



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“ACOSO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONCEJO DISTRITAL
DE CERRO COLORADO AREQUIPA 2022”**

PRESENTADO POR

**BACH. TEODORO LLANQUE ZAPANA
BACH. RENATO GUILLERMO CRUZ SALAS**

ASESOR

MGR. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (x) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**ACOSO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONCEJO DISTRITAL DE CERRO COLORADO AREQUIPA 2022**” presentado por el(la) Bachiller **RENATO GUILLERMO CRUZ SALAS y TEODORO LLANQUE ZAPANA** para obtener el grado académico () o Título profesional (x) o Título de segunda especialidad () de: **ABOGADO**, y asesorado por el(la) **MGR. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO N°02280- 2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

| Programa académico | Aspirante(s) | Tesis | Porcentaje de similitud |
|--------------------|---|--|---------------------------------------|
| Derecho | Renato Guillermo Cruz Salas Teodoro Llanque Zapana | “ACOSO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONCEJO DISTRITAL DE CERRO COLORADO AREQUIPA 2022” | 31 % (17 de noviembre de 2024) |

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **31 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado de similitud con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 18 de noviembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
Jefe de la Unidad de Investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|------|
| PÁGINA DE JURADOS | ii |
| CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD..... | .iii |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDO..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| INDICE DE FIGURAS..... | x |
| RESUMEN..... | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 1 |
| 1.1. Descripción de la Realidad Problemática..... | 1 |
| 1.2. Definición del problema..... | 2 |
| 1.2.1. Interrogante principal..... | 2 |
| 1.2.2. Interrogantes específicas..... | 2 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación..... | 2 |
| 1.4. Justificación e importancia de la investigación..... | 3 |
| 1.4.1 Justificación teórica..... | 3 |
| 1.4.2. Justificación práctica..... | 3 |
| 1.4.3. Justificación metodológica..... | 3 |
| 1.4.4. Limitaciones de la investigación..... | 4 |
| 1.5. Variables..... | 4 |
| 1.5.1. Variable independiente..... | 4 |
| 1.5.2. Variable dependiente..... | 4 |
| 1.6. Hipótesis de la Investigación..... | 4 |
| CAPÍTULO II | 5 |
| MARCO TEÓRICO..... | 5 |

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 5 |
| 2.1.1. Internacionales..... | 5 |
| 2.1.2. Nacionales..... | 6 |
| 2.1.3. Locales..... | 7 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 7 |
| 2.2.1. Antecedentes del acoso laboral..... | 7 |
| 2.2.2. Normas que protegen del acoso laboral..... | 8 |
| 2.2.3. Concepto sobre el acoso laboral..... | 9 |
| 2.2.4. Características del acoso laboral..... | 10 |
| 2.2.5. Tipos de acoso laboral..... | 11 |
| 2.2.6. Consecuencias del acoso laboral..... | 12 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 14 |
| CAPÍTULO III..... | 17 |
| MÉTODO..... | 17 |
| 3.1. Tipo de investigación..... | 17 |
| 3.2. Diseño de investigación..... | 18 |
| 3.3. Población y muestra..... | 18 |
| 3.3.1. Población..... | 18 |
| 3.3.2. Muestra..... | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19 |
| 3.4.1. Técnicas de recolección de datos..... | 19 |
| 3.4.1.1. Observación documental..... | 19 |
| 3.4.1.2. Encuesta..... | 20 |
| 3.4.2. Instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.4.2.1. Fichas bibliográficas..... | 20 |
| 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 21 |
| CAPÍTULO IV..... | 22 |
| PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 22 |
| 4.1. Presentación de resultados por variables..... | 22 |
| 1.1.1. Resultados de la variable independiente..... | 23 |
| 1.1.2. Resultados de la variable dependiente..... | 43 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.2. Contrastación de hipótesis. | 51 |
| 4.3. Discusión de resultados..... | 59 |
| CAPÍTULO V | 55 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 55 |
| 5.1. Conclusiones..... | 55 |
| 5.2. Recomendaciones | 57 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 58 |
| ANEXOS: | 63 |
| Matriz de Consistencia | 64 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Actos de Agresión Física | 23 |
| Tabla 2 | Expresiones Ofensivas o Escandalosas | 25 |
| Tabla 3 | Comentarios Descalificantes Hostiles y Ofensivos | 27 |
| Tabla 4 | Amenazas Injustificadas | 29 |
| Tabla 5 | Múltiples Quejas Disciplinarias | 31 |
| Tabla 6 | Incompetencia Humillante | 33 |
| Tabla 7 | Burlas | 35 |
| Tabla 8 | Publicar Hechos Privados | 37 |
| Tabla 9 | Deberes no Relacionados al Trabajo..... | 39 |
| Tabla 10 | Trato Discriminatorio..... | 41 |
| Tabla 11 | Aspectos Físicos..... | 43 |
| Tabla 12 | Aspectos Psicológicos..... | 45 |
| Tabla 13 | Aspecto de la Empresa..... | 47 |
| Tabla 14 | Aspecto de las Normas Legales | 49 |
| Tabla 15 | Presentación de resultados de la variable independiente | 55 |
| Tabla 16 | Presentación de resultados de la variable dependiente | 57 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 1 | Actos de Agresión Física | 24 |
| Figura 2 | Expresiones Ofensivas o Escandalosas | 26 |
| Figura 3 | Comentarios Descalificantes Hostiles y Ofensivos | 28 |
| Figura 4 | Amenazas Injustificadas | 30 |
| Figura 5 | Múltiples Quejas Disciplinarias..... | 32 |
| Figura 6 | Incompetencia Humillante..... | 34 |
| Figura 7 | Burlas..... | 36 |
| Figura 8 | Publicar Hechos Privados | 38 |
| Figura 9 | Deberes no Relacionados al Trabajo | 40 |
| Figura 10 | Trato Discriminatorio | 42 |
| Figura 11 | Aspectos Físicos | 44 |
| Figura 12 | Aspectos Psicológicos | 46 |
| Figura 13 | Aspecto de la Empresa..... | 48 |
| Figura 14 | Aspecto de las Normas Legales..... | 50 |

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene por título “Acoso laboral y sus efectos en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022”.

El objetivo primordial es mostrar el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022. Siendo el método de tipo básico, descriptivo, cualitativo, no experimental.

La muestra empleada fue, 10 profesionales del derecho especializados en materia civil – familia; 10 Operadores administrativos del municipio distrital de Cerro Colorado.

Las técnicas usadas fueron la observación documental y la encuesta, siendo los instrumentos la ficha bibliográfica, y el cuestionario de interrogantes estructuradas de tipo cerrado.

Las conclusiones a las que arribaron a que el acoso laboral es asustar y consumir; atacar emocional e intelectualmente a la víctima; en muchos casos, las víctimas dejan sus trabajos por los siguientes motivos siendo el comportamiento que sus perseguidores le hicieron repetidamente produciendo efectos adversos en la administración pública particularmente en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Palabras Clave: Acoso laboral; administración pública; efectos adversos.

ABSTRACT

The research work is titled "Workplace harassment and its effects on public administration in the district council of Cerro Colorado Arequipa 2022."

The primary objective is to show workplace harassment and its effects on public administration in the district council of Cerro Colorado Arequipa 2022. The method is basic, descriptive, qualitative, non-experimental.

The sample used was 10 legal professionals specialized in civil – family matters; 10 administrative operators of the district municipality of Cerro Colorado.

The techniques used were documentary observation and the survey, the instruments being the bibliographic record, and the closed-type structured question questionnaire.

The conclusions they reached that workplace bullying is frightening and consuming; emotionally and intellectually attacking the victim; In many cases, the victims leave their jobs for the following reasons, the behavior that their persecutors repeatedly did to them, producing adverse effects on the public administration, particularly in the district council of Cerro Colorado Arequipa 2022.

Keywords: Workplace harassment; public administration; Adverse effects.

INTRODUCCIÓN

La tesis de investigación tiene por título “Acoso laboral y sus efectos en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022”; el que trata sobre los actos de acoso laboral en el Consejo distrital de Cerro Colorado en Arequipa 2022 actos que tienen diversas características, acoso que influye en la eficiencia en la prestación de servicio de los trabajadores a los usuarios o ciudadanos que realizan tramites en dicha dependencia del Estado.

Se ha formulado la interrogante principal: ¿En qué consiste el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?; asimismo se disgregado la siguientes interrogantes específicas: a. ¿Cómo se presenta el acoso laboral y sus características en un entorno laboral en el Consejo Distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?; b. ¿Cómo influye adversamente el acoso laboral en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?

Se ha confeccionado el objetivo general: objetivo general: Mostrar el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022; asimismo los objetivos específicos: 1. Describir al acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022; Subrayar la influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Se ha presentado la hipótesis como posible solución “Uno de los fenómenos laborales que se presenta en los centros de trabajo es el acoso laboral es probable que se estén presentando efectos adversos en la administración pública en Consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022”; donde se identifican la variable independiente “acoso laboral”; y como variable dependiente “efectos adversos”.

Se ha fraccionado el trabajo investigativo en cinco capítulos.

El primer capítulo denominado Problema de investigación, conteniendo la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, la justificación, los objetivos, la variables, operacionalización de variables, hipótesis.

El segundo capítulo, titulado marco teórico, con subtítulos, antecedentes, bases teóricas; marco conceptual.

El tercer capítulo, denominado método de investigación, contiene, el tipo, diseño, enfoque, población, muestra, técnicas e instrumentos de investigación.

El cuarto capítulo titulado análisis de resultados, con contenido en subtítulos, presentación de resultados, contrastación de hipótesis, discusión de resultados.

El quinto capítulo lleva por nombre Conclusiones y recomendaciones, donde presentamos la consolidación de los resultados a través de conclusiones que en este caso son tres y sus correspondientes recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

El problema que se ha investigado es relacionado al acoso laboral en el ambiro de la administración pública,

A nivel internacional se presenta este fenómeno social en la que el agresor por general, es una persona que detenta un nivel superior frente al ofendido subordinado.

Que aprovechando de su jerarquía en la mayoría de los casos, realiza tratos hostilizantes vejatorios. También se presentan por otros trabajadores en prejuicio de uno u otros trabajadores. Muchos países han emitido normas expresas con el fin de eliminar estos comportamientos hostiles, en pro de la mejor armonía laboral que debe reinar en el centro de trabajo.

A nivel nacional, donde tenemos el legado machista, de una sociedad con muchos complejos históricos, sociales, raciales, se presenta este fenómeno social en muchas empresas privadas como también en el sector público.

Tratamientos vejatorios principalmente con las mujeres en la idea de imponerse como autoridad menoscabando la dignidad del trabajador.

Vemos que este clima adverso en la administración pública influye negativamente en el desempeño de los trabajadores al punto que se ve mermada su efectividad y su producción, generando en muchos casos temor, miedo en asistir a su centro de trabajo.

En otros casos ha generado estrés, ansiedad, problemas para dormir. Siendo el común denominador que se sea en forma reiterativa.

Mediante el análisis de esta problemática vamos a identificar el nivel de incidencia de este fenómeno laboral y su incidencia adversa en la productividad de los trabajadores que laboran en la administración pública particularmente en la Municipalidad distrital de Cerro Colorado en el año 2022

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Interrogante principal.

¿En qué consiste el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?

1.2.2. Interrogantes específicas.

- a. ¿Cómo se presenta el acoso laboral y sus características en un entorno laboral en el Consejo Distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?
- b. ¿Cómo influye adversamente el acoso laboral en la administración pública en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Mostrar el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Describir al acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.
2. Subrayar la influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

1.4.1 Justificación teórica.

La intención de la investigación es provocar la reflexión y la discusión académica sobre el conocimiento existente, sobre el fenómeno social laboral del acoso en el entorno de trabajo, y las acciones sociales, normativas y de gestión de las autoridades en relación al tema

1.4.2. Justificación práctica.

Creemos que nuestro trabajo de investigación es necesario, para la creación de un informe ayuda a resolver el problema, o al menos sugerir estrategias que se pueden implementar para ayudar a resolver el problema.

1.4.3. Justificación metodológica.

Somos de la idea que la investigación que vamos a analizar está justificada, por lo tanto, el proyecto implementado ofrece un nuevo método o una nueva estrategia para obtener información válida y confiable dejamos resaltado los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública los que deben ser respetados no solo en forma normativa sino en el mundo real a través, de acciones concretas y verificadas por las autoridades competentes.

1.4.4. Limitaciones de la investigación.

Hemos encontrado en la realización de la investigación una principal limitación, relacionada al tiempo de las personas seleccionadas como muestra, debido a que sus múltiples labores de oficina como en el caso de los profesionales abogados y de los trabajadores administrativos que laboran en el Consejo distrital de Cerro Colorado, pues, se ha tomado que considerar esta limitante adecuándonos a sus horarios de trabajo, en su caso en los tiempos libres de los abogados en este caso en horarios de almuerzo a la salida de sus estudios jurídicos, en el caso de los trabajadores municipales a horas de salida de la institución correspondiente.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable independiente.

Acoso laboral

1.5.2. Variable dependiente.

Efectos adversos en la administración pública.

1.6. Hipótesis de la Investigación.

Uno de los fenómenos laborales que se presenta en los centros de trabajo es el acoso laboral es probable que se estén presentando efectos adversos en la administración pública en Consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

1.6.1. Hipótesis específicas.

1. Existe acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.
2. Existe influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Internacionales.

1. (Astaíza Pozo, 2022), presenta su tesis titulada: *El acoso laboral dentro de la vida militar*- Su objetivo es: determinar el cumplimiento de las órdenes impartidas por las autoridades competentes y el hostigamiento o abuso por parte de superiores y otras autoridades militares en el mundo permanecieron imprecisos a expensas del personal militar y civil que labora en las instituciones pertinentes. El método utilizado es descriptivo. No se realizó trabajo de campo.

La técnica utilizada es la observación documental, y su herramienta es una mesa de observación. De ello se deduce que el acoso laboral es una práctica individual u organizacional contra los más débiles, que o bien vulnera todo tipo de actitudes psicológicas, físicas, sistémicas que bajan por completo la autoestima de los más débiles o subordinados, lo cual comprobamos en cada caso denunciado que los altos mandos militares utilicen todo tipo de violencia, hostigamiento y violen todos los derechos humanos existentes en el ámbito laboral.

2.1.2. Nacionales.

1. (Alarcon Anco, 2022). *Presenta su tesis titulada: El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.* Su objetivo es la determinación de la relación entre el acoso laboral y el derecho a la integridad de los administradores del PNP de Fonafun, 2021.

El acoso laboral incluye, entre otras cosas, la conducta reiterada que es agresión o acoso que perjudica a un empleado. El tipo de investigación fue básico, utilizando un diseño no experimental, deducción hipotética, métodos cuantitativos, una muestra de 67 administradores de Fonafun PNP como instrumento con confiabilidad de Cronbach ($r = 0,965$) para el acoso laboral y ambas variables principios de integridad y equidad, la validación de las herramientas estuvo a cargo de dos expertos, un experto en la materia y un metodólogo, quienes acordaron determinar la idoneidad de las herramientas para medir la correlación con el acoso escolar. Trabajo y derecho a la integridad de los directivos de Fonafun. Las estadísticas se procesaron utilizando Rho de Spearman.

Se concluyó que el acoso laboral se relacionó significativamente con los derechos de integridad de los directivos de Fonafun. Esto se demuestra mediante la prueba Rho de Spearman de 0,00 (valor $p = 0,000 < 0,05$).

2. (Aragon Davila, 2022), presenta su tesis titulada: *Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad nacional de Ucayali año 2022*, Siendo su objetivo es Descubra cómo los delitos de acoso sexual afectarán al personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali en 2022. El tipo de investigación es no experimental y tiene una descripción adecuada. Hubo un total de 200 empleados administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, la muestra estuvo conformada por 80 casos reportados, el muestreo estadístico se realizó a criterio de los investigadores, lo cual no es posible. La técnica utilizada,

mapeo, registro, observación sistemática y análisis de contenido; disco de observación de la documentación del instrumento. También se realizó el procesamiento de datos mediante SPSS y Excel, organizados en tablas y gráficos estadísticos, con valores de p de la hipótesis Rho de Spearman por debajo de 0,05, en los que se aceptaron todas las hipótesis de este estudio; concluyendo que la conducta escolar disciplinada se corresponde efectivamente con el enseñanza significativa de los alumnos.

2.1.3. Locales.

1. (Quispe Asto & Quispe Maquera, 2019), presenta su tesis titulada: *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano Melgar*". Siendo su objetivo general, Identificar el vínculo entre el acoso laboral y la ansiedad; asimismo, los socios de la Micro Red Marino Melgar están tratando de determinar la relación entre el acoso laboral y la depresión. Los métodos utilizados son cuantitativos. Los residentes incluyen Red Caylloma de Arequipa, que opera 28 micro redes con un total de 2.152 miembros; la muestra estuvo conformada por 75 parejas (59 mujeres y 16 hombres). Se utilizaron tres instrumentos: Encuesta de Acoso Psicológico Ocupacional (HPL) con confiabilidad ($\alpha = 0,72$); Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) con una confiabilidad de más de 0,90 ($\alpha > 0,90$) y finalmente confiabilidad del Inventario de Depresión de Beck (BDI-II) ($\alpha = 0,87$). Los resultados mostraron que las variables sociodemográficas (género y región laboral) no difirieron significativamente con respecto al acoso laboral, la ansiedad y la depresión.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Antecedentes del acoso laboral.

(Brodsky, 1976) Fue el primer autor de un estudio que vinculaba a los trabajadores perseguidos con la introducción de una nueva ley sobre condiciones de trabajo en Suecia ese mismo año. Su libro examina las dificultades de la vida

de la clase trabajadora en el contexto de los accidentes industriales, el esfuerzo físico, las horas extra, el trabajo monótono y el estrés moderno. Los libros escritos en el clima sociopolítico de principios de la década de 1970 tuvieron poco impacto en el estudio científico de la violencia o el acoso laboral debido a su enfoque socio médico y la falta de distinción entre entornos laborales estresantes.

La acepción inglesa mobbing se toma de la etología. Lorenz, K. lo usó por vez primera se hace referencia a un ataque de pequeños animales sociables que acosó a un solo animal más grande (Lorenz, 1993),

(Leymann, 1996), quien es considerado el último inventor de esta historia, la tomó Multitud de palabras a principios de los 80, si miras el género prácticas similares en el mundo del trabajo. De hecho, el autor dice: “No lo usé La palabra inglesa bullying ha sido utilizada por investigadores británicos y australianos desde entonces significa violencia física”. Básicamente, el acoso escolar se caracteriza por extremos violentos. También se usa en los Estados Unidos multitud de palabras, esta es a menudo una conversación destructiva no tiene el abuso físico que acompaña a la intimidación

2.2.2. Normas que protegen del acoso laboral.

El artículo 1 de la Constitución establece que la protección de la persona y el respeto a la dignidad son los fines más altos de la nación y el estado. César Landa cree que la dignidad humana es la base de los derechos humanos básicos y un medio para garantizar la seguridad personal. (Landa, 2014).

Por lo tanto, no se puede negar que la dignidad del trabajador –como ser humano- y los derechos que de ella se derivan deben ser protegidos y es obligación de ser amparados y respetados por la sociedad y el Estado.

Sin embargo, además del artículo 1 de la Constitución, otros artículos de la Carta Básica también contienen disposiciones sobre la protección de la dignidad humana, como el artículo 2, los artículos 1, 7, 22 y 24 y el artículo 24 (h). Más específicamente, el artículo 23 de dicho Código reconoce la vigencia de los

derechos fundamentales en las relaciones laborales y establece que el ejercicio de los derechos constitucionales en cualquier relación laboral no debe limitarse, omitirse o perjudicarse al trabajador. El concepto de dignidad humana, aunque presente en muchos otros derechos fundamentales e inspirador de muchos otros derechos fundamentales, es más relevante para algunos de estos derechos, como el derecho a la integridad. (Blancas, C, 2007, pág. 252).

Las Secciones 30, 35 y 36 de TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) rigen el acoso horizontal por parte de los empleadores en el lugar de trabajo bajo la Ley de Empleadores, y una presunción común de estas leyes y procedimientos resulta de su terminación.

Sin embargo, el régimen del mercado de trabajo privado no cuenta con normas aplicables a nivel legal que definan lo que debe entenderse por “acoso moral en el trabajo”, regla mucho menos específica sobre las consecuencias de la aplicación de la ley cuando se produzca o mixto. Por ello, los empresarios suelen tener que recurrir a otras disposiciones que pueden “incluir” prohibiciones contra el acoso moral, como (f) un delito en el sentido de la LPCL, para autorizar actos de acoso moral.

Actualmente, aunque no existen normas específicas de conducta privada en la modalidad de trabajo que identifiquen, prevengan o sancionen directamente (como si se hubiera producido, por ejemplo, acoso sexual), es claro que el acoso está prohibido porque afecta la dignidad e integridad de los trabajadores acosados que se acogen al amparo constitucional descrito en el apartado anterior.

2.2.3. Concepto sobre el acoso laboral.

El acoso en el lugar de trabajo es cualquier conducta por parte de un empleador o uno o más empleados que hiere, ofende o humilla a otra persona o personas, o causa o perjudica su situación laboral u oportunidades de empleo si dicha conducta se repite. (Dirección del trabajo D T, 2021)

2.2.4. Características del acoso laboral.

- Actos de agresión física, independientemente de las consecuencias (también puede ser un delito penal por causar daños corporales).
- Expresiones ofensivas o escandalosas que utilicen blasfemias o se refieran a raza, género, familia o nacionalidad, preferencia política o condición social.
- Hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos frente a los compañeros, incluso en privado.
- Hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido.
- Múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo cuya conducta imprudente haya sido identificada como resultado de los procedimientos disciplinarios pertinentes.
- incompetencia humillante y dar propuestas de trabajo u opiniones en presencia de colegas (calificación humillante que ofende la dignidad humana, incluso si se hace en privado, en cuyo caso la víctima tiene la oportunidad de justificar sus acciones).
- burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público (en la vida privada, tal comportamiento es igualmente reprobable y se convierte en acoso laboral, solo la víctima debe demostrarlo).
- Exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad (si lo hace en algún momento, incluso en privado).
- imposición de deberes que obviamente no están relacionados con los deberes laborales, requisitos abiertos y desproporcionadamente grandes para el desempeño del trabajo asignado y cambios repentinos en el lugar de trabajo o un contrato de trabajo sin una base objetiva para las necesidades técnicas de la empresa.
- Trato claramente discriminatorio hacia otros empleados, otorgando derechos y privilegios al empleado e imponiendo deberes a los empleados.

- Negativa a proporcionar materiales e información que sean absolutamente necesarios para la realización del trabajo.
- La denegación manifiestamente injustificada de vacaciones, licencias por enfermedad, feriados y vacaciones si así lo exige la ley, los reglamentos o las circunstancias habituales (cuestión muy diferente es la denegación del examen médico necesario, ya que forman parte de la integridad física del funcionario y no pueden ser parte de la misma). Privación de derechos).
- Remitir llamadas telefónicas anónimas y mensajes virtuales con contenido abusivo, ofensivo o amenazante o someterse a aislamiento social. (Politecnico mayor, 2020).

2.2.5. Tipos de acoso laboral.

a. Ascendente: una persona que tiene un estatus más alto que un jefe una organización es atacada por uno o unos pocos subordinados toma forma por lo general, cuando uno se construye desde el exterior y su método no es fueron aceptados por sus subordinados o buscados por uno de ellos para este cargo para ellos. Otro tipo de este tipo es que el oficial o los trabajadores fueron ascendidos a puestos en los que tenían que dirigir y organizar a sus predecesores. Colegas que no están de acuerdo con esta elección. (Bizneo, 2023).

b. Horizontal: El acoso puede ocurrir cuando individuos o grupos atacan a otro empleado. En este último caso, se sabe que el grupo tiene su propia identidad y comportamiento, siguiendo reglas y pautas que no se aplican al comportamiento individual de los miembros, basándose en el supuesto de que otros miembros del grupo pueden o no acosar a los empleados un grupo perteneciente a un grupo. (Bizneo, 2023).

c. Descendente: este método es el más común, ubicación de la víctima Ser inferior jerárquicamente o de facto al agresor. Las acciones de los que están

en el poder están dirigidas a destruir el entorno psicológico del empleado o conservar su punto de vista de jerarquía o como estrategia organizacional para que el afectado salga Voluntaria, sin compensación económica. (Bizneo, 2023).

2.2.6. Consecuencias del acoso laboral.

Como toda situación de estas características, un asedio puede generar una serie de problemas a corto y largo plazo. Tienen consecuencias físicas y psicológicas para la víctima, así como privaciones y otras perturbaciones en el entorno laboral.

2.2.6.1. Consecuencias físicas del acoso laboral.

Estos son algunos de los efectos físicos del acoso laboral que las víctimas pueden experimentar, especialmente si continúa:

- Fatiga.
- Problemas de sueño (insomnio o letargo).
- Cambios en el apetito.
- Cambios en la libido.
- Migraña.
- Desórdenes gastrointestinales.
- Dolor lumbar y cervical.
- Problemas respiratorios.
- Enfermedades cardiovasculares (presión arterial alta, arritmias, dolor torácico, etc.). (Bizneo, 2023).

2.2.6.2. Consecuencias psicológicas del acoso laboral.

El acoso en el lugar de trabajo, por supuesto, también tiene consecuencias psicológicas. Son los más comunes en orden de gravedad:

- Nervioso.
- Alto estado de alerta y suspicacia
- Problemas de concentración y memoria.
- Sensación de impotencia.
- A menudo llora y rechaza el lugar de trabajo.
- Percepción negativa del futuro.
- No importa trastorno de ansiedad generalizada. TEPT.
- Insatisfecho.
- Cambios de personalidad, incluso permanentes. (Bizneo, 2023).

2.2.6.3. Consecuencias para la empresa

Todas estas barreras físicas y psicológicas pueden conducir al ausentismo, al aumento de las bajas voluntarias por enfermedad, al aumento de los accidentes, a la reducción de la productividad y a la reducción de la calidad del trabajo.

En este sentido, los costes del acoso laboral pueden llegar a ser muy complejos para las empresas. Debe hacerse una mención especial a un ambiente de trabajo amable, ya que finalmente afecta a toda la plantilla. Si nos encontramos en una situación así y no actuamos correctamente, puede afectar gravemente al entorno laboral.

Trabajar en un entorno laboral negativo genera estrés, más días de baja por enfermedad, ausentismo, etc. A la larga, no es difícil de adivinar. Por ello, es imperativo medir el clima laboral, entender cómo priorizar estas situaciones y actuar en consecuencia. (Bizneo, 2023).

2.2.7. Consecuencias legales del acoso laboral.

El acoso en el centro de trabajo se manifiesta de muchas formas y todas deben denunciarse. De hecho, si descubre que está siendo acosado en el lugar de trabajo, puede demandar a la empresa para la que trabaja y hacer que se despida o anule su empleo y se concedan daños y perjuicios. Aquí te contamos qué es la hostilidad laboral y qué puedes hacer para prevenirla. (Facultad de ciencias e ingenierías, 2023)

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el acoso en el trabajo contiene lo siguiente:

- Conductas que transgredan contra la moral o contravengan contra la dignidad de los trabajadores.
- Disminución de remuneración o de género.
- Inobservancia de requerimientos objetivos para la fomento de empleados
- Retiro nocivo de los personales del lugar de labor.
- Falta de pago de la compensación de los trabajadores a tiempo.
- Infracciones de las medidas de protección de la seguridad y la salud que perturben o infrinjan contra la vida o la salud de los empleados.
- Violencia o denuncias contra los empleados o sus familias.
- Diferencia por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

2.3. Marco conceptual.

a. Acoso.

La conducta agresiva no querido por parte de cualquier joven o conjunto de jóvenes que no sea un hermano o pareja sentimental presente se asocia con una inestabilidad de poder percibido u observado. Este paso se repite varias veces o se puede repetir. (Centro para el Control y prevención de enfermedades, 2028).

b. Acoso laboral.

El acoso en el lugar de trabajo es cualquier comportamiento agresivo o acosador por parte de un empleador o uno o más empleados que cause daño, abuso o humillación de cualquier forma a otra persona a otra persona si dicho comportamiento se repite. (Dirección del trabajo, 2021).

c. Acoso sexual.

Se considera a cualquier comportamiento inapropiado, razonablemente no deseado que ofenda o humille a alguien como acoso sexual. Estos son avances no deseados, avances sexuales, comportamiento físico o verbal que se considera ofensivo. Tal comportamiento puede ser perturbador e intimidante. (Conceptos jurídicos.com).

d. Acoso sexual como accidente de trabajo.

Se trata del acoso sexual en el lugar de trabajo mediante amenazas o conductas coercitivas, necesitamos entender que el término lugar de trabajo es posiblemente un trabajo lesiones personales a un empleado o empleado en el trabajo por lo tanto, el acoso sin su consentimiento no tiene la intención de causar un accidente dañado. (Clínica psicoterapia y personalidad, 2019).

e. Actos de hostilidad.

El hecho de que se consideren violaciones a los derechos de los trabajadores, exposición a violencia física, psicológica y moral por parte de otro empleado o empleador la causa del poder o superioridad en el mando o simple acción acoso, incidentes que causan problemas a los empleados y como en las empresas, a veces porque no hay en interés de las partes. (Diccionario Panhispanaico del español jurídico, 2023).

f. Derecho a la igualdad y no discriminación.

Todas las personas tienen derecho al igual respeto y derecho a la dignidad considerar y participar por igual en cualquier ámbito de la vida económica, social, político, cultural o cívico. (Copred, s/f).

g. Fases de mobbing.

El mobbing es una variedad de comportamientos a los que las víctimas pueden ser sometidas ataques y continuar trabajando ignorándolos o lidiando con ellos a pesar de ellos como resultado, la víctima está confundida y preocupada por los hechos en algunos situaciones en las que es difícil para la víctima evitar el ataque y la humillación, afecta, causa daño emocional donde la víctima necesita curación Especializado (psicología o psiquiatría). (Sanitas, 2023).

h. Hostigamiento laboral.

En términos generales, el acoso laboral se puede definir como un comportamiento físico o verbal que ocurre en el lugar de trabajo y que viola la dignidad del empleado. (Vinatea & Tomaya, 2023)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El trabajo investigativo es cualitativo en su metodología, ya que su objetivo no se basa en nociones preconcebidas, sino en diversas recomendaciones e hipótesis derivadas de encuestas, entrevistas, estimaciones precisas y basadas en las hipótesis planteadas.

La investigación cualitativa es un proceso de consulta activo, sistemático y estrictamente guiado. (Santos, 2023).

En el transcurso de esta investigación se realizaron los siguientes procedimientos: análisis explicativo y descriptivo comparando la estadística inductiva y deductiva (Santos, 2023)

Se realizarán los estudios descriptivos más básicos (Montenegro, 2022).

Pueden ser básicos o generales, según el tipo de investigación que se realice. Este tipo de investigación es esencial porque su objetivo general es generar nueva información o modificar las creencias previas para avanzar en la comprensión científica.

A través de la acumulación de datos, se puede obtener un conocimiento puro, un método de asimilación de información que amplía y enriquece la comprensión actual de la realidad. Esta información se basa en una comprensión más profunda de sus supuestos, teorías y leyes; por tanto, el resultado es añadir sus implicaciones y

comprender los precedentes para generar nuevos puntos de referencia a partir de la investigación. Es el resultado de añadir su significado y conocer los precedentes.

Además, existen otros tres niveles de investigación: exploratoria, descriptiva y explicativa.

3.2. Diseño de investigación.

Dado que no es posible modificar las variables independientes durante esta investigación, se trata de un estudio no experimental. (Arias Gonzales & Covino Gallardo, 2021).

En su lugar, tendremos que observar los sucesos en el entorno natural en el que se producen antes de analizarlos.

Teoría fundamentada y estudios de casos se van a emplear como diseños para esta investigación, tal y como se ha descrito anteriormente. Esta teoría es un enfoque amplio que nos permitirá crear una teoría a partir de una base de hechos recogidos que, una vez ensamblados y contextualizados, nos permitirán desarrollar el tema investigado. (Arias Gonzales & Covino Gallardo, 2021) Esta teoría es un método general que nos permitirá desarrollar el tema investigado.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población.

El estudio se realizó a nivel del municipio distrital de Cerro Colorado Arequipa.

La población se adapta a profesionales en derecho especializados en asuntos privados - familia y operadores del municipio distrital de Cerro Colorado.

3.3.2. Muestra.

En la muestra será:

10 profesionales del derecho especializados en materia civil – familia,

10 Operadores administrativos del municipio distrital de Cerro Colorado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Esta investigación según (Santos, 2023) deduce que se emplea la técnica y adentro de ellas los instrumentos de recolección de datos (...).

La recopilación de datos es un método mediante el cual las empresas recopilan y miden información de una variedad de fuentes para obtener una imagen completa, responder preguntas importantes, medir resultados y predecir tendencias futuras. (Santos, 2023)

3.4.1.1. Observación documental.

Dados los hechos que se presentaron, se determinó qué hechos científicos eran relevantes para este estudio. Los hechos del mundo real, como el nivel de conocimiento de los abogados sobre la inaplicabilidad de las normas en protección de acoso laboral y la percepción de los operadores municipales afectados por este fenómeno laboral, serán observaciones clave para este debate..

Archivos de observación de numerosas tesis de investigación en relación con el tema de nuestra investigación.

El estudio teórico de los extensos escritos sobre la protección del acoso laboral es la base de esta metodología. En el mundo real, casi todas las investigaciones comienzan con una evaluación de un artículo específico, generalmente en forma de revisión de la literatura. Esta sección brinda orientación para identificar dificultades, desarrollar marco teórico y seleccionar el dispositivo de recolección de datos más adecuado. Este es un punto muy importante.

3.4.1.2. Encuesta.

Para recoger información objetiva y útil, como hechos, opiniones, teorías científicas, etc., se formula un cuestionario según normas científicas y se imprimen las respuestas a las preguntas de la encuesta (Ennes, 2022).

La encuesta utiliza preguntas pre confeccionadas que se aplican a todo el ámbito o a una unidad de análisis específica.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento acopia los aquí, teóricamente nos referimos a los datos como una fuente de todo tipo de investigación que se necesita resolver fenómenos y extraer información de ellos (Sabino 1992). (114).

3.4.2.1. Fichas bibliográficas.

Los registros bibliográficos corresponden a documentos breves que contienen información (Santana Rabell, 2021)

La clave del texto utilizado en el estudio. Puede referirse a un artículo, libro o capítulo.

El material documental se reunirá y organizará de manera que facilite la presentación de la información de forma lógica y conveniente (Santos, 2023).

3.4.2.2. Cuestionario de preguntas.

Un cuestionario es un documento que consiste en un conjunto de preguntas que deben ser redactadas, organizadas, ordenadas y estructuradas de manera coherente según un plan determinado para que sus respuestas nos den toda la información que necesitamos. Un cuestionario es una herramienta de investigación que consta de una serie de preguntas y otras indicaciones para obtener información de los encuestados. (Euroinnova, 2022)

A la muestra se le formularán interrogantes estrechamente relacionadas con los indicadores que hemos propuesto.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Consideramos que las herramientas que creamos responderán a las dimensiones en las que podemos reunir información útil para apoyar nuestras hipótesis.

Cuando examinamos estas cuestiones, descubrimos que estaban relacionadas de algún modo con las métricas que definimos. Los resultados se presentan teniendo en cuenta las variables consideradas. La información se examina mediante datos numéricos que se utilizan para decidir si se examinan mediante estadísticas paramétricas o no paramétricas (Arteaga, 2022).

Para explorar más a fondo los datos, realizamos estadísticas descriptivas mediante el cálculo de medidas de tendencia central, medidas de dispersión, medidas formales y medidas locales. La prueba de Mann-Whitney es un análisis combinado datos paramétricos y no paramétricos aplicados a muestras para comparar y contrastar datos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

A continuación en el subtítulo vamos a revelar los resultados del trabajo realizado mediante la encuesta a las personas seleccionada como muestra que son: 10 profesionales del derecho especializados en materia civil – familia; 10 Operadores administrativos del municipio distrital de Cerro Colorado.

Una vez recibida la información practicada mediante el cuestionario de preguntas estructuradas de tipo cerrado se procedido a tabular y luego interpretar.

1.1.1. Resultados de la variable independiente

ACTOS DE AGRESIÓN FÍSICA

¿Ud. considera que, uno de los efectos son los actos de agresión física?

Tabla 1

Actos de Agresión Física

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

Nota. Elaboración propia

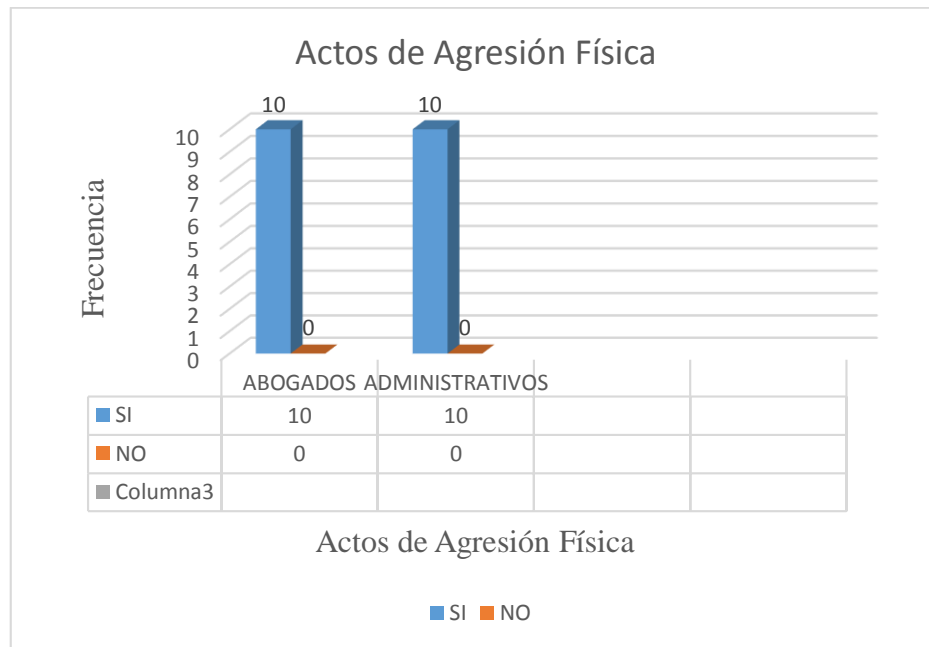
INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos son los actos de agresión física.

ANÁLISIS:

Una de las manifestaciones donde se evidencian el acoso laboral en extremo, es la agresión física, decimos en extremo, ya que, es la forma más violenta de expresar la discriminación laboral en perjuicio de la víctima.

Es lamentable que se llegue a esta forma extrema de violencia en un centro de trabajo, donde debe reinar la armonía, paz y laboral.

Figura 1*Actos de Agresión Física**Nota.* Fuente. Tabla 1.

EXPRESIONES OFENSIVAS O ESCANDALOSAS

¿Ud. estima que, uno de los efectos son las expresiones ofensivas o escandalosas?

Tabla 2

Expresiones Ofensivas o Escandalosas

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

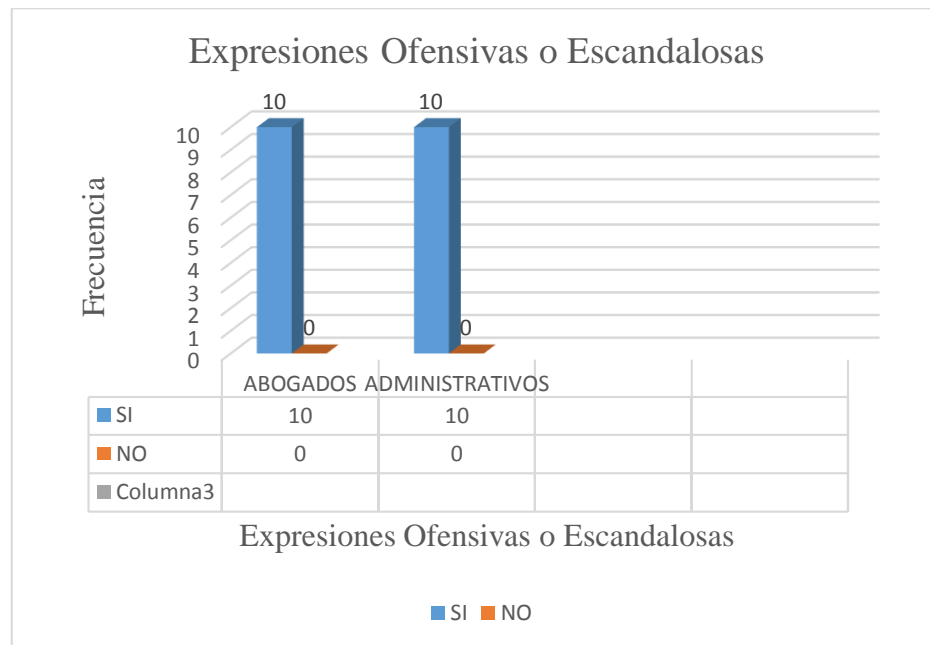
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos son las expresiones ofensivas o escandalosas.

ANÁLISIS:

Otra forma de presentarse el acoso laboral son las ofensas escándalos, donde se denigra a la víctima; las palabras ofensivas vejatorias menoscaban la autoestima, disminuye la fuerza y vigor en el trabajo, presenta problemas psicológicos la victima sometida a esta forma de trato.

Figura 2*Expresiones Ofensivas o Escandalosas**Nota.* Fuente. Tabla 2.

COMENTARIOS DESCALIFICANTES HOSTILES Y OFENSIVOS

¿Ud. considera que, uno de los efectos es hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos?

Tabla 3

Comentarios Descalificantes Hostiles y Ofensivos

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

Nota. Elaboración propia

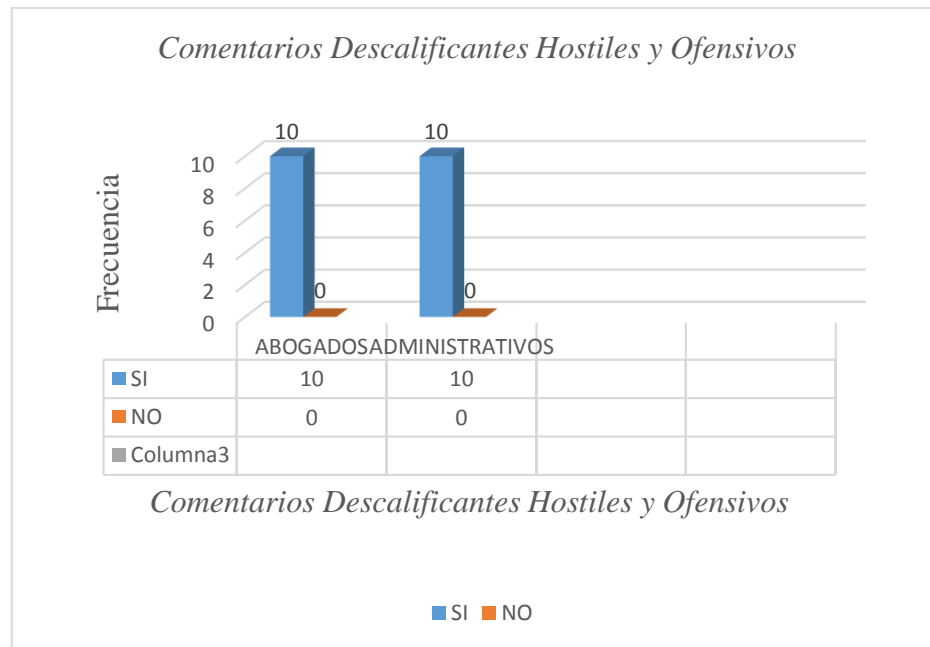
INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos es hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos.

ANÁLISIS:

Esta forma de ejercer acoso laboral son los comentarios descalificantes sobre la víctima en sus aptitudes laborales, morales, hasta denigrar su apariencia física o comportamientos, que atentan contra su reputación como trabajador o como persona.

Buscando imponerse el agresor afectando la autoestima de la víctima.

Figura 2*Comentarios Descalificantes Hostiles y Ofensivos*

Nota. Fuente. Tabla 3.

AMENAZAS INJUSTIFICADAS

¿Ud. está de acuerdo que, uno de los efectos son hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido?

Tabla 4

Amenazas Injustificadas

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

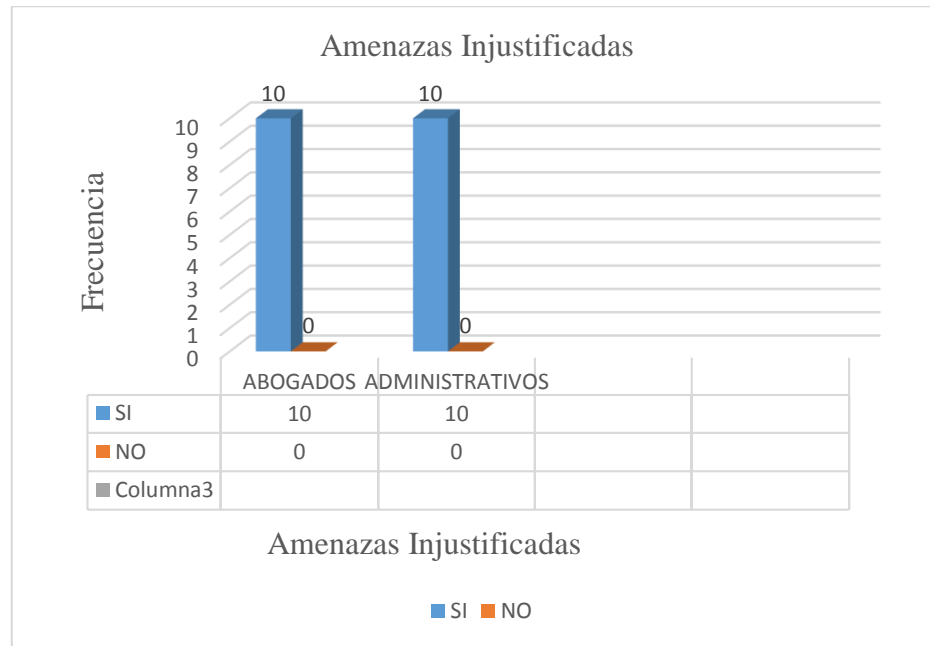
La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos son hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido.

ANÁLISIS:

Uno de los mecanismos para doblegar la voluntad de la víctima son las amenazas injustificadas con el despido, para de esta forma imponerse con su voluntad, manejando el temor de los trabajadores.

Figura 3

Amenazas Injustificadas



Nota. Fuente. Tabla 4.

MÚLTIPLES QUEJAS DISCIPLINARIAS

¿Ud. Considera que, uno de los efectos son las múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo?

Tabla 5

Múltiples Quejas Disciplinarias

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

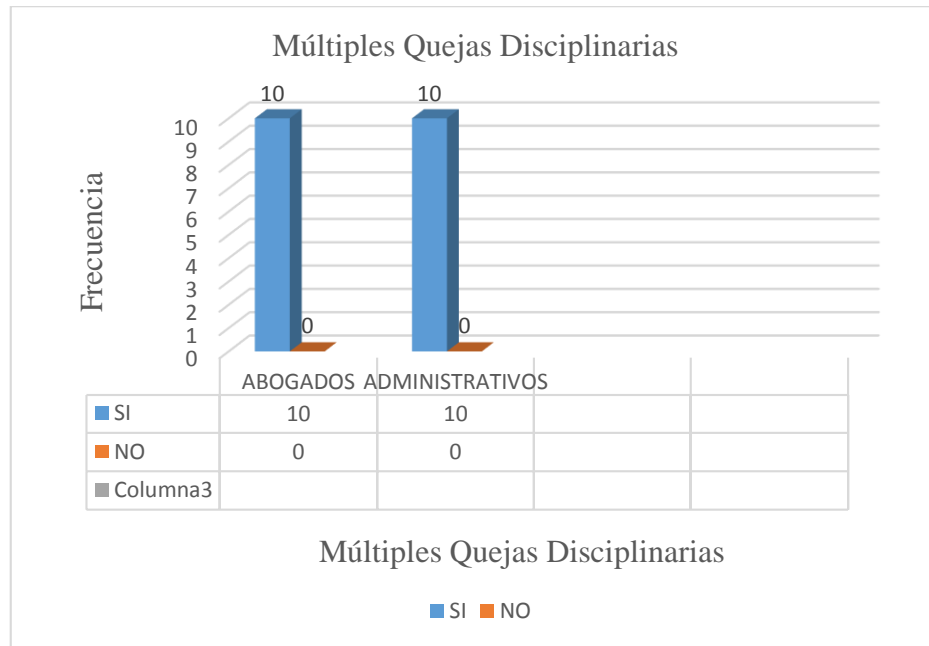
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos son las múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo.

ANÁLISIS:

Otra de las formas de realizar acoso laboral son las quejas disciplinarias con argumentos supuestos o falsos, con la intención de aburrir, de hacer sentir mal dentro del centro de trabajo a la víctima.

Figura 4*Múltiples Quejas Disciplinarias*

Nota. Fuente. Tabla 5.

INCOMPETENCIA HUMILLANTE

¿Ud. Estima que, uno de los efectos son la incompetencia humillante?

Tabla 6

Incompetencia Humillante

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

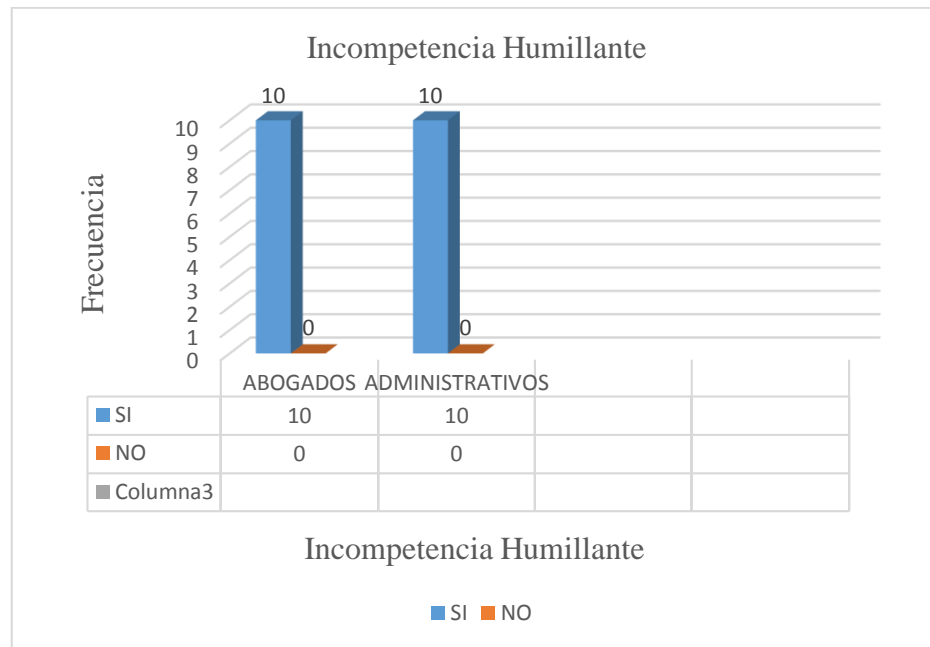
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos son la incompetencia humillante.

ANÁLISIS:

Otra forma de manifestarse el acoso laboral es que el agresor utilice argumentos donde haga pensar la incompetencia pero con grado de humillación en contra de la víctima.

Figura 5*Incompetencia Humillante*

Nota. Fuente. Tabla 6.

BURLAS

¿Ud. Considera que, uno de los efectos es burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público?

Tabla 7

Burlas

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

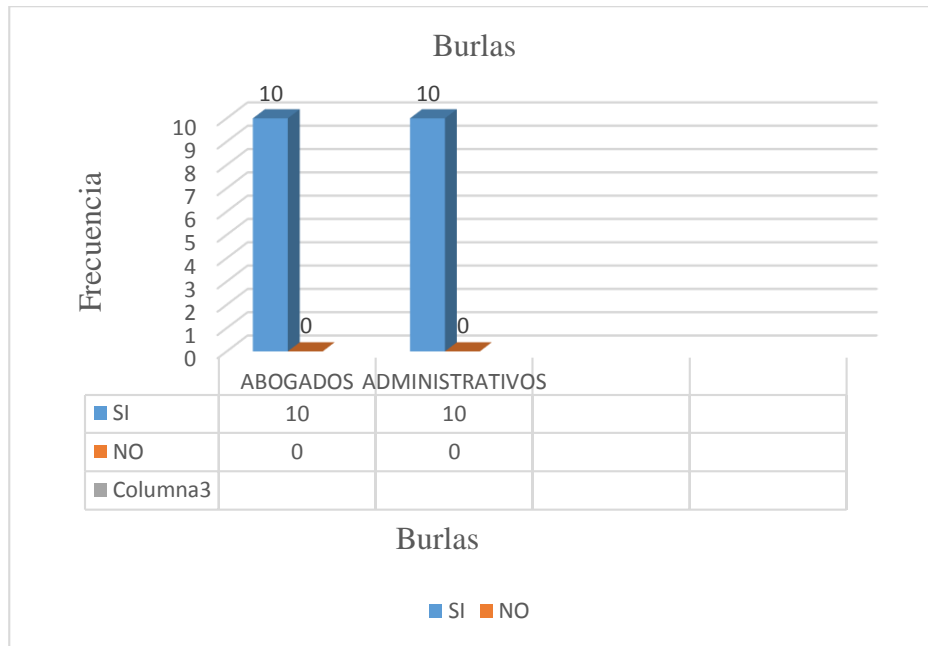
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos es burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público.

ANÁLISIS:

La burla es por excelencia una de las formas de realizar acoso laboral denigrando la apariencia física como su estatura de la víctima, si es delgado o gordo, exacerbando sus defectos o miniando sus cualidades físicas, también, la burla en la forma de vestir.

Figura 6*Burlas**Nota.* Fuente. Tabla 7.

PUBLICAR HECHOS PRIVADOS

¿Ud. considera que uno de los efectos es exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad?

Tabla 8

Publicar Hechos Privados

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

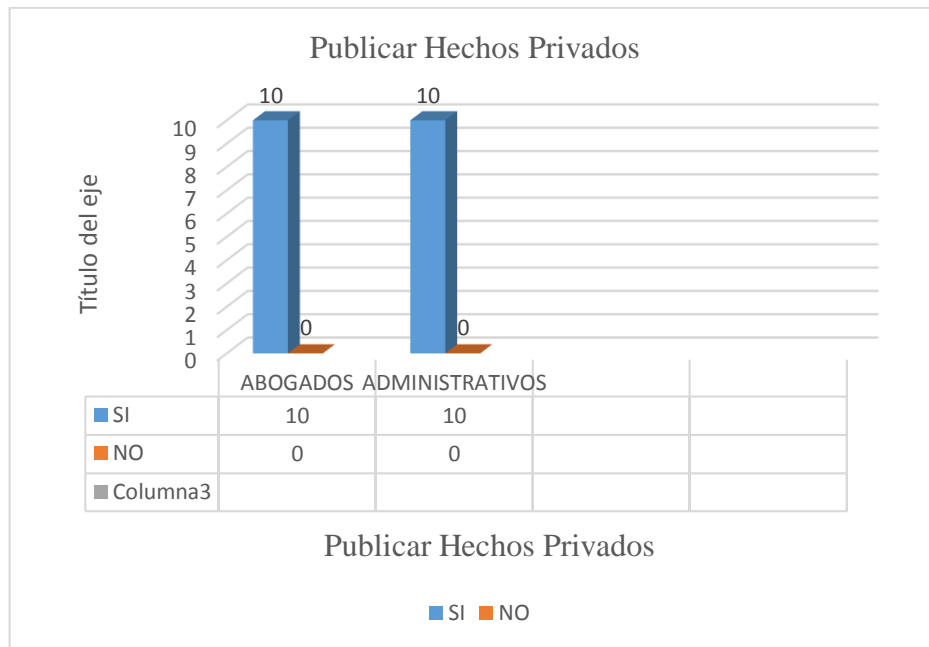
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos es exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad.

ANÁLISIS:

Otra de las formas de acosar en el trabajo es difundir a otros trabajadores hechos relacionados con la vida privada de la víctima en la idea de menoscabar su ánimo y fuerza en el trabajo.

Figura 7*Publicar Hechos Privados*

Nota. Fuente. Tabla 8.

DEBERES NO RELACIONADOS AL TRABAJO

¿Úd. Estima que uno de los efectos es la imposición de deberes no relacionados con los deberes laborales?

Tabla 9

Deberes no Relacionados al Trabajo

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

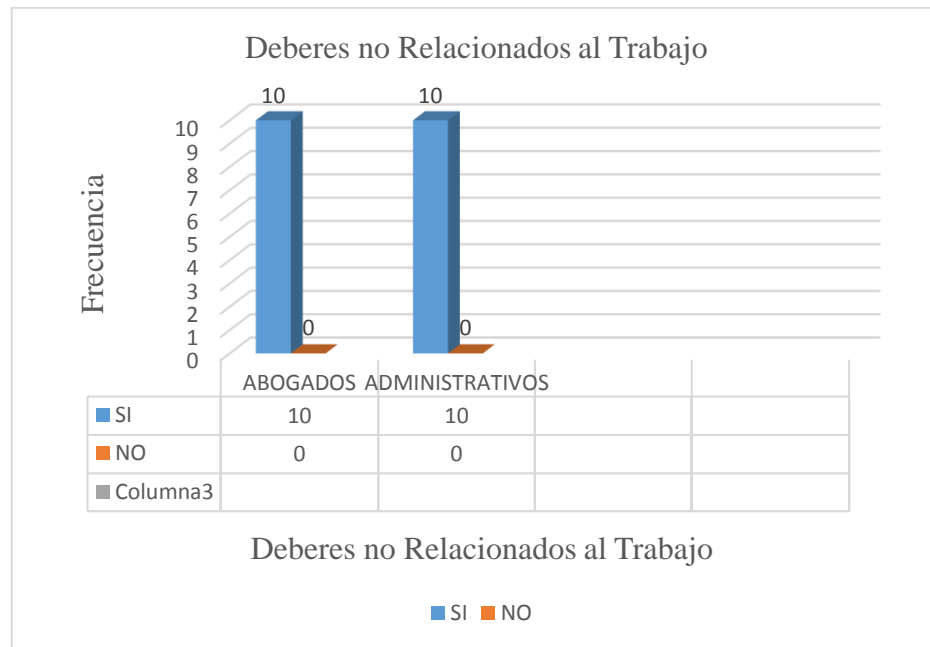
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos es la imposición de deberes no relacionados con los deberes laborales.

ANÁLISIS:

Otra forma de hostilizar al trabajador son imponiendo deberes no relacionados con los deberes laborales, a fin de imponer por abuso su voluntad, influyendo y menoscabando su voluntad.

Figura 8*Deberes no Relacionados al Trabajo**Nota.* Fuente. Tabla 9.

TRATO DISCRIMINATORIO

¿Úd. Considera que, uno de los efectos es el trato claramente discriminatorio hacia otros empleados?

Tabla 10

Trato Discriminatorio

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

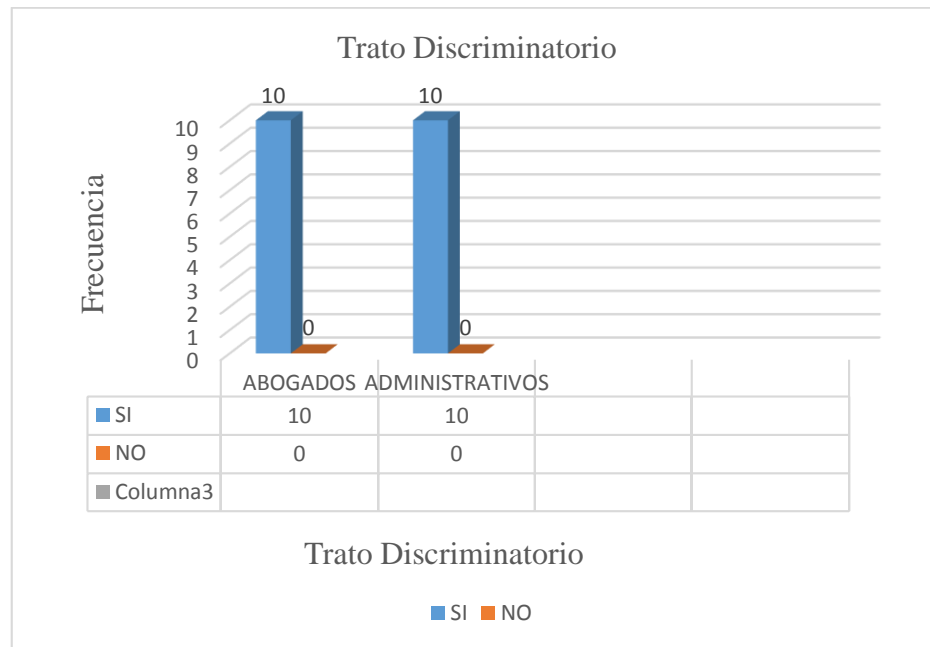
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos es el trato claramente discriminatorio hacia otros empleados.

ANÁLISIS:

El trato discriminatorio demostrado claramente en perjuicio de otros trabajadores, es una muestra fehaciente de acoso laboral, donde manifiesta el agresor sus deseos de menoscabar la voluntad de la víctima.

Figura 9*Trato Discriminatorio*

Nota. Fuente. Tabla 10.

1.1.2. Resultados de la variable dependiente

ASPECTOS FISICOS

¿Ud., está de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto físicos?

Tabla 11

Aspectos Físicos

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

Nota. Elaboración propia

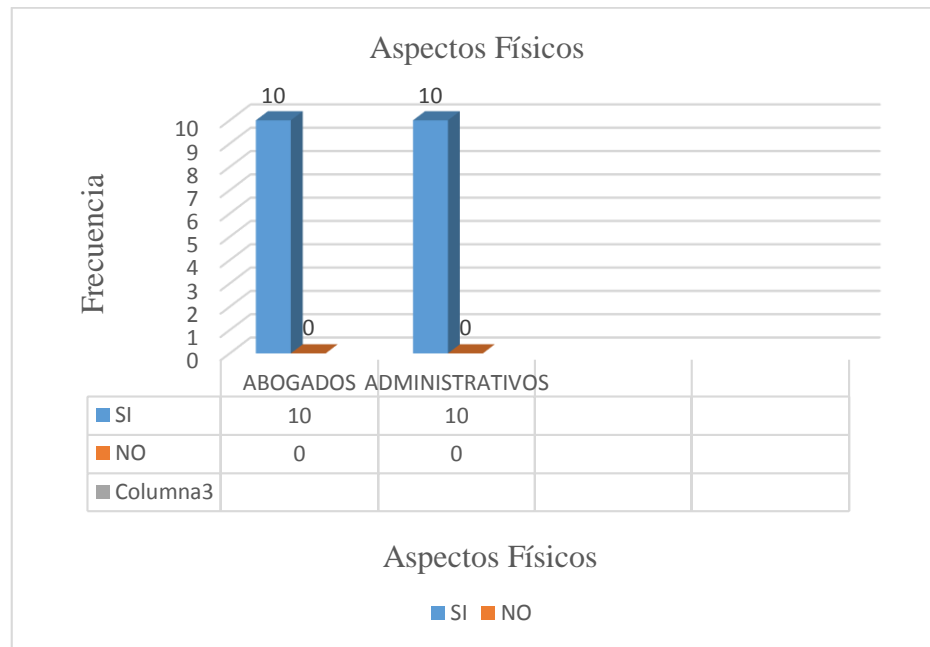
INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto físicos.

ANÁLISIS:

Las formas de acoso laboral influyen en la salud de las personas acosadas, al presentar, insomnio, migraña, afecciones gastrointestinales, dolores lumbares, arritmias, presión alta.

Figura 10
Aspectos Físicos



Nota. Fuente. Tabla 11.

ASPECTOS PSICOLOGICOS

¿Considera que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto psicológico?

Tabla 12

Aspectos Psicológicos

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

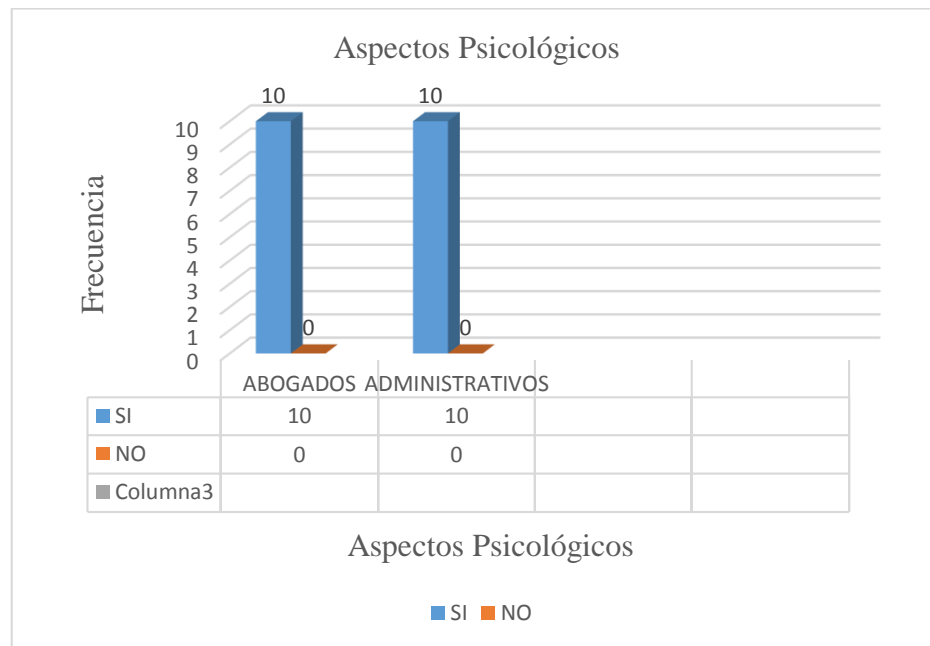
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto psicológico.

ANÁLISIS:

La influencia de un clima laboral hostil, genera efectos en el campo psicológico, como nervios, alto estado de alerta y suspicacia, problemas de concentración y memoria; sensación de impotencia; a menudo llora y rechaza el lugar de trabajo; percepción negativa del futuro; no importa trastorno de ansiedad generalizada. TEPT; insatisfecho; cambios de personalidad, incluso permanentes.

Figura 11*Aspectos Psicológicos**Nota.* Fuente. Tabla 12.

ASPECTO DE LA EMPRESA

¿Ud. está de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de la empresa?

Tabla 13

Aspecto de la Empresa

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

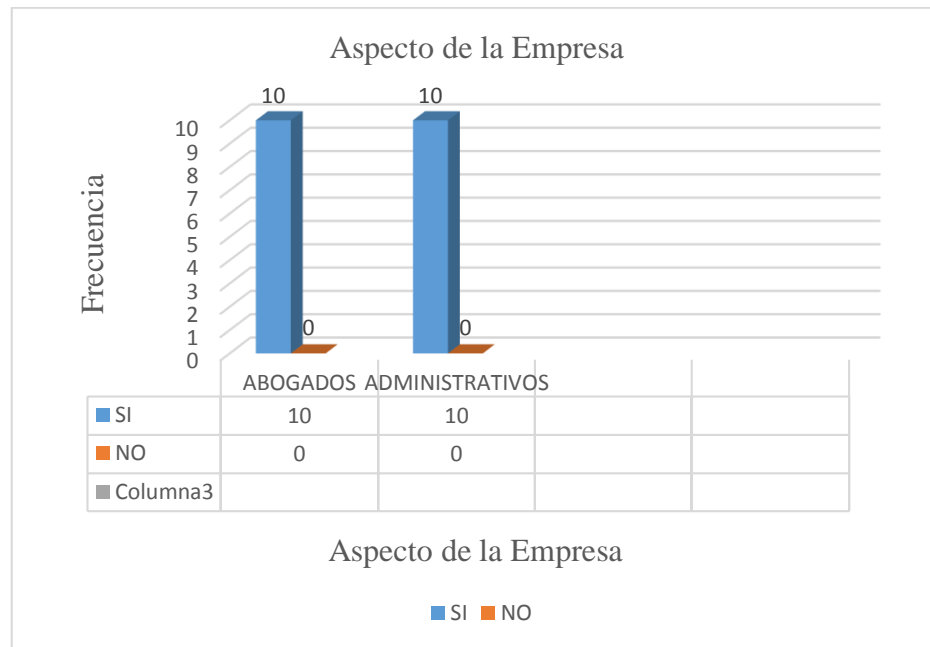
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

El 100% de las personas sometidas al cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de la empresa.

ANÁLISIS:

La empresa es afectada principalmente de los actos de acoso laboral, dentro de ello sus efectos son el ausentismo, al aumento de las bajas voluntarias por enfermedad, al aumento de los accidentes, a la reducción de la productividad y a la reducción de la calidad del trabajo.

Figura 12*Aspecto de la Empresa**Nota.* Fuente. Tabla 13.

ASPECTO DE LAS NORMAS LEGALES

¿Ud. Considera que uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de normas legales?

Tabla 14

Aspecto de las Normas Legales

| ALTERNATIVA | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|----------|-----------------|------------|-----|
| SI | 10 | 10 | 20 | 100 |
| NO | 00 | 00 | 00 | 00 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 | 100 |

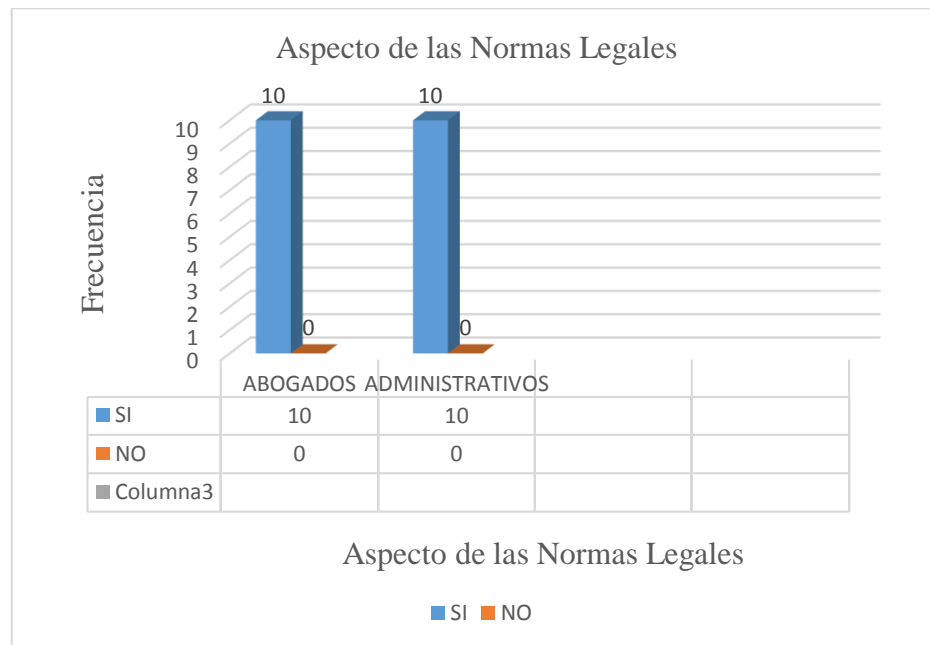
Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de abogados y administrativos encuestados mediante el cuestionario de preguntas están de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de normas legales.

ANÁLISIS:

Los efectos desde el punto de vista legal es que puede demandar a la empresa para la que trabaja y hacer que se despida o anule su empleo y se concedan daños y perjuicios.

Figura 13*Aspecto de las Normas Legales**Nota.* Fuente. Tabla 14.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general.

H1. Uno de los fenómenos laborales que se presenta en los centros de trabajo es el acoso laboral es probable que se estén presentando efectos adversos en la administración pública en Consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

H0. Uno de los fenómenos laborales que se presenta en los centros de trabajo es el acoso laboral es probable que no se estén presentando efectos adversos en la administración pública en Consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Al respecto, debemos mencionar que tratándose de una investigación cualitativa, debemos comprobar la hipótesis sugerida, al respecto tenemos.

Variable independiente: Objetivo 1: Describir al acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Hipótesis 1: Existe acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Tabla 15

Presentación de resultados de la variable independiente

| N° | VARIBALEES | INDICADORES | PREGUNTAS | | ABOGADOS | ADMINISTRATIVOS | CIUDADANO |
|----|--------------------------|---|---|----|----------|-----------------|-----------|
| 1 | INDEPENDIENTE Efectos | Actos de agresión física | ¿Ud. considera que, uno de los efectos son los actos de agresión física? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 2 | | Expresiones ofensivas o escandalosas | ¿Ud. estima que, uno de los efectos son las expresiones ofensivas o escandalosas? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | No | 00 | 00 | 00 |
| 3 | | Hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos. | ¿Ud. considera que, uno de los efectos son hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | No | 00 | 00 | 00 |
| 4 | | Hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido | ¿Ud. está de acuerdo que, que uno de los efectos son hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 5 | | Múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo | ¿Ud. Considera que, uno de los efectos son las múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 6 | | Incompetencia humillante. | ¿Ud. Estima que, uno de los efectos son la incompetencia humillante? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| | | | ¿Ud. Considera que, uno de los efectos es burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público? | si | 10 | 10 | 20 |

| | | | | | | |
|----|--|---|----|----|----|----|
| 7 | Burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público. | | no | 00 | 00 | 00 |
| 8 | Exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad | ¿Ud. considera que uno de los efectos es exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 9 | Imposición de deberes, no relacionados con los deberes laborales | ¿Úd. Estima que uno de los efectos es la imposición de deberes no relacionados con los deberes laborales? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 10 | Trato claramente discriminatorio hacia otros empleados | ¿Úd. Considera que, uno de los efectos es el trato claramente discriminatorio hacia otros empleados? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | no | 00 | 00 | 00 |

Nota. Elaboración propia.

Donde se evidencia que los 10 efectos materia del cuestionario han sido acreditados al 100%,

Por tanto la hipótesis **H1**. Existe acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Se encuentra debidamente demostrada, por ello la H0. Queda descartada.

Respecto de la segunda hipótesis, tenemos:

H2. Existe influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

H0. No existe influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Variable dependiente: Objetivo 2: Subrayar la influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Tabla 16

Presentación de resultados de la variable dependiente

| N° | VARIBALEES | INDICADORES | PREGUNTAS | | PROPIETARIO | ABOGADO | CIUDADANO |
|----|---|--------------|---|----|-------------|---------|-----------|
| 11 | DEPENDIENTE | Físicas | ¿Ud., está de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto físicos? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 22 | Efectos adversos en la administración pública | Psicológicas | ¿Considera que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto psicológico? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 33 | Para la empresa | | ¿Ud. está de acuerdo que, uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de la empresa? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |
| 44 | Legales | | ¿Ud. Considera que uno de los efectos adversos en la administración pública es el aspecto de normas legales? | si | 10 | 10 | 20 |
| | | | | no | 00 | 00 | 00 |

Nota. Elaboración propia.

Donde se evidencia que los efectos adversos relacionados a la variable dependiente materia del cuestionario han sido acreditados al 100%,

Por tanto la hipótesis **H2**. Existe influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

Se encuentra debidamente demostrada, por ello la H0. Queda descartada.

4.3. Discusión de resultados.

| Elementos de discusión de resultados | Objetivo general | Objetivos específico 1 | Objetivo específico 2 |
|---|--|--|--|
| Objetivo | Mostrar el acoso laboral y sus efectos en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022. | Describir al acoso laboral y sus características en un entorno laboral en consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022. | Subrayar la influencia adversa del acoso laboral en la administración pública en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022. |
| Descripción de resultados Interpretación de resultados | Tablas del 2 al 15 El acoso laboral se presenta en el Consejo distrital de Cerro Colorado, los que producen efectos objetivos en aspectos físicos, psicológicos e influyen adversamente en las actividades laborales. | Tabla 2 a 11 Las características donde se manifiestan las acciones del agresor, son físicas, psicologías, que afectan al rendimiento laboral de la víctima, cambiando sus formas de comportamiento. | Tabla 12 a 15 Influye en forma adversa en la labor que desarrolla la víctima en su centro de trabajo, pues, su rendimiento laboral no será óptimo y ello va en perjuicio del servicio que presta en la administración pública. |
| Contrastación de resultados | El acoso laboral, el llamado bullying, en la administración pública tiene algunas características que lo hacen aún más sangriento y dañino. Plaza, A. (2022) sostiene que la estabilidad en el empleo de los funcionarios públicos no se considera un privilegio, sino una garantía para asegurar la independencia de los profesionales cuya gestión está determinada por criterios técnicos basados en la igualdad, el mérito, la competencia y seleccionados según criterios constitucionales abiertos. (Plaza, A, 2022) | Los disturbios ocurren fundamentalmente en medios donde se tolera un manera de gestión deficiente, se tolera la violencia y el conocimiento empresarial promueve la competencia o la salud y el bienestar humano. (Sanchez, M, 2022) | El acoso en el lugar de trabajo afecta no sólo a los obreros, sino que también afecta a las organizaciones empresariales. Estos hechos adversos y negativos reducen el esfuerzo laboral y aumentan el ausentismo. El aumento de las lesiones laborales y del ausentismo cuesta más a las empresas. (Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014) |
| Análisis reflexivo (Argumentación) | En la relación laboral es un fenómeno social que se presentan al interior de los centros de trabajo, mostrándose en diferentes formas tanto en el aspecto físico, psicológico, produciendo disminución y efectividad en la producción de la institución, como en el presente caso en el Consejo Distrital de Cerro Colorado se evidencia la disminución en el servicio que presta a los ciudadanos de dicho distrito. | El acoso laboral tiene diversas características, desde un aspecto físico, como ataques directos físicos, insultos, menosprecio, burlas, palabras ofensivas, revelación de aspectos relacionados con la vida íntima, imposición de tareas no relacionadas con su trabajo; estas formas de acoso laboral, influyen en el aspecto psicológico de las víctimas, generando baja autoestima, nerviosismo, inseguridad, ausentismo, | El acoso laboral, con todas las características antes descritas, afecta al trabajador en su rendimiento laboral, perjudicando la misión de la institución donde presta servicio. La efectividad en su labor se ve mermada por que el acoso influye en forma negativa en el comportamiento del trabajador. |

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA: El acoso laboral es asustar y consumir; atacar emocional e intelectualmente a la víctima; en muchos casos, las víctimas dejan sus trabajos por los siguientes motivos siendo el comportamiento que sus perseguidores le hicieron repetidamente produciendo efectos adversos como baja autoestima, decidía para trabajar, aumento de descansos o permisos por salud, afectando la eficiencia laboral en la administración pública particularmente en el consejo distrital de Cerro Colorado Arequipa 2022.

SEGUNDA: El acoso laboral tiene las características: actos de agresión física; expresiones ofensivas o escandalosas; hacer comentarios descalificantes hostiles y ofensivos; hacer amenazas injustificadas a los compañeros sobre el despido; múltiples quejas disciplinarias de cualquier sujeto de acoso activo; incompetencia humillante; burlarse de la apariencia o la forma de vestir en público; exponer públicamente hechos relacionados con la privacidad; imposición de deberes no relacionados con los deberes laborales; trato claramente discriminatorio hacia otros empleados

TERCERA: Los efectos por el acoso laboral se manifiestan físicamente o

psicológicamente los que generan aspectos adversos en los servicios que presta la institución como ausentismo, al aumento de las bajas voluntarias por enfermedad, al aumento de los accidentes, a la reducción de la productividad y a la reducción de la calidad del trabajo, desde un aspecto legal, el agraviado puede, interponer demanda contra la empresa para la que trabaja y hacer que se despida o anule su empleo y se concedan daños y perjuicios.

5.2. Recomendaciones

PRIMERA: Sería recomendable que para evitar los actos de acoso laboral se realicen charlas periódicas con participación de todos los trabajadores del Municipio Distrital de Cerro Colorado, donde se describan la casuística que se ha presentado en la gestión municipal.

SEGUNDA: Se sugiere que por intermedio del departamento de recursos humanos se ilustre a los trabajadores, cuales son las características principales como se manifiesta el acoso laboral y las consecuencias legales que puede ocasionar al agresor dentro del Municipio Distrital de Cerro Colorado.

TERCERA: Es recomendable que el departamento de recursos humanos instruya entre sus trabajadores la importancia de laborar en un ambiente armonioso y en concordia va a tener como resultado una mejor eficiencia laboral al servicio de los usuarios, y al tiempo se crea una ambiente laboral agradable.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcon Anco, R. (2022). *El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del fonafun pnp, 2021*. Recuperado el 3 de junio de 2023, de Universidad Autonoma:
https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2133/11-21-2022_100936500_AlarconAncoRonaldJesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aragon Davila, S. (2022). *Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad nacional de Ucayali año 2022*. Recuperado el 11 de junio de 2023, de Facultad de derecho y ciencias politicas escuela profesional de derecho Universidad nacional de ucayali:
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6066/B3_2023_UNU_DERECHO_2022_T_SHARON-ARAGON-DAVILA_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias Gonzales, J., & Covino Gallardo, M. (junio de 2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Recuperado el 6 de mayo de 2021, de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arteaga, G. (2022). *¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas*. Recuperado el 5 de mayo de 2023, de <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Astaíza Pozo, J. (2022). *El acoso laboral dentro de la vida militar*. Recuperado el 11 de junio de 2023, de Área de Derecho Maestría de Investigación en Derecho. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8670/1/T3791-MDE-Astaiza-El%20acoso.pdf>

Auditoría Especial De Tecnologías De Información,. (2022). *Guía de Autoevaluación de Riesgos en el Sector Público*. Recuperado el 2 de junio de 2023, de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_mex_ane_64.pdf

Bizneo. (2023). *Acoso Laboral | Tipos y cómo combatirlo*. Recuperado el 26 de mayo de 2023, de <https://www.bizneo.com/blog/acoso-laboral-tipos-y-como-combatirlo/#:~:text=Acoso%20laboral%20vertical%20de%20tipo,superior%20al%20de%20la%20v%C3%ADctima.>

Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 27 de mayo de 2023

Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Lexington: MA: D.C. Heath. Recuperado el 12 de junio de 2023

Centro para el Control y prevención de enfermedades. (2028). *Violence prevention*. Recuperado el 9 de junio de 2023, de <https://www.cdc.gov/violenceprevention/youthviolence/bullyingresearch/spanish/index.html#:~:text=Los%20CDC%20definen%20el%20acoso,muy%20probable%20que%20se%20repitan.>

Clinica psicoterapia y personalidad. (31 de octubre de 2019). *Problemas Laborales*. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-fases/>

Conceptos juridicos.com. (s.f.). *Acoso sexual*. Recuperado el 8 de junio de 2023, de 2023: <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/acoso-sexual/>

Copred. (s/f). *Derecho a la igualdad y no discriminación*. Recuperado el 10 de junio de 2023, de

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a3/807/7c9/5a38077c94e45413195450.pdf>

Diccionario Panhispanaico del español juridico. (2023). *Acto Hostil*. Recuperado el 4 de julio de 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/acto-hostil#:~:text=Acci%C3%B3n%20que%20humilla%20o%20degrada%20a%20la%20persona%20que%20la%20padece>.

Direccion del trabajo. (2021). *Centro de consultas*. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html#:~:text=El%20acoso%20laboral%20es%20toda,perjudique%20su%20situaci%C3%B3n%20laboral%20o>

Direccion del trabajo D T. (7 de julio de 2021). *¿Qué es el acoso laboral?*
Recuperado el 1 de mayo de 2023, de Cwntro de Consultas:
<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

Ennes, P. (2022). *Metoologia de Encuestas*. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de Universidad Catolica del Uruguay: <https://ucu.edu.uy/es/node/49671>

Euroinnova. (2022). *Que es el cuestionario en una investigacion*. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion>

Jimenez, B. (17 de mayo de 2016). *Conceptos básicos en situación de desprotección de menores*. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://unatrabajadorasocial.wordpress.com/2016/05/27/conceptos-basicos-en-situacion-de-desproteccion-infantil/>

Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*". Lima: Themis, Nro. 65, p. 220. Recuperado el 28 de mayo de 2023

Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*. Recuperado el 29 de mayo de 2023, de European journal of work and

organizational psychology,:

http://www.psiquiatria.com/documentos/psicologia/psicologia_laboral/7827/

Lorenz, K. (1993). *Estoy aquí... ¿dónde estás tú?* Barcelona: RBA Editores.

Recuperado el 30 de mayo de 2023

Montenegro, J. (28 de enero de 2022). Recuperado el 7 de mayo de 2023, de

<https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2022-tipo-de-investigacin>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2023). *Centro Interamericano para el*

Desarrollo del Conocimiento. Recuperado el 1 de junio de 2023, de

<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados.>

Politecnico mayor. (2020). *¿Qué es Acoso Laboral y su Normatividad?* Recuperado

el 26 de mayo de 2023, de [https://www.politecnicomayor.edu.co/que-es-](https://www.politecnicomayor.edu.co/que-es-acoso-laboral-y-su-normatividad.html#:~:text=Se%20Constituye%20en%20Acoso%20Laboral%20E2%80%8B&text=%2D%20Las%20expresiones%20injuriosas%20o%20ultra)

[acoso-laboral-y-su-](https://www.politecnicomayor.edu.co/que-es-acoso-laboral-y-su-normatividad.html#:~:text=Se%20Constituye%20en%20Acoso%20Laboral%20E2%80%8B&text=%2D%20Las%20expresiones%20injuriosas%20o%20ultra)

[normatividad.html#:~:text=Se%20Constituye%20en%20Acoso%20Laboral%20E2%80%8B&text=%2D%20Las%20expresiones%20injuriosas%20o%20ultra](https://www.politecnicomayor.edu.co/que-es-acoso-laboral-y-su-normatividad.html#:~:text=Se%20Constituye%20en%20Acoso%20Laboral%20E2%80%8B&text=%2D%20Las%20expresiones%20injuriosas%20o%20ultra)
jantes,pol%C3%ADtica%20o%20el%20estatus%20social.

Quispe Asto , C., & Quispe Maquera, B. (2019). *Acoso Laboral Y Su Relación Con*

La Ansiedad Y Depresión En Los Colaboradores De La Micro Red De

Mariano Melgar. Recuperado el 12 de junio de 2023, de

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62ba913d-d6cb-4462-b43d-f963f2860ab9/content>

Sanitas. (2023). *Formas, causas y fases del mobbing*. Recuperado el 6 de junio de

2023, de [https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-](https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/formas-causas-fases-mobbing.html)

[salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/formas-causas-fases-](https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/formas-causas-fases-mobbing.html)

[mobbing.html](https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/formas-causas-fases-mobbing.html)

Santana Rabell, L. (2021). *guías para elaborar fichas bibliográficas en la redacción*

de ensayos, monografías y tesis. Recuperado el 7 de mayo de 2023, de

https://sociales.uprrp.edu/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias_elaboracion_fichas.pdf

Santos, D. (22 de marzo de 2023). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. Recuperado el 5 de mayo de 2023, de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos#:~:text=La%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%20es%20un%20m%C3%A9todo%20por%20el%20cual,resultados%20y%20anticipar%20futuras%20tendencias>.

Vinatea, & Tomaya. (2023). *¿Qué es el hostigamiento laboral y cómo afrontarlo?* Recuperado el 2 de mayo de 2023, de <https://www.vinateatoyama.com/que-es-el-hostigamiento-laboral-y-como-afrontarlo/>

ANEXOS:

| ESPECIFICOS | ESPECIFICOS | DEPENDIENT E | Consecuencias | Observación documental (libros, revistas, periódicos, artículos de internet y normas legales) | Fichas Bibliográficas |
|--|--|---|--|---|--|
| a. ¿Qué se entiende por acoso laboral y sus características en un entorno laboral? | 1. Describir al acoso laboral y sus características en un entorno laboral. | Efectos adversos en la administración pública | <ul style="list-style-type: none"> • Físicas. • Psicológicas. • Para la empresa • Legales, | | Fichas Documentales SI NO |
| b. ¿Cómo influye adversamente el acoso laboral en la administración pública? | 2. Subrayar la influencia adversa del acoso laboral en la administración pública | | | Encuesta | Cuestionario |

Nota. Elaboración propia.