓN TOTAL DEL EXPERTO 4 BUENO				

VALORACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO	EFICIENTE	00% -69%
	ACEPTABLE	70% -80%
	BUENO	80% - 90%
	EXCELENTE	90&a

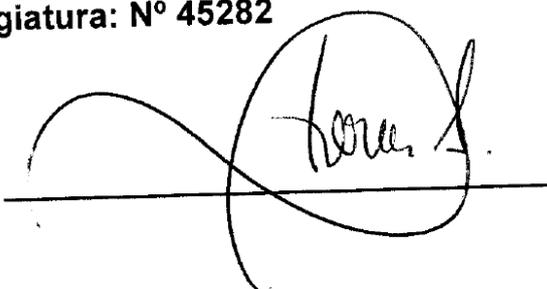
Datos del experto:

Nombre y apellido: Natalia Torres Abarca

Profesión: Abogada Colegiatura: N° 45282

Ocupación: Abogada

Fecha: 13/04/2022 Firma:



EXPERTO 2

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
ITEM	E	B	M	X	C	
1. Se le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento?		B				
2. Lo han humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?		B				
3. ¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?	E					
4. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?		B				
5. ¿Se han extendido rumores sobre usted?		B				
6. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?	E					
7. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?	E					
8. ¿Le han gritado o es víctima de enojos relacionados con su trabajo?		B				
9. ¿Ha sufrido actos de intimidación como que le señalen con el dedo, la invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar u otro.?		B				
10. ¿Le han sugerido que renuncie o abandone su puesto de trabajo?	E					
11. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?		B				
12. ¿Lo han ignorado y ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?		B				
13. ¿Ha recibido críticas constantes sobre su trabajo y esfuerzo?	E					
14. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?	E					
15. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?		B				
16. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?	E					
17. ¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?		B				
18. ¿Se supervisó su trabajo en exceso?	E					
19. ¿Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej. Licencia, vacaciones, etc.)?	E					

20. ¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?		B			
21. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?		B			
22. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?		B			
23. ¿Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo?	E				
24. ¿Le han acosado en el trabajo durante 2018 y 2019? Se define el acoso como una situación en la cual una persona percibe que continuamente recibe conductas negativas de una o varias personas. No se trata de un hecho aislado, sino constante.		B			
25. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?		B			
26. ¿Se le ha negado permiso para asistir a sus citas médicas en ESSALUD u otra entidad que brinde atención médica?		B			
27. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?		B			
28. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?	E				
30.- ¿Ha sufrido de migrañas, crisis hipertensivas, taquicardias u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido de un acto de acoso laboral o mobbing?	E				
31.- Ha sufrido de afectaciones psicológicas como insomnio, pesadillas, stress, ansiedad o depresión, a causa de mobbing?	E				
32.- Ha estado con licencia por algún padecimiento físico o psicológico originado a consecuencia de un hecho de hostilización laboral.		B			
33.- Ha considerado solicitar su cambio de puesto de trabajo o renunciar debido a la hostilización que sufre.		B			

Luego de hacerlas observaciones pertinentes, formule las apreciaciones siguientes:

VALORACIÓN DEL EXPERTO 2				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			B	
AMPLITUD DE CONTENIDO			B	
REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS				E
CLARIDAD Y PRECISIÓN				E
PERTINENCIA			B	
VALORACIÓN TOTAL DEL EXPERTO 4 BUENO				

VALORACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO	EFICIENTE	00% -69%
	ACEPTABLE	70% -80%
	BUENO	80% - 90%
	EXCELENTE	90&a

Datos del experto:

Nombre y apellido: JAVIER ANDRES PALACIOS ESPEJO

Profesión: Lic. En ADMINISTRACION Colegiatura: 00071

Ocupación: DOCENTE UNIVERSITARIOS

Fecha: 06 DE ABRIL DEL 2022 Firma:



EXPERTO 3

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
	E	B	M	X	C	
1. Se le ha ocultado información que ha perjudicado a su rendimiento?		x				
2. Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?	x					
3. ¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?		x				
4. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad por otras más simple o desagradables?		x				
5. ¿Se han extendido rumores sobre usted?						
6. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?	x					
7. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?	x					
8. ¿Le han gritado o es víctima de enojos respecto de su trabajo?	x					
9. ¿Ha sufrido actos de intimidación como ser apuntado con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar u otro?		x				
10. ¿Le ha visto sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?		x				
11. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?		x				
12. ¿Lo han ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?		X				
13. ¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?	x					
14. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?		x				
15. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?		x				
16. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?		x				
17. ¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?	x					
18. ¿Se ha supervisado en exceso su trabajo?		x				
19. ¿Ha sido presionado o amenazado para que no reclame algo a lo que tiene derecho (p. Licencia por enfermedad,		x				

vacaciones, etc.)						
20. ¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?		x				
21. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?		x				
22. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?		x				
23. ¿Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo?	x					
24. ¿Le han acosado en el trabajo durante 2018 y 2019? Se define el acoso como una situación en la cual una persona percibe que continuamente recibe conductas negativas de una o varias personas. No se trata de un hecho aislado, sino constante.	x					
25. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?		x				
26. ¿Se le ha negado permiso para asistir a sus citas médicas en ESSALUD u otra entidad que brinde atención médica?	x					
27. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?		x				
28. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?		x				
29. ¿Se le ha insinuado que debe renunciar o trasladarse a otro despacho?		x				
30.- ¿Ha sufrido de migrañas, crisis hipertensivas, taquicardias u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido de un acto de acoso laboral o mobbing?	x					
31.- Ha sufrido de alguna afectación psicológicas como insomnio, stress, ansiedad o depresión, a causa de mobbing?	x					
32.- Ha estado con licencia por algún padecimiento físico o psicológico originado a consecuencia de un hecho de hostilización laboral.		x				
33.- Ha considerado solicitar su cambio de puesto de trabajo o renunciar debido a la hostilización que sufre.	x					

Luego de hacerlas observaciones pertinentes, formule las apreciaciones siguientes:

VALORACION DEL EXPERTO 3				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			X	
AMPLITUD DE CONTENIDO				X
REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS			X	
CLARIDAD Y PRECISIÓN			X	
PERTINENCIA				X
VALORACION TOTAL DEL EXPERTO 3				

VALORACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO	EFICIENTE	00% -69%
	ACEPTABLE	70% -80%
	BUENO	80% - 90%
	EXCELENTE	90&a

Datos del experto

Nombre y apellido: Sabino Ernesto Villón Bruno

Profesión: Administrador

Ocupación: Director Académico

Fecha: 07 de Abril 2022

Firma:



EXPERTO 4

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
	ITEM	E	B	M	X	
1. Le han ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?		x				
2. Lo han humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?		x				
3. ¿Le han ordenado realizar debajo de sus habilidades?		x				
4. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad por otras más simples o desagradables?		x				
5. ¿Se han extendido rumores sobre usted?		x				
6. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?		x				
7. ¿Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?		x				
8. ¿Le han gritado o ha sido objeto de Enojos con relación a su trabajo?		x				
9. ¿Ha sufrido actos de intimidación como que lo señalen con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar u otro?		x				
10. ¿Le ha sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?		x				
11. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?		x				
12. ¿Ha sido ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?		x				
13. ¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?		x				
14. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?		x				
15. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?		x				
16. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?		x				
17. ¿Ha recibido comentarios en su contra por parte de sus jefes o superiores?		x				
18. ¿Se supervisa su trabajo en exceso?		x				
19. ¿Ha sido presionado para que no reclame algo a lo que tiene derecho (p. Licencia, vacaciones, etc.)?		x				

20. ¿Ha sido objeto de numerosas Bromas o sarcasmos?		x				
21. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?		x				
22. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?		x				
23. ¿Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo?		x				
24. ¿Le han acosado en el trabajo durante 2018 y 2019? Se defines el acoso como una situación en la cual una persona percibe que continuamente recibe conductas negativas de una o varias personas. No se trata de un hecho aislado, sino constante.		x				
25. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?		x				
26. ¿Se le ha negado permiso para asistir a sus citas médicas en ESSALUD u otra entidad que brinde atención médica?		x				
27. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?		x				
28. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?		x				
29. ¿Se le ha insinuado que debe renunciar o trasladarse a otro despacho?		x				

Kler Lavanda R.

Luego de hacerlas observaciones pertinentes, formule las apreciaciones siguientes:

VALORACION DEL EXPERTO 4				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			X	
AMPLITUD DE CONTENIDO			X	
REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS			X	
CLARIDAD Y PRECISIÓN			X	
PERTINENCIA			X	
VALORACIÓN TOTAL DEL EXPERTO 2				

VALORACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO	EFICIENTE	00% -69%
	ACEPTABLE	70% -80%
	BUENO	80% - 90%
	EXCELENTE	90&a

Datos del experto:

Nombre y apellido: Flor Angélica Lavanda Reyes

Profesión: Lic. En Administración

Colegiatura: CLAD N°X-107

Ocupación: Docente Universitario

Fecha: 07.04.22

Firma: 

DNI 21412841

EXPERTO 5

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
	E	B	M	X	C	
1. Se le ha ocultado información que ha perjudicado su rendimiento?		X				
2. Lo han humillado o ridiculizado en relación a su trabajo?	x					
3. ¿Le han ordenado realizar trabajos por debajo de sus habilidades?		x				
4. ¿Han cambiado tareas de responsabilidad asignadas por otras más simples o desagradables?		x				
5. ¿Se han extendido rumores sobre usted?						
6. ¿Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar?	x					
7. ¿Ha sido insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada?	x					
8. ¿Le han gritado o ha sido víctimas de enojos por razones de trabajo?	x					
9. ¿Ha sufrido actos de intimidación como ser señalado con el dedo, invadan su espacio personal, lo empujen, no le dejen pasar, etc?		x				
10. ¿Le han sugerido o mandado indirectas que abandone su puesto de trabajo?		x				
11. ¿Le han recordado continuamente sus errores y fallos?		x				
12. ¿Ha sido ignorado o ha recibido un trato hostil cuando se ha acercado a alguien?		X				
13. ¿Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo?	x					
14. ¿Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados?		x				
15. ¿Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien?		x				
16. ¿Le han asignado tareas y objetivos inalcanzables?		x				
17. ¿Ha recibido comentarios en su contra por sus jefes o superiores?	x					
18. ¿Se ha supervisado en su trabajo en exceso?		x				
19. ¿Ha sido presionado o amenazado para que no reclame algo a lo que tiene derecho (Ej. licencia, vacaciones, dietas, etc.)		x				

20. ¿Ha sido objeto de numerosas bromas y sarcasmos?		x				
21. ¿Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo?		x				
22. ¿Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos?		x				
23. ¿Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo?	x					
24. ¿Le han acosado en el trabajo durante 2018 y 2019? Se define el acoso como una situación en la cual una persona percibe que continuamente recibe conductas negativas de una o varias personas. No se trata de un hecho aislado, sino constante.	x					
25. ¿Se le ha negado el uso de días de vacaciones sin motivo justificado?		x				
26. ¿Se le ha negado permiso para asistir a sus citas médicas en ESSALUD u otra entidad que brinde atención médica?		x				
27. ¿Se le exige que permanezca en el centro de labores después de la hora de salida o labore los fines de semana sin compensación de horas?		x				
28. ¿Se le compara negativamente con otros compañeros del trabajo?		x				
29. ¿Se le ha insinuado que debe renunciar o trasladarse a otro despacho?		x				
30.- ¿Ha sufrido de migrañas, crisis hipertensivas, taquicardias u otra secuela física como consecuencia de haber sufrido de un acto de acoso laboral o mobbing?		x				
31.- Ha sufrido de alguna afectación psicológicas como insomnio, stress, ansiedad o depresión, a causa de mobbing?		x				
32.- Ha estado con licencia por algún padecimiento físico o psicológico originado a consecuencia de un hecho de hostilización laboral.		x				
33.- Ha considerado solicitar su cambio de puesto de trabajo o renunciar debido a la hostilización que sufre.		x				

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formule las apreciaciones siguientes:

VALORACION DEL EXPERTO 5				
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
CONGRUENCIA DE ÍTEMS			X	
AMPLITUD DE CONTENIDO			X	
REDACCIÓN DE LOS ÍTEMS			X	
CLARIDAD Y PRECISIÓN			X	
PERTINENCIA			X	
VALORACION TOTAL DEL EXPERTO 2				

VALORACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO	EFICIENTE	00% -69%
	ACEPTABLE	70% -80%
	BUENO	80% - 90%
	EXCELENTE	90% a 100%

Datos del experto:

Nombre y apellido: JESUS CAHUA JAYO

Profesión: LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Colegiatura: CLAD N°02129

Ocupación: DOCENTE UNIVERSITARIO

Fecha: 07.04.22 Firma: 

21457519

TURNITIN

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	ohchr.org Internet	<1%
5	lpderecho.pe Internet	<1%
6	repositorio.ute.edu.ec Internet	<1%
7	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
