

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**

**TESIS**

**Presentado por**

**Bach. Jhoisy Maquera Maquera**

**Para obtener el Título Profesional de:**

**Abogado**

**TACNA – PERÚ**

**2025**

# INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD



## 6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

---

### Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**“ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
TACNA, 2022”**

Tesis sustentada y aprobada el 31 de mayo del 2025; siendo el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : .....  
Dr. JESUS ATAHUASI CHAPARRO

SECRETARIO : .....  
Dra. LESLY GUISSOLA ROBLES VAZALLO

VOCAL : .....  
Mg. EDDY DAVID ROSAS RUEDA

ASESOR : .....  
Dra. HERMINIA SARMIENTO CHAMBI

## **DEDICATORIA**

A Dios, que ha sido mi guía y fortaleza, y cuya mano llena de fidelidad y amor me ha acompañado hasta este momento. A mi familia, que con su amor, paciencia y esfuerzo me ha apoyado en la realización de una meta más hoy. Agradezco que me hayan enseñado el valor del esfuerzo y la valentía, y a no temer las dificultades.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, que ha sido el eje que impulsa mis sueños y aspiraciones, y que me ha acompañado en mis momentos más desafiantes durante mis horas de estudio. Al finalizar hoy mis estudios, les dedico este logro, como un nuevo objetivo alcanzado.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción del problema.....	13
1.1.1. A nivel internacional .....	13
1.1.2. A nivel nacional .....	13
1.1.3. A nivel local.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos .....	15
1.4. Hipótesis de la investigación .....	15
1.4.1. Hipótesis general.....	15
1.4.2. Hipótesis específicas.....	15
1.5. Justificación de la investigación .....	16
1.6. Limitaciones .....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	20

2.2.	Bases teóricas.....	23
2.2.1.	Acoso.....	23
2.2.2.	Desempeño laboral.....	38
2.3.	Definición de términos básicos .....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		47
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	47
3.1.1.	Tipo de investigación .....	47
3.1.2.	Nivel de investigación.....	47
3.2.	Operacionalización de variables.....	48
3.3.	Población y muestra de la investigación .....	48
3.3.1.	Población .....	48
3.3.2.	Muestra.....	48
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	49
3.4.1.	Técnicas.....	49
3.4.2.	Instrumentos .....	50
3.5.	Tratamiento estadístico de datos .....	50
3.6.	Procedimiento.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		51
4.1.	Resultados .....	51
4.2.	Comprobación de las hipótesis.....	65
4.2.1.	Comprobación de las hipótesis específicas.....	65
4.2.2.	Comprobación de la hipótesis general.....	67
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		68
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		71
6.1.	Conclusiones.....	71
6.2.	Recomendaciones .....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		73
ANEXOS .....		77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Cuál es el régimen laboral de los trabajadores municipales?.....	51
Tabla 2. ¿Ha sido víctima de acoso en alguna ocasión el trabajador municipal? .	53
Tabla 3. ¿Cuál es el tipo de acoso del cual ha sido víctima el trabajador municipal?.....	55
Tabla 4. ¿Cuáles han sido las consecuencias debido al acoso sufrido para el trabajador municipal? .....	57
Tabla 5. ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales? .....	59
Tabla 6. ¿Cuáles han sido los efectos negativos que produjo los casos de acoso suscitados al centro de trabajo? .....	61
Tabla 7. ¿En qué estado del proceso quedaron los procesos administrativos disciplinarios por acoso?.....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencia porcentual sobre el régimen laboral de los trabajadores municipales .....	51
Figura 2. Distribución de frecuencia porcentual sobre si ha sido víctima de acoso en alguna ocasión el trabajador municipal .....	53
Figura 3. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuál es el tipo de acoso del cual ha sido víctima el trabajador municipal.....	55
Figura 4. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuáles han sido las consecuencias debido al acoso sufrido por el trabajador municipal.....	57
Figura 5. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales .....	59
Figura 6. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuáles han sido los efectos negativos que produjo los casos de acoso suscitados al centro de trabajo .....	61
Figura 7. Distribución de frecuencia porcentual sobre en qué estado del proceso quedaron los procesos administrativos disciplinarios por acoso .....	63

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Acoso y su vulneración en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022”, cuyo objetivo fue determinar si el acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. Metodológicamente, la investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo, diseño no experimental. Las técnicas empleadas, son la encuesta y entrevista, los instrumentos son el cuestionario y la cédula de entrevista; asimismo, siendo la población un total de 500 trabajadores y con una muestra de 218. Como resultado de la investigación se determinó que el acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la comuna provincial de Tacna. Por lo que, se concluye que el tipo de acoso, que más afecta a los trabajadores en la municipalidad, fue el acoso por actos de hostigamiento y género.

***Palabras clave:** acoso, desempeño laboral, vulneración, trabajadores, derechos fundamentales.*

## ABSTRACT

This research, entitled "Harassment and its Violation in the Work Performance of Workers of the Provincial Municipality of Tacna, 2022," aimed to determine whether harassment violates the work performance of workers at the Provincial Municipality of Tacna, 2022. Methodologically, the research is basic, with a descriptive level and non-experimental design. The techniques used are surveys and interviews, and the instruments used are a questionnaire and an interview form. The population was a total of 500 workers, with a sample of 218. As a result of the research, it was determined that harassment does violate the work performance of workers at the Provincial Municipality of Tacna. Therefore, it is concluded that the type of harassment that most affects workers in the municipality was harassment due to acts of harassment and gender.

***Keywords:** harassment, job performance, violation, workers, fundamental rights.*

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se manifiesta de diversas maneras, como intimidaciones, humillaciones verbales y exclusión. Estas conductas pueden presentarse en cualquier entorno laboral, afectando a uno o más compañeros que sufren por la mala conducta de sus colegas, superiores u otros empleados.

Este tipo de conductas se manifiesta de forma continua y perjudicial, menospreciando y lastimando al colega laboral, sin tener en cuenta el impacto negativo en su salud y bienestar, así como en sus condiciones laborales. Es fundamental que la organización o el lugar de trabajo permita o acepte esta situación, ya que hay investigaciones que indican que la presencia de riesgos psicosociales, como la falta de claridad en las funciones, conflictos mal gestionados, exceso de tareas, un estilo de supervisión ineficaz, y una organización inadecuada del trabajo, entre otros, contribuyen a este problema.

Esta circunstancia es altamente perjudicial, ya que provoca que la persona que sufre acoso vea comprometida su salud tanto física como mental, experimente un bajo rendimiento en su trabajo y ponga en riesgo su continuidad en el empleo.

Esta conducta puede ser perpetrada por el empleador, sus representantes o por otros trabajadores. En los dos primeros supuestos, correspondientes al denominado hostigamiento vertical, la normativa lo considera un acto de hostilidad susceptible de ser equiparado al despido arbitrario, a elección del trabajador. En cambio, cuando el hostigamiento proviene de un trabajador del mismo nivel jerárquico (hostigamiento horizontal), la legislación no ha establecido una calificación específica al respecto.

En este contexto, la empresa debe implementar medidas para prevenir estos comportamientos, estableciendo políticas de cero tolerancias hacia el acoso, gestionando los riesgos psicosociales y promoviendo ambientes laborales saludables, como parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, es responsabilidad de los empleados no permanecer en silencio y comunicar lo que está ocurriendo, ya sea a su superior inmediato, al departamento de Recursos Humanos o a la sección de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se tomen las acciones adecuadas. Si no se toman medidas para abordar la situación, sería necesario presentar una queja ante una autoridad superior, como SUNAFIL o SERVIR

El presente trabajo de investigación, se estructuró de este modo:

Capítulo I: Planteamiento del problema, se detallan la formulación del problema, objetivos, hipótesis, justificación y limitaciones.

Capítulo II: Marco teórico de la investigación, se mencionan todo el estudio de la teoría, como ser los antecedentes internacionales, nacionales; así también, el marco teórico y definición de términos básicos.

Capítulo III: Metodología de la investigación, se describen el tipo, nivel de investigación, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos, tratamiento estadístico de datos y procedimiento.

Capítulo IV: Resultados de la investigación, se aprecian todo el recojo, procesamiento, tabulación y análisis de la información, y la comprobación de las hipótesis.

Capítulo V: Discusión de resultados, se trabajó en base a los objetivos, antecedentes, bases teóricas científicas, con los que se respaldó el resultado de la investigación.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones en base a los objetivos y resultados del estudio. Finalmente están detalladas las referencias bibliográficas y los anexos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

##### 1.1.1. *A nivel internacional*

Cualquier conducta entre los miembros en el ambiente de trabajo que afecte las relaciones interpersonales o la integridad personal, en los países colombiano y mexicano se denomina acoso laboral, en España se denomina mobbing, acoso laboral o acoso moral. Cada estado tiene sus propias regulaciones, y su implementación tiene numerosas interpretaciones que crean ambigüedad. Esto se debe a que todos ellos contienen en la regulación las causas que los generan, los objetivos que persiguen y las consecuencias que tienen para las personas y los trabajadores, medidas preventivas y terapéuticas.

El acoso laboral es la amenaza, insulto, abuso físico o abuso verbal a una persona por parte de otra, con el fin de cambiar una relación, despedir, o provocar la renuncia a un trabajador para beneficio personal o colectivo.

##### 1.1.2. *A nivel nacional*

Nuestro país no es indiferente a esta clase de comportamientos, en nuestra realidad, esta figura es la violencia que atraviesan varios trabajadores en sus diversos modos en su espacio de trabajo, que tiene las mismas consecuencias que el bullying en definición general y afecta gravemente a las víctimas. Sobre esto, Suárez (2017), manifiesta que, el acoso es un concepto reciente en el Perú, pero su fondo y expresión son los mismos que hace décadas. El acoso es un obstáculo psicológico y físico, que se trata en provocar una intensa molestia a la víctima y provoca graves inconvenientes que conducen al desempleo. Es una expresión de violencia laboral que se contempla como un agravio con múltiples desencadenantes, porque aflige la dignidad del acosado, que resulta el principio de otros derechos primordiales. Es preciso manifestar que este enigma no es causado por los propios empleadores, más bien por los gerentes de línea y los empleados, así como por los clientes y usuarios del lugar de trabajo.

Este problema social, psicológico que tiene el Perú viene del pasado y que en el transcurso del tiempo esta situación se ha ido regulando en los diferentes ordenamientos jurídicos en el mundo, sin embargo, hasta la fecha en nuestro país no se ha incluido alguna regulación específica.

### ***1.1.3. A nivel local***

La investigación básicamente mostrará los tipos de acoso que existen y que afectan en el desenvolvimiento de sus labores de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, durante el año 2022.

Según la regulación laboral, el acoso es cualquier manifestación que emplee agresión o acoso cometido por el jefe o empleado en perjuicio de otro, de cualquier manera, que resulte en dañar, abusar, humillar, amenazar o interferir con un su labor o situación u oportunidad.

Cuando se habla del desempeño en el trabajo, se alude a la calidad de la prestación que realiza un empleado en su centro de trabajo. Aquí es donde intervienen, partiendo de sus cualidades profesionales hasta las de relación, impactando en forma directa en los resultados generales de la institución.

En conclusión, se trata de cómo los empleados se comportan y realizan su trabajo, y cómo eso afecta a la organización, tanto positiva como negativamente. Precisamente por eso, un bajo desempeño no solo puede perjudicar a la organización, sino también vulnerar derechos y condiciones físicas, por lo que regular el comportamiento en el lugar de trabajo para que nadie sea acosado durante la actividad es importante.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿El acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuáles son los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?
- b) ¿Cuáles son consecuencias que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?
- c) ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios hubo por acoso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si el acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar cuáles son los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- b) Evidenciar las consecuencias que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- c) Determinar la cantidad de procesos administrativos disciplinarios que hubo por acoso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

## **1.4. Hipótesis de la investigación**

### **1.4.1. Hipótesis general**

El acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, en su mayoría son los actos de hostigamiento y género.

- b) Se evidencia que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, es el bajo rendimiento laboral.
- c) Si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

### **1.5. Justificación de la investigación**

**Justificación teórica**, por cuanto nos permite dar a conocer nuevos conocimientos teóricos relacionados al desempeño laboral. que se ve vulnerado por el acoso.

**Justificación metodológica**, en el trabajo de estudio se empleará el tratamiento descriptivo, con la validación de los instrumentos que se aplicarán a las unidades de análisis, lo que permitirá evidenciar el problema de la investigación.

**Justificación práctica**, ello en observancia de que el acoso, no debe afectar el desempeño en las labores de los servidores municipales, dado que, las normas competentes, establecen puntualmente la protección integral del trabajador.

**Justificación jurídica**, se sostiene por la importancia que se concede a la obediencia de los derechos fundamentales en beneficio de los seres humanos, dado que, tienen su origen en la dignidad, que se plantea como supremo fin de la colectividad, y del Estado, que ayudan a resolver otros dilemas socialmente relevantes, como el acoso en el trabajo, que es un problema que influye en el comportamiento individual al mismo tiempo que comportamientos violentos y antisociales.

### **1.6. Limitaciones**

Se encontró ciertas limitaciones, respecto, a la subjetividad de las respuestas de los instrumentos que sirvieron para obtener los datos en la investigación. Asimismo, para llevarlas a cabo, la disponibilidad de tiempo era limitada por parte de los encuestados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Alcívar (2024)**, investigación titulada “*El Acoso Laboral en el desempeño de los servidores públicos ecuatorianos*” – Ecuador. Siendo su objetivo a evaluar la efectividad de las medidas legales existentes para proteger a las víctimas de acoso laboral, tales como los servidores públicos. La metodología que ha utilizado es de enfoque cualitativo y cuantitativo, esto quiere decir mixta, de tipo básico, con métodos analítico, exegético y comparativo, las técnicas utilizadas son el análisis documental mediante revisión bibliográfica y documentos, y la encuesta con sus respectivos instrumentos. El resultado de la investigación de acuerdo al análisis de las respuestas revela un alto nivel de conocimiento respecto al acoso laboral, pero también destaca preocupaciones sobre la efectividad de las políticas y la administración en la gestión de denuncias dentro del entorno laboral como tal. Por que se concluye que, se puede evidenciar la relación entre el acoso y el desempeño laboral de los servidores públicos.

**Carrasco (2020)**, tesis: “*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*” (Ecuador). El objetivo fue reconocer la ocurrencia del acoso en el trabajo sobre el desenvolvimiento de los trabajadores del centro público. Metodológicamente, el tipo de indagación fue básico, de nivel exploratoria y descriptivo, usó el diseño no experimental. Como resultado encontró que el personal (80%) presentaba agentes de riesgo psicosocial, obtuvo la puntuación más baja entre el número total de valoraciones de desempeño realizadas. El 20% concierne a personas pertenecientes a niveles jerárquicos superiores. En este sentido, se ha establecido que el acoso como agente de peligro psico-social incide en el desempeño de los empleados del sector público.

La autora concluyó en que, el vínculo del acoso como factor de peligro psico-social daña el desempeño de los empleados. Cuanto mayor es el riesgo, menor es el puntaje de valoración, lo que da como resultado una relación lineal (-0.70), perfectamente negativa.

**De Miguel y Prieto (2016)**, artículo: *“El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español” (Bolivia)*. El objeto del estudio es analizar el acoso laboral como peligro psicosocial de la organización, considerando los efectos que emergen de esta figura. En la metodología, se usó el tipo de investigación básica, de revisión de bibliografía. Como resultado los autores señalan que, el acoso laboral y el mobbing son riesgos psicosociales que ocurren en el ámbito interpersonal de las organizaciones empresariales y que han aumentado significativamente en los últimos años, pero que también son devastadores para las empresas que experimentan una caída significativa en la productividad. Concluyeron que, los más afectados por este fenómeno son los departamentos relacionados con los de servicio que continúan haciendo negocios con terceros ajenos a la organización. También hay diferencias en las condiciones socio-demográficas, ya que las mujeres y los adultos mayores de 55 años, son las más expuestas. Finalmente, el estudio exploró dinámicas “consecuencias en el tiempo” que pueden afectar a cualquier trabajador y requieren acciones que puedan eliminar un hecho que se hace más concurrente en el global laboral contemporáneo.

**Jimenez (2017)**, en la investigación titulado: *“Estudio de derecho comparado del acoso laboral en España, México y Colombia” (Colombia)*. El objetivo fue definir los dispositivos de resguardo al trabajador para precaver y enmendar el acoso en el trabajo en Colombia. En la metodología, el estudio fue de tipo básico, nivel exploratorio. Como resultado, luego de realizar una investigación sobre el fenómeno del acoso laboral en tres países: español, mexicano y colombiano, la autora encontró que, el comportamiento de las personas integrantes del ambiente laboral en los tres países, confirma que en la relación de superiores jerárquicos a empleados subordinados y viceversa.

Concluyó que, existe agresiones físicas, lenguaje abusivo, insultos públicos, burlas, críticas, intimidación pública de la privacidad personal, trato degradante, etc., alterando la estabilidad emocional de sus afiliados, sus relaciones interpersonales y los objetivos que persiguen las instituciones, con base en lo que determina la política gubernamental para lograr los objetivos nacionales, deberes y obligaciones.

**Astudillo y Castillo (2017)**, tesis mencionada: *“Necesidad de incorporar la figura del acoso laboral en las prohibiciones al empleador del artículo 44 del Código del Trabajo” (Ecuador)*. El objetivo general fue determinar a través de la investigación la importancia de añadir la figura del acoso laboral dentro de las reglas del empleador en el ámbito del Código de Trabajo y sus connotaciones jurídicas y sociales. En la metodología, el estudio es de tipo básico, de nivel analítica y recopilatoria. Como resultado, los autores mencionaron que, el acoso en el trabajo suele ser una manera de agresión psicológica, con el propósito de atentar contra la dignidad y la estabilidad psicológica de los trabajadores e interferir con el desempeño normal de su trabajo. Concluyeron mencionando que, hacer que los trabajadores pierdan sus derechos significa perder la fuente de sus puestos de trabajo.

**Fondevila (2008)**, artículo: *“El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción” (México)*. El fin fue examinar diversos patrones de percepciones subjetivas de una clase de acoso en el trabajo denominado “congelamiento” entre servidores de instituciones estatales mexicanas, según su nivel socioeconómico. Metodológicamente, el tipo de investigación es básica, con enfoque cualitativa. Como resultado el autor evidenció que, una de las características más llamativas de las prácticas de intimidación es el hecho de que nunca es manifiesta. Por ejemplo, un gerente no advierte a un subordinado que lo deje sin una tarea específica y lo excluya de su oficina o actividades grupales. Esto hace que su accionar sea destructiva, donde se está produciendo la congelación, que afecta no solo a quienes se ven directamente afectados, sino también a quienes los rodean.

Concluyó mencionando que, una reacción común del grupo es la congelación, el miedo a la cercanía, al comportamiento amistoso, de apoyo u otro hacia la víctima. Sin embargo, dado que no se trata de una disputa abierta, la sospecha de la causa de la disputa recae inmediatamente sobre la persona en cuestión.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Onofre (2024)**, en la tesis titulado "*Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos del trabajador en la legislación peruana, dentro del régimen laboral privado, 2023*". Su objetivo fue analizar de qué forma el hostigamiento laboral viene vulnerando los derechos elementales del trabajador a nivel del marco jurídico peruano a razón del régimen privado durante el año 2023. En cuanto a la metodología, el tipo es básico, nivel descriptivo, con enfoque cualitativo, la población y muestra estuvo compuesto por el estudio es el marco jurídico, doctrinal y jurisprudencial. El resultado a lo que se ha llegado, es que el hostigamiento laboral vulnera el derecho a la integridad personal del trabajador. Asimismo, concluye que el hostigamiento es considerado como una actividad tendenciosa que afecta el aspecto físico y psicológico del trabajador, lo cual, repercute el desempeño laboral, disminuyendo la calidad, eficiencia y la seguridad del trabajador de forma directa, al estar en un lugar inapropiado.

**Aragón (2022)**, en la tesis denominada "*delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022*". El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022. Metodológicamente, ha utilizado diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, de tipo básico, la técnica usada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento; asimismo, el resultado muestra que el delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.755 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada

Y concluye que, el delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

**Mendoza (2019)**, tesis: *“El Acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019” (Lima)*. El objetivo fue definir si el acoso vulnera la permanencia en el trabajo de los servidores. En la metodología del estudio es de tipo de indagación es básica y usó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. Como resultado determinó que, la ausencia de una definición clara de acoso laboral en la legislación laboral atenta significativamente contra la estabilidad de los trabajadores, entonces de alguna manera (horizontal, vertical o mixta) padecen este fenómeno. Concluyó que, bajo otras leyes internacionales, los acosadores y las organizaciones que no tomen medidas para eliminar estas actitudes negativas pueden estar sujetos a sanciones penales y reparaciones.

**Caldas (2019)**, tesis: *“El acoso laboral y la autoestima del personal del Hotel Casa Sur de la ciudad de Ica, 2017” (Ica)*. Su objetivo fue examinar en qué grado el acoso en el trabajo afecta la autoestima del trabajador. La investigación metodológicamente es de tipo aplicada y usó el nivel correlacional. Como resultado menciona que, para disminuir el acoso en el lugar de trabajo, se debe permitir a los trabajadores la libertad de expresarse voluntariamente. Concluyó que, debemos respetar las actividades laborales del resto, no dando opiniones negativas. Asimismo, cada colaborador debe recordar las funciones que le corresponde y así evitar el prejuizamiento de sus semejantes.

**Enciso y Pérez (2018)**, tesis: *“El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los olivos, Lima – 2017” (Lima)*. Su objetivo general fue comprobar si el acoso dentro del trabajo afecta al empleado en sus derechos fundamentales y sugerir medidas para su defensa. La indagación es de tipo básico, nivel descriptivo y usó el diseño no experimental, con enfoque cuantitativo.

Como resultado los autores mencionaron que, esta clase de conductas perjudica al ambiente familiar del acosado, debido al carácter de psicofobia laboral que experimenta la víctima, como consecuencia de la conducta irracional del agresor. Esto significa una agresión con consecuencias serias, asimismo, perjudica en el desarrollo y aumentan los comportamientos negativos en el lugar de trabajo. Concluyeron que, se trata de una cuestión de asequibilidad personal, y laboral, por efectos de las asimetrías de dominio. Las expresiones en el lugar de trabajo de acoso, incluyen amenazas verbales, ataques físicos, difamación, humillación, y manipulación.

**Arce (2018)**, tesis: *“El acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú”* (Lima). El objetivo fue estudiar si los mecanismos de defensa en caso de agresión psicológica en el lugar de trabajo es el adecuado. En la metodología se aprecia que el tipo de investigación fue básica y usó el diseño no experimental, con enfoque cualitativo. Como resultado menciona que, los mecanismos de protección implementados por el estado fueron escasos para solucionar casos de acosos laborales. Dado que, el artículo 30 del D.L. 728, destaca la falta de una definición del acoso laboral, y tan sólo contempla las hostilidades con carácter de despido. Concluyó mencionando que, en el marco legal (D. Leg. N° 728), no existen instrumentos que brinden protección a los trabajadores ante los casos.

**Guerrero (2016)**, tesis: *“Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa”* (Piura). Su objetivo general fue saber el grado en que presenta el acoso en el trabajo dentro del distrito judicial piurano y por ende proyectar una norma. Metodológicamente, el tipo de indagación es jurídico propositivo y usó un diseño mixto (cualitativo-cuantitativo). Como resultado la autora demostró que el acoso laboral en su mayoría es aquellos que tienen a su cargo personal de trabajo, aquellos que por el cargo o posición de mando que ocupan tienden a cometer actos de acoso laboral. Concluyó que, los derechos afectados son la dignidad e integridad del empleado, y también sus derechos económicos y sociales del trabajador.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Acoso**

#### **2.2.1.1. Definición**

Dentro del ámbito laboral, la RAE (2022), lo define como, una práctica en el lugar de trabajo que consiste en aplicar presión psicológica para excluir a los trabajadores.

La OMS, lo define como, el proceder violento y amenazante de uno o varios integrantes de un colectivo hacia uno o varios, en un medio laboral, con la intención de infundir desánimo o el despido.

Diazgranados (2015), lo como el acto de seguir o acosar a alguien, con desagrado o exigencia y es un término aplicado al lugar de trabajo que nos permite evidenciar la intención de desestabilizar su entorno laboral, es decir, acciones contra un individuo o varios que desempeñan una función dentro del organigrama de referencia laboral para causar un daño físico, intelectual o emocional desproporcionado; que puede llevar a la desmotivación, incluso renunciar (p. 15).

Cornejo et al. (2017), lo definen como el comportamiento agresivo y repetitivo de una persona a otra persona, en el lugar de trabajo y destruye su desarrollo profesional y personal.

Desde una perspectiva académica, el acoso puede entenderse como una manifestación de abuso de poder que involucra tres componentes esenciales: la persona que acosa, la persona acosada y el entorno u organización en la que se produce la interacción. Esta conducta puede presentarse de manera consciente y premeditada, cuando uno o más individuos ejecutan acciones intencionadas con el propósito de perjudicar a otra persona para obtener beneficios específicos. No obstante, con mayor frecuencia el acoso se manifiesta de forma inconsciente y automática. Bajo esta óptica, el acoso constituye un fenómeno de carácter estructural, en tanto se halla arraigado en dinámicas culturales que lo perpetúan y normalizan dentro del entramado social (Ochoa et al., 2021).

El **acoso laboral**, también denominado mobbing, constituye un fenómeno de larga data que ha estado presente en diversas culturas y civilizaciones a lo largo de la historia. Sin embargo, su incidencia se ha intensificado con la transformación de las dinámicas organizativas propias del mundo del trabajo contemporáneo (Ochoa et al., 2021).

El Código Penal peruano tipifica el acoso como un delito cuando una persona, de manera reiterada, persiste en conductas de hostigamiento o intimidación hacia otra, generando con ello un impacto negativo en el desenvolvimiento cotidiano de la víctima. Esta conducta delictiva es reconocida por su capacidad de vulnerar derechos fundamentales, al interferir significativamente en la vida personal, social o laboral del individuo afectado.

En consecuencia, este tipo penal abarca una serie de conductas no deseadas llevadas a cabo por una persona en contra de otra sin su consentimiento, entre las cuales se incluyen actos como la vigilancia, el seguimiento o la intención de establecer una proximidad no solicitada. Estas acciones, al ser persistentes y unilaterales, configuran una forma de injerencia indebida en la esfera personal de la víctima.

El acoso sexual se configura cuando una persona, sin el consentimiento de otra, la vigila, persigue, hostiga, asedia o intenta establecer contacto o proximidad con el propósito de realizar actos de índole o connotación sexual.

#### **2.2.1.2. Origen**

Rojo y Cervera (2015), mencionan que, en principio se pueden considerar dos orígenes distintos del acoso en el centro de trabajo:

- a. Las iniciadas por el acosador o conjunto de acosadores, principalmente por el hecho de que el acosado es “distinto” del acosador. Esta distinción puede surgir por causa de que la víctima es mejor o conocida en la profesión del abusador, o porque la persona acosada es independiente, y hace las cosas a su modo o distinta, es decir, alguien que no se siente cómodo con las pautas establecidas.

- b. Las iniciadas por el acosador que da órdenes molestas de superioridad y también por parte de la organización corporativa a la persona acosada. En este caso se llama estrictamente "acoso sistemático".

En ambas situaciones, el ataque va dirigido de manera objetiva y resuelta a que la persona acosada deje su trabajo o empresa y se vaya sin ser despedida, porque la persona acosada ya no puede tolerar la situación.

Por otro lado, el acoso laboral, a partir de la década de 1980, los estudios desarrollados por Heinz Leymann han contribuido significativamente a visibilizar esta problemática, dotándola de mayor claridad conceptual y reconocimiento académico. Gracias a estos aportes, el acoso laboral ha sido progresivamente incorporado dentro de la categoría de riesgos psicosociales en el ámbito ocupacional.

### **2.2.1.3. Características**

Según Rodríguez (2013), Ayala (2019), Piñuel y García (2015); afirman seis características de identificación del acoso laboral:

- a. Comportamiento irrazonable, ofensivo y discriminatorio dirigido a perjudicar. Las consecuencias negativas no son solo para el destinatario, sino también para todos los empleados que viven este momento.
- b. El acoso debe ocurrir semanalmente durante al menos 6 meses.
- c. La preferencia sexual, culto y xenófoba, no considerado acoso, pero es otra forma de abuso.
- d. Hay dos clases de conflicto. En el primero, la persona acosada no ha cometido ningún acto provocativo, en el caso segundo, es parte del conflicto.
- e. Inicialmente, los acosadores pueden involucrarse en una variedad de comportamientos que resultan en acoso laboral a largo plazo, como limitar los medios comunicativos, formar agrupaciones para arrinconar a las víctimas, desacreditar y todo tipo de abuso en el lugar de trabajo.
- f. El objetivo es que el acosado renuncie a su puesto laboral.

#### 2.2.1.4. Tipos

El acoso laboral se reconoce por la disputa desigual entre dos partes, el perpetrador y la víctima. En este conflicto existen disparidades de poderío social, de riqueza, corporal y psíquico entre los actores involucrados, donde la parte acosadora tiene ventaja, apoyo o estatus superior que el empleado acosado. En este sentido, Kahale (2012), afirma que, el acoso laboral es realizado en diversas formas:

a. Vertical

Puede ser en orden ascendente o descendente, la primera ocurre cuando el jefe está siendo acosado por el empleado, es decir, cuando la autoridad no es aceptada. La segunda se da cuando un jefe abusa de su posición o se comporta de manera altanera para acosar a sus subordinados en el trabajo.

b. Horizontal

Es el acoso por un colega en el mismo nivel dentro de la institución. Puede ejercerse de muchas formas, incluido el arrinconamiento social, las mofas y el trato marginador.

c. Mixto

Surge de la coexistencia de las molestias duales de acoso horizontal y vertical, es decir, surge de actos que atentan contra la dignidad tanto de los trabajadores como de sus superiores. Se distinguen tres pasos según la gravedad de los efectos del acoso laboral. La primera es cuando la víctima resiste y escapa al acoso. En segundo grado, la víctima sufre una incapacidad temporal y no puede trabajar. Y el último, cuando la persona agredida no se reincorpora al trabajo y requiere un tratamiento especial.

Según López (2022), se puede clasificar los diversos tipos de acoso a razón de los objetivos del acosador:

- a. Acoso estratégico: es la que beneficia al abusador de alguna manera, como, por ejemplo, excluir a un oponente que quiere ser ascendido de la misma forma que el acosador, o excluir a un subordinado que pueda reemplazar al mismo. Este tipo de violencia suele implicar una estrategia calculada para sacar a alguien del centro laboral o arremeter contra él, hasta el punto de ser una amenaza para el acosador.

- b. Acoso perverso: no tiene un propósito específico. Su único motivo es una posición autoritaria o antipatía hacia sus compañeros. Este tipo de comportamiento se deriva de la naturaleza abusiva de los acosadores.
- c. Acoso de gestión: ejercido en caso de incumplimiento de lo deseado por la organización, un caso es, no lograr un mínimo de ventas impuesto demasiado alto. Esto puede provocar humillaciones o amenazas de cese. Generalmente, este tipo de acoso se produce para evitar que los subordinados reciban algún tipo de compensación en caso de renuncia, ya que fue la víctima quien tomó la decisión.
- d. Acoso disciplinario: se da con el fin de imponer al trabajador un modo de comportamiento, provocando así un temor en el centro laboral. Por ejemplo, un trabajador puede no querer asistir a un evento en particular propuesto por el superior, y como resultado, comienza a ser excluido de otras actividades.

#### **2.2.1.5. Modalidades**

El acoso está relacionado con una relación laboral y es una conducta repetida, pública y abierta que causa daño a la persona involucrada. En este sentido, López (2012), describe las siguientes modalidades existentes con las que se llevan a cabo el acoso laboral:

- a. Maltrato laboral

Esto incluye ataques que transgredan la integridad física, ética o sexual de cualquier persona que sea empleado; los derechos a la privacidad y la buena reputación, incluye lenguaje o comportamiento ofensivo o escandaloso. Atentar contra el respeto propio y la dignidad de cualquier persona en una relación laboral.

- b. Persecución laboral

Comprende las acciones reiteradas o manifiestas encaminadas a inducir el despido de un empleado o trabajador mediante cambios permanentes en el horario de trabajo, que puedan dar lugar a la inhabilitación, sobrecarga de trabajo y desvinculación laboral, e incluye todas las acciones caracterizadas por la arbitrariedad.

c. Discriminación laboral

Esto incluye cualquier trato diferencial basado en la raza, el género, la familia o el origen nacional, las creencias religiosas, las preferencias políticas o las circunstancias sociales, o que no sea razonable desde la perspectiva del derecho laboral.

d. Entorpecimiento laboral

Se entiende por tal toda acción que impida, complique o retrase la realización del trabajo, que pueda perjudicar al trabajador. Estos constituyen actos obstructivos, incluyendo la sustracción, ocultación o inutilización.

e. Inequidad laboral

Ocurre cuando los empleadores son injustos y subestiman el trabajo de sus trabajadores.

f. Desprotección laboral

Es un comportamiento que pone en amenaza la integridad y seguridad del empleado a través de una orden, sin cumplir con los requerimientos de resguardo y seguridad.

#### **2.2.1.6. Fases**

Cada caso de acoso tiene sus propias especificidades, pero depende de los aspectos característicos del participante, los deberes y la naturaleza del trabajo, y reglamentación de la organización en la que ocurre el acoso. Piñuel (2001), muestra que el acoso en el trabajo suele tener una consecución propia de 5 fases, comunes en diversos casos:

a. Primera fase: hechos críticos.

El conflicto interpersonal es común en cualquier negocio en esta etapa. Esto se debe a que los grupos y las personas a menudo tienen intereses y objetivos diferentes o en conflicto. Esto crea ciertos problemas, fricciones o incluso disputas entre las personas que pueden resolverse activamente a través de la comunicación, de lo contrario, podría representar el comienzo de un conflicto severo.

b. Segunda fase: acoso o estigmatización.

Durante esta fase, toda la planificación de acoso se aplica de forma sistemática y en el tiempo a la víctima. Posteriormente se dan una serie de conductas perversas que tienen como finalidad ridiculizar y marginar socialmente a la víctima. La víctima no concibe lo que sucede e incluso puede negarlo ante su pasividad. Esta fase suele ser la más duradera.

c. Tercera fase: intervención de la dirección.

Lo que comenzó como una disputa es inherentemente conocido por los integrantes del colectivo del acosado y se extiende a los directivos de la empresa. En algunos casos, la gerencia llevará a cabo una investigación completa y decidirá transferir al trabajador o al acosador cuando se evidencie el problema.

d. Cuarta fase: asistencia especializada externa con resultado erróneo.

Si alguien ha sido víctima de acoso, busca ayuda profesional de un psicólogo o psiquiatra, y lo más probable es que reciba un diagnóstico erróneo. Esto se debe a que menos profesionales son capaces de identificar y tratar los problemas que se derivan de la organización del paciente y la naturaleza patológica del acoso. Como tal, las víctimas de acoso a menudo son mal diagnosticadas en función de sus características personales, haciéndolas sentir responsables de su acoso, lo que agrava aún más el daño.

e. Quinta fase: exclusión.

Durante esta última fase, las víctimas suelen terminar renunciando a sus trabajos después de un período prolongado del acoso. Los empleados del gobierno suelen solicitar cambios de trabajo, pero eso rara vez sucede. Por otro lado, en el sector privado, algunas víctimas optan por soportar estoicamente sus trabajos y soportar juicios que tienen muy malas consecuencias para su salud. Los efectos más intensos pueden llegar al suicidio.

Luego de conocer las fases del acoso, debemos aplicar mecanismos para evitarlas y evitar causar alguna tragedia. Esta precaución debe ir encaminada a eludir en lo posible los conflictos y, evitar su estigma. Esto se logra mediante una correcta organización laboral y el uso de las herramientas necesarias para precaver, regular y, si es necesario, corregir los conflictos interpersonales. La dirección, junto con los delegados de los empleados, deben preparar un documento que establezca fehacientemente que la empresa no tolerará comportamientos que alienten o induzcan a otros trabajadores a participar en cualquier forma de acoso.

#### **2.2.1.7. Factores influyentes**

Según la Universidad Politécnica de Cataluña (2018), hay factores que colaboran al origen de casos de acoso laboral. En instancia primera, existen factores de naturaleza organizativa, los cuales son:

- a. Un sistema con malas bases, comportamiento comúnmente autoritario y poco apoyo entre sus semejantes, favoreciendo el surgimiento de líderes ficticios.
- b. Algunas jerarquías existen sin un organigrama claro entre ellas o dentro de ellas que sea conocido por todos los miembros.
- c. Desequilibrio excesivo de la carga de trabajo, física, mental o psicológica.
- d. Pobre flujo de información que provoca la propagación de rumores y problemas de comunicación evidentes.
- e. Objetivos laborales no definidos o no planificadas.

En segunda instancia, hay factores originados de una gestión defectuosa de los problemas que puedan hallarse en el centro de trabajo:

- a. Negar sin comprobar los hechos.
- b. Promover el proceso de estigmatización dentro de la organización.

Ante estos factores, podemos mencionar que, hay más probabilidades de experimentar procesos de acoso, cuando hay menos oportunidades de ascenso, menos variedad de tareas, menos ambiente positivo en el trabajo, menos capacidad para influir en el propio trabajo; resultando, el alto número de organizaciones con insatisfacción severa y alta presión de tiempo. La aparente falta de dirección y el abuso de poder son los factores más prominentes.

Para seguir siendo competitivos en un medio ya global, las empresas están realizando métodos para ofrecer productos a costos más bajos, resultando que, los subordinados afronten a una mayor carga laboral, incertidumbre sobre sus futuras carreras, jornadas laborales más largas y más trabajos temporales o de medio tiempo. Los mandos intermedios están bajo la presión de sus superiores y ejercen una presión autoritaria sobre sus subordinados. En estos entornos, el acoso puede verse como un medio habitual para lograr un fin. Las denuncias por acoso en el Reino Unido, describen que comienzan en los grados más elevados de la jerarquía y persisten a su vez en los grados más bajos.

Asimismo, según Sevilla (2021), menciona otros factores que pueden influir en el acoso son:

a. La organización del trabajo

Dar a los trabajadores una mayor demanda de su trabajo, pero tienen poco control sobre él, originando un déficit cualitativo y da como resultado un trabajo caracterizado por el tedio, el desperdicio y la repetición. Todo esto conduce al estrés, que puede convertirse en una causa para el conflicto, que culmina en forma de violencia y acoso psicológico.

b. La dirección

Incluso los jefes autocráticos que se esfuerzan por mejorar y lograr los mejores resultados sin considerar el factor humano pueden generar disputas que conduzcan al acoso laboral.

c. Las tareas

Si un trabajador siempre realiza la misma tarea, la monotonía y la repetición pueden generar incomodidad y conflicto entre los miembros.

En última instancia, cuando un trabajo no desafía a un empleado ni fomenta el crecimiento profesional o personal, el empleado puede crear presión y frustración, lo que puede hacer que el empleado se sienta incómodo y, a menudo, ataca a otro empleado con algún tipo de acoso.

#### **2.2.1.8. Elementos intervinientes**

Dado a la diversidad de agentes influyentes en el origen del acoso laboral, Infocop (2016), evidencia tres importantes partes en el acoso:

a. Acosador

El análisis científico sugiere que este tipo de personas tienen una personalidad negativa, como: el narcisismo, la ira, la venganza, la inseguridad, la baja autoestima y, en ciertos casos, un historial de intimidación.

b. Víctima

Algunas investigaciones han demostrado que ciertos empleados pueden correr un mayor riesgo de acoso en el lugar de trabajo que otros debido a sus características y rasgos. También sabemos que un estatus de perpetrador más alto en la jerarquía tiene ciertos factores que aumentan los niveles de conflicto con las víctimas, que a su vez están asociados con niveles más altos de abuso laboral, por ejemplo, desempeño deficiente.

c. Situación

Los investigadores encontraron que agentes como la inestabilidad laboral, la falta de autogestión y la alta carga laboral, se asocian a los perpetradores y las víctimas del acoso, además de ser consideradas las principales causas de estrés. Otro agente a considerar es el estilo de liderazgo, que en ciertos casos adoptan un estilo pasivo y autocrático basado en el castigo arbitrario, y que tienden a adoptar una postura tolerante hacia el acoso en el centro de trabajo.

#### **2.2.1.9. Consecuencias**

Ávila, Bernal y Alzate (2017), afirman que, esta problemática puede traer consecuencias en los siguientes ámbitos:

- a. En relación al ámbito social y familiar, surgen angustias y problemas, provocando que las víctimas se alejen de sus familiares, abandonen los lazos de amistad, se produzca estigma social, y otros resultados.
- b. A nivel organizacional, los principales resultados fueron la reducción de compromiso, motivación, insatisfacción laboral, el aumento de la rotación de empleados, el deseo de abandonar el lugar de trabajo, el ascenso de costos y la reducción de la productividad.
- c. Además, puede tener repercusiones legales y financieras para los acosadores, desde el despido de una empresa si las circunstancias lo acreditan, como la repercusión en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo.

Los efectos del acoso laboral pueden afectar el desempeño laboral, ya que el propósito del acosador es provocar un colapso mental en la víctima, por lo tanto, conduce a daños psicológicos. Además, provoca la interrupción funcional de la víctima a través de cambios en el rendimiento.

En el contexto del **acoso laboral**, las manifestaciones iniciales suelen asemejarse a los síntomas propios del estrés, tales como fatiga persistente, nerviosismo, alteraciones del sueño, cefaleas, afecciones gastrointestinales y dolores lumbares. No obstante, cuando la situación de acoso se prolonga en el tiempo, es posible que se desarrollen cuadros de depresión mayor, junto con diversos trastornos psicósomáticos. Las consecuencias del acoso laboral pueden dejar secuelas profundas y duraderas en la persona afectada, que van desde el trastorno de estrés postraumático hasta sentimientos persistentes de vergüenza e incluso transformaciones significativas en la estructura de la personalidad (Ochoa et al., 2021).

#### **2.2.1.10. Derecho comparado**

La figura del acoso es conocido ya varios años atrás, ya que su manifestación no puede considerarse solo recientemente, sin embargo, en algunas legislaciones de distintos países no regulan estrictamente esta figura, donde incluimos a nuestro país, que aún no incorpora esta figura en su ordenamiento jurídico.

Pese a ello, en algunos estados, si ha sido regulado:

a. Suecia

En el año 1993, organiza el sistema trabajo, exigiendo a los empleadores tomar acciones claras contra el acoso, actuar cuando ocurre y ayudar a la víctima. Fue el primer país en incluir el acoso laboral en su Ley por medio de su norma básica para advertir riesgos.

b. Francia

Decreta que los incidentes reiterados de acoso tienen como fin el deterioro del ambiente de trabajo, la afectación de la dignidad de los empleados y sus derechos, y el menoscabo de la integridad física y psíquica o de la competencia profesional. Introduciendo el acoso como delito en el Código Penal, imponiéndose multas y penas de prisión.

c. Bélgica

Sanciona el acoso penalmente y hace que los delincuentes lo entiendan como una conducta que afecta gravemente la ecuanimidad del resto. En lo laboral, los empleadores deben llevar mecanismos para precaver el acoso.

d. Brasil

En Río de Janeiro se prohíbe a los gerentes jerárquicos realizar conductas contra los empleados dependientes que violenten su dignidad, y que puedan dañar el ambiente de trabajo, lo que puede denominarse acoso moral en el trabajo.

e. Argentina

Según su Ley N° 1225 del 05 de enero de 2004, en Buenos Aires, se toma medidas contra los trabajadores que atenten en perjuicio de la dignidad corporal, sexual, psíquica o colectiva, mediante intimidación, autoritarismo u hostigamiento.

f. Colombia

Según su Ley N° 1010, del 23 de enero del año 2006, simboliza un plan estatal de actuar en relación al acoso en el trabajo con el fin de ayudar a los empleados que laboran en organizaciones cuyas condiciones laborales son agresivas y hostiles.

### **2.2.1.11. Regulación normativa nacional**

En nuestro ámbito nacional, no hay regulación normativa específica del acoso en el trabajo como tal, sin embargo, hay medios legales mediante el cual el empleado puede ampararse frente a eventuales situaciones de acoso donde puede estar en la posición de víctima.

#### **El delito de acoso en el Código Penal**

El ordenamiento jurídico penal peruano establece con claridad las sanciones correspondientes para quienes incurran en conductas que vulneren la libertad individual en diversos contextos. En particular, el artículo 151-A del Código Penal incorpora la figura del delito de acoso, definiendo sus elementos constitutivos y las consecuencias jurídicas derivadas de su comisión.

#### **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley 27942**

La Ley de Hostigamiento Laboral tiene como finalidad principal la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, entendido este como una manifestación de violencia que se expresa mediante conductas de connotación sexual no consentidas por la persona afectada.

El hostigamiento sexual constituye una manifestación de violencia que se materializa mediante comportamientos de carácter o connotación sexual o sexista, no deseados por la persona a quien van dirigidos. Estas conductas tienen el potencial de generar un entorno intimidante, hostil o degradante, así como de incidir negativamente en el desarrollo de la actividad laboral, académica, formativa o en cualquier otra esfera en la que se desempeñe la persona afectada.

El hostigamiento sexual típico, también denominado chantaje sexual, se manifiesta a través de comportamientos físicos o verbales de carácter sexual, reiterados y no deseados, ejercidos por una o más personas que se encuentran en una posición de poder, jerarquía u otra situación de ventaja. Estas acciones son rechazadas por la persona afectada, al percibir que vulneran su dignidad y transgreden sus derechos fundamentales.

### **Constitución Política del Perú**

Dentro del **marco constitucional** tenemos el Art.1, que manifiesta lo siguiente: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

En el ámbito laboral, el elemento central en el que se realiza el trabajo como actividad humana esencial, se denomina trabajador en sus dimensiones personal y social. Por lo tanto, un trabajador debe ser considerado un objeto de protección a nivel físico y moral, el desempeño de su trabajo.

En la realización laboral, cada persona, en especial el Estado, debe velar por los más altos valores del trabajo, dignidad humana y bienestar propio en aras de la justicia social. En este sentido, la capacidad de laborar dignamente, que es primordial a la condición humana; y no solo para cubrir nuestras necesidades, sino para mejorarnos como personas y considerarnos útiles.

Asimismo, el artículo 2 de nuestra constitución, protege a las personas mediante derechos, de los cuales destacan:

- Inciso 1. (...) a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. (...)
- Inciso 2. A la igualdad ante la ley. (...)
- Inciso 15. A trabajar libremente, (...)

Debemos señalar también que hay artículos contemplados que resguardan al trabajador contra cualquier acto de acoso:

- Art. 22. El trabajo es un deber y un derecho. (...)
- Art. 23. (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, (...).
- Art. 26. En la relación laboral se respetan los principios (...)

Un acercamiento a la reglamentación del acoso, es sobre las formas de hostigamiento o acoso sexual, descritos en el Art. 4 de la Ley N° 27942:

- Extorsión sexual

Es una amenaza sexual, si un empleador exige la provisión de algunos privilegios laborales a cambio de atenciones sexuales a un empleado, o es sancionado por negarse a proporcionarlos.

Puede manifestarse mediante proceder físicos o verbales de naturaleza sexual no deseadas o rechazadas, aprovechando posiciones de autoridad o jerarquía, u otras circunstancias ventajosas.

- Acoso ambiental laboral

Ocurre cuando se detecta un comportamiento físico o verbal de carácter sexual en el lugar de trabajo y puede ocasionar un ambiente de amenaza, indignidad o adverso, que interfiere con el trabajo de un individuo, a diferencia del comportamiento sexual que puede provenir de compañeros de trabajo, clientes, supervisores y terceros que puedan estar interfiriendo en el ambiente laboral.

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Salas (2012), manifiesta que, es el comportamiento cierto de los empleados, en sus funciones profesionales o técnicas, así como en los vínculos interpersonales durante la prestación de sus servicios, lo que tiene una huella significativa en el ambiente laboral. Existe un vínculo directo entre lo antes mencionado y la calidad general del servicio brindado.

Chiavenato (2009), lo describe como el proceder de los trabajadores para el logro de metas establecidas. Esto conduce a estrategias individuales para alcanzarlas.

Por otro lado, Laza (2012), lo define como la forma en que cada trabajador realiza sus deberes, teniendo la motivación como fuente para permitir que las realidades y los éxitos organizacionales evolucionen, y lo es aún más cuando las personas son los determinantes de la excelencia, la supervisión, la administración y la inspección de las tareas.

Así mismo Sánchez y Reyes (2006), señalan que hay varias características sobresalientes del desempeño laboral, que incluyen: competencias, habilidades, y capacidades que resultan positivos para la eficacia del desempeño. Esto asegura que las organizaciones siempre estén asociadas con la naturaleza misma del trabajo.

### **2.2.2.2. Origen**

Según Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), primeramente, al desempeño laboral se llamó explicación del cargo, posteriormente se convirtió en un mecanismo para valorar si cada puesto en el área de producción estaba funcionando correctamente, y ahora es primordial para desarrollar el renombre de la organización.

La etapa primera de desarrollo del desempeño, se dio a términos del siglo XIX. Strauss (1981) citado por (Herrera, 2016), destacan la importancia de los oficiales que entregaban informes a sus subordinados en el tiempo señalado, posteriormente en los Estados Unidos, fue necesario formar grupos y determinar sus respectivas posiciones y controlar las armas para la batalla; en tal modo Fernández (1995) citado por (Iranzo, 2017), dice que, durante este tiempo inicia la evaluación del desempeño laboral, que entonces se denominaba descripción del puesto, aunque aún no se conocía con este nombre. Maristany (2000), manifiesta que, la expresión “desempeño laboral”, apareció en EE. UU. a inicios del siglo XX, y se usó por primera vez a los empleados del gobierno. De manera similar, se usó a la armada de EE. UU. (1916). Owen (1989) citado por Panaifo (2015), utilizó el término, como método que, para asignar un supervisor a cada empleado, crear un informe basado en el desempeño de cada individuo y asignar un color en correlación con el grado del desempeño entregado.

Sobre la etapa siguiente, Méndez y Raich (2000), señala que, a lo largo de los años, el concepto de desempeño laboral, se ha transformado en un mecanismo para calificar la funcionalidad de cada cargo en el área de producción. Considerando que, los empleados requieren una retroalimentación en base a los resultados obtenidos, su eficiencia es considerada por las empresas para las que trabajan y cómo apoya la empresa a los empleados que incumplen con los requerimientos mínimos organizacionales. Asimismo, Flores (2007), manifiesta que, el desempeño no debe basarse únicamente en pruebas y pruebas psicométricas, sino incluso en el uso de técnicas que consideren la experiencia y los comportamientos indicativos.

Finalmente, Pedraza et al. (2010), señalan que, el desempeño en el trabajo, es la base para lograr la eficacia y el renombre de la organización. Por este motivo, a los jefes no solo les interesa medir el desempeño de los empleados, sino también mejorarlo. En este sentido, se basa en los comportamientos observados o realizados por los empleados y puede medirse por sus habilidades y contribuciones a la empresa.

Al respecto, Robbins y Judge (2009), combina la realización del trabajo con la capacidad de organización y coordinación de las actividades que constituyen el accionar de los trabajadores que intervienen en las fases productivas.

### **2.2.2.3. Características**

Sy Corvo (2022), establece estas características:

a. Resultados.

Es el comportamiento de los empleados, para lograr resultados positivos de la actividad, y que también son el resultado de otros factores.

b. Relevante para la meta organizacional.

Consistente en las metas organizacionales asociadas con el puesto o rol. Por lo tanto, no incluye actividades que se esfuerzan por lograr objetivos periféricos.

c. Multidimensionalidad.

Consiste la diversidad de comportamientos que se tienen dentro del centro de trabajo.

d. Comportamientos específicos y no específicos de la tarea.

Son específicos, en los cuales las personas fomentan en el contexto de su trabajo, esas son las responsabilidades resaltantes que distinguen un trabajo de otro. Los no específicos son los que una persona debe fomentar independientemente de su trabajo específico. Un vendedor que muestra un producto a un cliente es un comportamiento específico de la tarea. Una actividad no específica de una tarea podría ser la incorporación de un nuevo miembro del equipo.

e. Esfuerzo.

Puede valorarse en términos de esfuerzo en situaciones rutinarias o especiales. Esto revela el nivel en que los empleados están comprometidos con su labor.

f. Trabajo en equipo.

En ocupaciones altamente interdependientes, el desempeño incluye qué tan bien los individuos apoyan a los grupos y compañeros. Por ejemplo, ser un buen modelo a seguir, dar consejos y ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos.

#### **2.2.2.4. Elementos**

Araujo y Guerra (2007), manifiestan que, el desempeño en el trabajo se condiciona de elementos, que corresponden a los saberes, capacidades y facultades, que se aguarda que las personas apliquen y demuestren en el crecimiento de sus puestos.

Davis y Newstrom (2011), definen los siguientes elementos: el poder del diseño del trabajo para maximizar la habitualidad, el diálogo, la iniciación, el conocimiento, la labor en equipo, los requerimientos laborales, y el desarrollo del talento.

Benavides (2002), menciona que los elementos que son equivalentes al desempeño, son las actitudes de un empleado eficaz. Hay tres tipos de habilidades básicas: generales, laborales y básicas.

#### **2.2.2.5. Dimensiones**

Chiavenato (2004), infiere que, el desempeño es la actitud de un empleado, que se mide la consecución de un objetivo establecido. Existen estas dimensiones:

a. Desempeño contextual

Borman (2004), manifiesta que, es algo que va más allá del desempeño de funciones porque contribuye en el ambiente organizacional para el logro de objetivos.

b. Desempeño de labores

Fischer e Inojosa (2010), manifiesta que, es como los empleados en sus labores aplican un proceso técnico, o indirectamente proporcionando materiales o servicios necesarios.

### **2.2.2.6. Factores influyentes**

Según OMS (2010), luego de realizar una investigación, determinaron cuatro factores de influencia en el contexto laboral:

a. Ambiente físico

Aspectos como el aire, las estructuras, o los productos químicos presentes en el ambiente de trabajo son destructivos en esta área, que pueden afectar el resguardo, la salubridad, la salud corporal y emocional de los subordinados.

b. Ambiente psicosocial

En este medio se exploran agentes tales como conductas, conminaciones, hábitos, valores institucionales, y vínculos de los interesados. El inconveniente más usual, es la tensión emotiva y psicológica de los empleados, que deriva en dolencias como la ansiedad crónica y otras dolencias físicas.

c. Recursos personales de salud

Para empleados motivados que gocen de buena salud en el trabajo, las empresas deben prestar atención a los medios que promuevan el bienestar y aborden cuestiones como los horarios de trabajo flexibles y la creación de áreas tranquilas. Durante largas jornadas de trabajo, los trabajadores deben planificar su tiempo de parada y descanso.

d. Participación social de la empresa

Promocionar un ambiente adecuado favorece a los trabajadores, a través de la promoción de servicios de movilidad, la sanidad y la aplicación de la equidad. Estos hechos van más allá del ámbito empresarial y configuran el ambiente social que los rodea.

### **2.2.2.7. Medición del desempeño laboral**

Salas, Díaz y Pérez (2012), manifiesta que, la medición incluye una valoración de la competencia, junto con la naturaleza laboral y personal, necesarias para el desempeño en un cargo en particular. Un trabajador debe ser competente, sin embargo, ser competente no siempre garantiza un excelente desempeño profesional, ya que depende de otras condiciones previas.

La evaluación permite el resultado operativo de las actividades que necesitan más medios para mejorar las estructuras organizativas, como la mano de obra, el equipo e instalaciones.

La evaluación del desempeño tiene dos aspectos complementarios. Las evaluaciones internas o autoevaluaciones realizadas por la propia institución y siendo su principal fuerza impulsora, y las evaluaciones externas realizadas por expertos o directivos.

La medición del desempeño consiste en:

- a. Evaluar el desempeño general de un empleado.
- b. Organizarse con fines de diagnóstico para proporcionar retroalimentación sobre el proceso de trabajo o para probar el nivel alcanzado.
- c. Tener un sistema de evaluación validado, fiable, eficaz, flexible y aceptable para todos.
- d. Organizar el proceso de intervención, ya sea de capacitación o de atención en salud, y también auxiliar en las decisiones laborales.
- e. Perfeccionar el diseño del lugar de trabajo.
- f. Aplicar políticas de incentivos materiales y morales.
- g. Acrecentar el desenvolvimiento profesional, y la calidad de prestaciones a las personas.

Las evaluaciones de desempeño permiten que los trabajadores demuestren directamente sus habilidades, actitudes y valores mediante la práctica de comportamientos para resolver problemas específicos, realizar tareas o crear productos en entornos de trabajo específicos.

Al evaluar el desempeño, debe considerarse todos los roles que tiene el trabajador, es decir, apoyo, educación, investigación o gestión. Siempre se debe tener en cuenta que la evaluación no puede evaluar el todo, por ello, debe ser un indicio, y su notoriedad depende de la calidad de las labores y actuaciones elegidas.

Se debe preferir siempre la percepción inmediata del desempeño del empleado, por ser el principal medio de evidencia, que las técnicas y procedimentales.

Las medidas de competencia son esencialmente de naturaleza cualitativa. Se enfoca en demostrar que el servicio se ha realizado de acuerdo con los estándares. Se evalúan con base en el conocimiento profundo de los subordinados y, en casi todos los casos, en las observaciones de su trabajo y productos. También suele incluir pruebas de los conocimientos teóricos y prácticos utilizados en el desempeño de las actividades laborales.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Acoso**

Actuación agresiva indeseable por parte de otro u otros, asociado con desequilibrios de poder observados o percibidos. Estas acciones son reiterativas (Osorio, 2011).

- **Agresor**

Sujeto hostil, con problemas psicológicos o socioculturales pueden hacer que muestren comportamientos relacionados con la agresión y el daño a los demás (Nicolini, 2013).

- **Agresión**

Es la provocada por la práctica o hábito de ser violento, con comportamiento hostil o destructivo hacia otra persona (Nicolini, 2013).

- **Ambiente laboral**

Se relaciona con las percepciones de los empleados sobre las características que definen la calidad de su experiencia laboral (Osorio, 2011).

- **Calidad de servicio**

Planes y acciones direccionadas a acrecentar el servicio al cliente y la relación consumidor-marca (Gaceta Jurídica, 2004).

- **Centro de trabajo**

Lugar físico donde la empresa desarrolla sus actividades productivas (Nicolini, 2013).

- **Comportamiento**

Se refiere a la acción voluntaria o involuntaria de los seres humanos o de los organismos en respuesta a los estímulos y en relación con el medio ambiente (Osorio, 2011).

- **Conducta**

Es la reacción de un ser frente a determinados estímulos externos o internos (Gaceta Jurídica, 2004).

- **Conflicto**

Son casos de desacuerdo y discusión entre personas, basada en una diferencia de intereses (Nicolini, 2013).

- **Desempeño laboral**

Conductas observables, orientadas a objetivos, que expresan la voluntad y la aptitud de un individuo para realizarlas (Osorio, 2011).

- **Estabilidad laboral**

Quiere decir empleo permanente, lo que significa que un contrato de trabajo no termina sin razón (Ortiz y Pérez, 2004).

- **Hostigamiento**

En un sentido legal, es un comportamiento que se considera amenazante o destructivo hacia una persona (Nicolini, 2013).

- **Integridad física**

Se refiere a la plenitud del cuerpo de un individuo (Osorio, 2011).

- **Integridad psicológica**

Es el mantenimiento de todas las facultades emocionales, psicológicas e intelectuales (Ortiz y Pérez, 2004).

- **Maltrato**

Describe la conducta física, sexual, emocional, financiera o psicológica que afecta a otra persona (Osorio, 2011).

- **Víctima**

Persona natural que ha sido violentada en sus derechos, directa o indirectamente (Nicolini, 2013).

- **Organización**

Estructura organizada con diversas tareas, y responsabilidades para cumplir fines concretos (Osorio, 2011).

- **Perjuicio**

En el ámbito jurídico, significa pérdida del beneficio legítimo, deterioro de la propiedad o daño a la reputación resultante de la acción u omisión (Ortiz y Pérez, 2004).

- **Relación interpersonal**

Se refiere al tipo de conexión que existe entre dos o más individuos en base a emociones (Nicolini, 2013).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

##### ***3.1.1. Tipo de investigación***

Esteban (2019) sugiere que una forma de investigación básica se centra en entender la estructura que hace que un fenómeno funcione. El propósito de estas investigaciones es enriquecer y expandir nuestro conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales que ocurren a nuestro alrededor.

La investigación fue de tipo básica, porque tuvo la finalidad de estudiar un fenómeno en sus aspectos fundamentales para someterlos al análisis que permitió la verificación de las hipótesis para obtener las conclusiones.

##### ***3.1.2. Nivel de investigación***

Esteban (2019) indica que el objetivo de la investigación descriptiva es analizar las diversas causas que llevan a los eventos, así como encontrar explicaciones sobre por qué ocurren los fenómenos, bajo qué condiciones se desarrollan y por qué están presentes dos variables. Todos estos aspectos están vinculados con la manifestación de dicho fenómeno.

La investigación fue del nivel descriptiva, por el cual se especificó sus características y propiedades, lo que fue sometido al análisis y explicación respectiva. Asimismo, de diseño no experimental.

### 3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE
<b>Acoso</b>	Es un comportamiento agresivo e indeseable entre las personas donde existe una inestabilidad de poder, que tiende a ser repetitivo. Tanto la persona acosada como la persona que acosa suelen tener problemas personales severos y persistentes.	Es cuando una persona o colectivo daña y reiteradamente a alguien. Puede ser física o verbalmente.	Los resultados que se obtendrán de las encuestas que se realizarán a los servidores del municipio.	Número de casos	Independiente Nominal
				Tipo de acoso	
				Consecuencia del acoso	
<b>Desempeño Laboral</b>	Esta puede entenderse como la calidad laboral que cada trabajador contribuye a su labor diaria por un periodo de tiempo. Es un mecanismo para comprender cómo las personas desempeñan sus funciones.	Es utilidad que reflejan los empleados cuando hacen el trabajo que se les encomienda.	Los resultados que se obtendrán de la entrevista realizada al gerente de recursos humanos del municipio.	Régimen Laboral	Dependiente Nominal
				Rendimiento laboral	Ordinal
				Incidencias negativas	Nominal

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.3. Población y muestra de la investigación

#### 3.3.1. Población

Como población se consideró a los empleados del Municipalidad Provincial de Tacna, durante el periodo 2022, que trabajan en oficina, y según el Gerente de RR. HH. del municipio, son un total de 500 trabajadores.

La población es el conjunto de sujetos, objetos o casos con una característica y atributo especial, y a la vez, hay que considerar una información fiable y certera; además, es la totalidad de elementos sobre los que se investiga (Sarmiento, 2024)

#### 3.3.2. Muestra

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: tamaño de muestra buscado

Z: tamaño estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

p: probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

e: error de estimación máximo aceptado

N: tamaño de la población o universo

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(500)}{(0.05)^2 (500-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 218$$

Aplicada la fórmula para hallar el tamaño de la muestra en la investigación da como resultado 218, por ende, fue la cantidad de trabajadores que fueron encuestados.

Asimismo, la muestra es el subconjunto de la población, seleccionado por alguna técnica de muestreo para realizar un estudio o investigación; asimismo, para la aplicación del instrumento correspondiente en el campo del estudio (Sarmiento, 2024).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Durante la investigación se ha aplicado en el campo de estudio las técnicas de encuesta y entrevista.

Según la RAE (2023), la encuesta es un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan.

En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta, dirigida a los empleados del Municipalidad Provincial de Tacna.

Osorio (2011), la entrevista es una técnica para obtener datos directos que implica hacer preguntas a una o más personas sobre su opinión acerca de una empresa, un producto o un tema específico.

Asimismo, se aplicó la técnica de la entrevista, dirigido al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna.

### **3.4.2. Instrumentos**

Durante la investigación se ha aplicado en el campo de estudio los instrumentos: El cuestionario y guía de entrevista.

El cuestionario es un documento compuesto por una serie de preguntas que deben estar redactadas de manera clara, organizadas y estructuradas según un plan específico, con el objetivo de obtener toda la información necesaria a partir de las respuestas (Nicolini, 2013).

La cédula de entrevista es un formato que requiere un considerable esfuerzo del profesional de la comunicación, ya que demanda una preparación exhaustiva y el desempeño esencial de preguntar, escuchar y seguir interrogando durante el proceso (Ortiz y Pérez, 2014).

### **3.5. Tratamiento estadístico de datos**

Nicolini (2013), la investigación cuantitativa se emplea para analizar frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, así como para entender las relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y evaluar teorías, hipótesis o suposiciones a través del análisis estadístico. Los resultados de la presente investigación se presentaron en forma de números y gráficos.

### **3.6. Procedimiento**

Para la interpretación de datos, se procedió de la siguiente manera:

- a. Elaboración de tablas absolutas y porcentuales.
- b. Desarrollo del análisis estadístico descriptivo.
- c. Discusión de resultados.
- d. Conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Resultados

**Tabla 1.**

*¿Cuál es el régimen laboral de los trabajadores municipales?*

Indicadores	Trabajadores	
	Nº	%
<b>Régimen laboral 276</b>	102	46.79
<b>Régimen laboral 728</b>	98	44.95
<b>Locación de servicios</b>	18	8.26
<b>Total</b>	218	100

Fuente: Encuesta

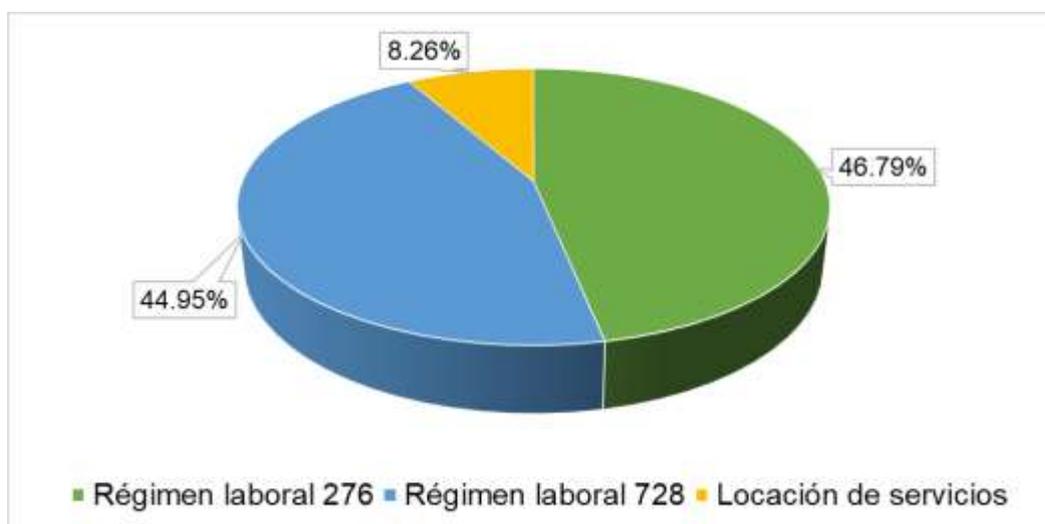


Figura 1. Distribución de frecuencia porcentual sobre el régimen laboral de los trabajadores municipales.

Fuente: Tabla 1.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 1 y Figura 1, podemos observar que el resultado de la aplicación del instrumento, se aprecia un 46.79% de los encuestados son trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral 276, el 44.95% bajo el régimen laboral 728 y un 8.26% por locación de servicios.

En este sentido, concluimos que de los encuestados la gran mayoría pertenecen al régimen laboral 276 en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**Tabla 2.**

*¿Ha sido víctima de acoso en alguna ocasión el trabajador municipal?*

<b>Indicadores</b>	<b>Trabajadores</b>	
	Nº	%
<b>Si</b>	54	24.77
<b>No</b>	164	75.23
<b>Total</b>	218	100

Fuente: Encuesta

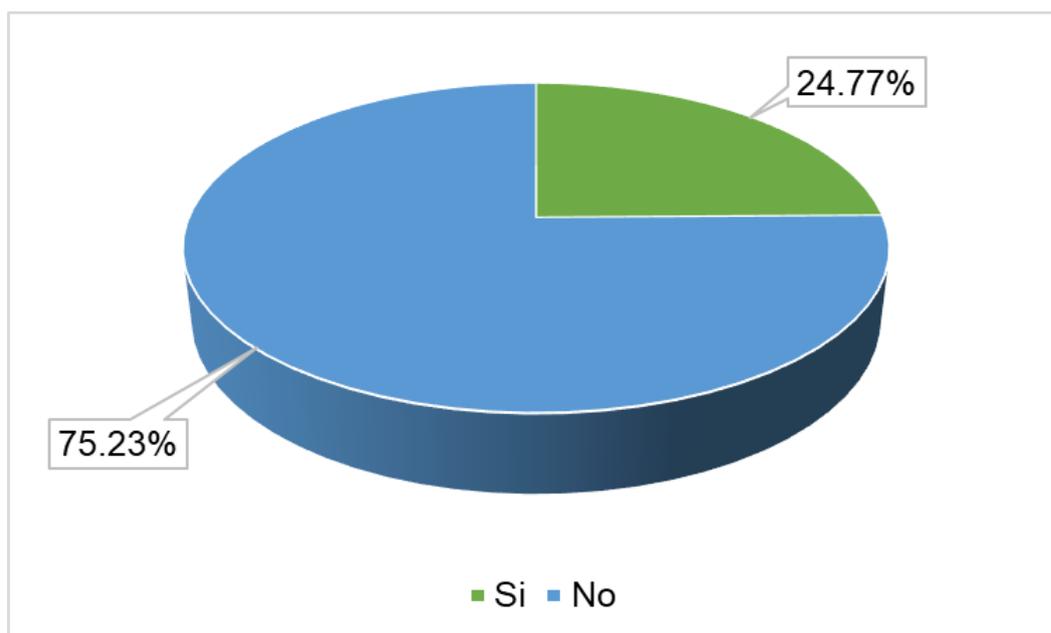


Figura 2. Distribución de frecuencia porcentual sobre si ha sido víctima de acoso en alguna ocasión el trabajador municipal.

Fuente: Tabla 2.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 2 y Figura 2, se observan que el resultado obtenido en la aplicación del instrumento, donde un 24.77% de trabajadores respondieron que sí ha sido víctima de acoso, y un 75.23% que no ha sufrido acoso.

Por lo tanto, concluimos que los trabajadores encuestados han sido víctimas de acoso en alguna oportunidad durante su tiempo de servicio en el municipio, durante el año 2022.

**Tabla 3.**

*¿Cuál es el tipo de acoso del cual ha sido víctima el trabajador municipal?*

Indicadores	Trabajadores	
	Nº	%
<b>Género</b>	13	5.96
<b>Actos de hostigamiento</b>	30	13.77
<b>Sexual</b>	5	2.29
<b>Humillación</b>	6	2.75
<b>Ninguno</b>	164	75.23
<b>Total</b>	218	100

Fuente: Encuesta

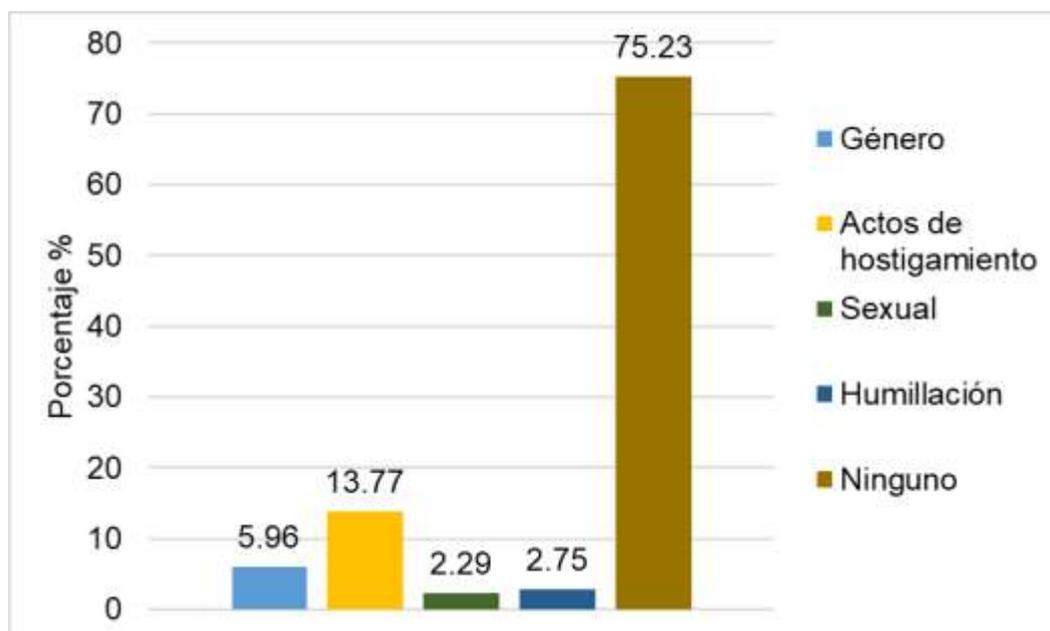


Figura 3. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuál es el tipo de acoso del cual ha sido víctima el trabajador municipal.

Fuente: Tabla 3.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 3 y Figura 3, se pueden observar que el resultado de la aplicación del instrumento, en donde un 5.96% de trabajadores respondieron que el tipo que acoso del que fueron víctima fue por género, un 13.77% por actos de hostigamiento, mientras que un 2.29% por acoso sexual, un 2.75% humillación, y un 75.23% no fueron víctimas de ningún tipo de acoso.

Por lo cual, podemos concluir que los trabajadores fueron víctimas de acoso, el tipo de acoso que se dio más en estos trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, son los actos de hostigamiento.

**Tabla 4.**

*¿Cuáles han sido las consecuencias debido al acoso sufrido para el trabajador municipal?*

Indicadores	Trabajadores	
	Nº	%
<b>Bajo rendimiento laboral</b>	20	9.17
<b>Estrés laboral</b>	19	8.72
<b>Depresión</b>	11	5.05
<b>Ansiedad</b>	4	1.83
<b>Ninguno</b>	164	75.23
<b>Total</b>	218	100

Fuente: Encuesta

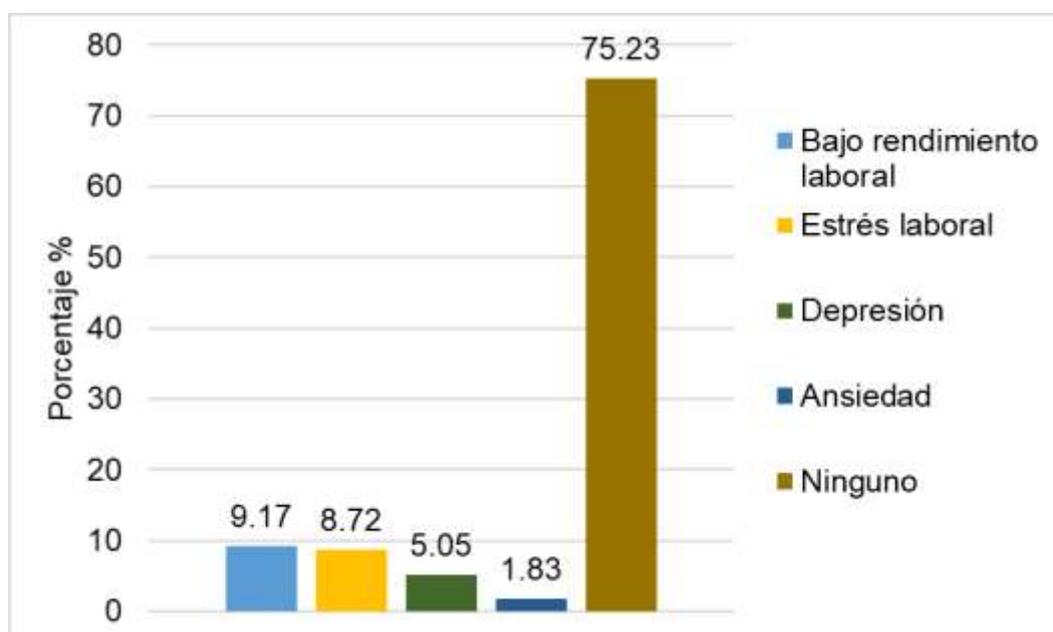


Figura 4. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuáles han sido las consecuencias debido al acoso sufrido por el trabajador municipal.

Fuente: Tabla 4.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 4 y figura 4, se observan que, de la aplicación del instrumento correspondiente, es donde un 9.17% respondieron como consecuencia del acoso sufrido produjo su bajo rendimiento laboral, un 8.72% estrés laboral, un 5.05% depresión; mientras que un 1.83% ansiedad, y un 75.23% ninguna.

Por tanto, concluimos que de los trabajadores municipales que fueron víctimas de acoso, la consecuencia producida que les afectó más, fue su bajo rendimiento laboral en su centro de trabajo.

**Tabla 5.**

*¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales?*

<b>Indicadores</b>	<b>Trabajadores</b>	
	Nº	%
<b>Bueno</b>	71	32.57
<b>Regular</b>	104	47.71
<b>Malo</b>	43	19.72
<b>Total</b>	218	100

Fuente: Entrevista

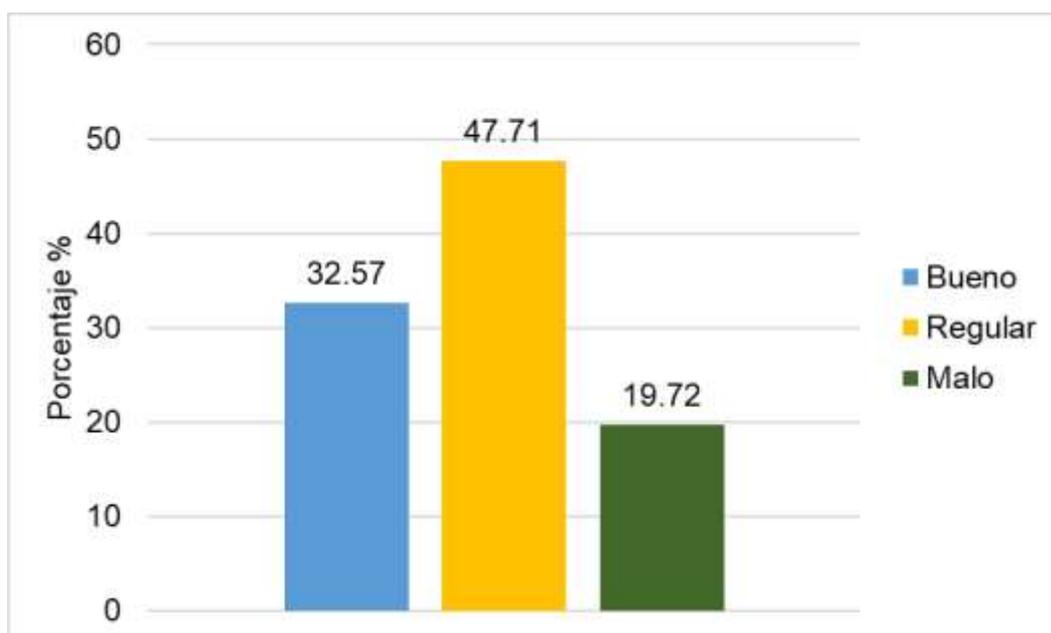


Figura 5. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales.

Fuente: Tabla 5.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 5 y figura 5, observamos que de los resultados demuestran que, el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales es de 32.57% de nivel bueno, un 47.71% nivel regular, y un 19.72% nivel malo.

Por lo cual, concluimos que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales en el año 2022, fue regular. Este nivel obtenido en ese año se ve relacionado con las dificultades que afrontan los trabajadores, como es el acoso una de ellas, lo cual afecta directamente el nivel de rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**Tabla 6.**

*¿Cuáles han sido los efectos negativos que produjo los casos de acoso suscitados al centro de trabajo?*

Indicadores	Trabajadores	
	Nº	%
Rotación de personal	73	33.49
Quejas	114	52.29
Procesos administrativos disciplinarios	14	6.42
Renuncias	17	7.8
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>100</b>

Fuente: Entrevista

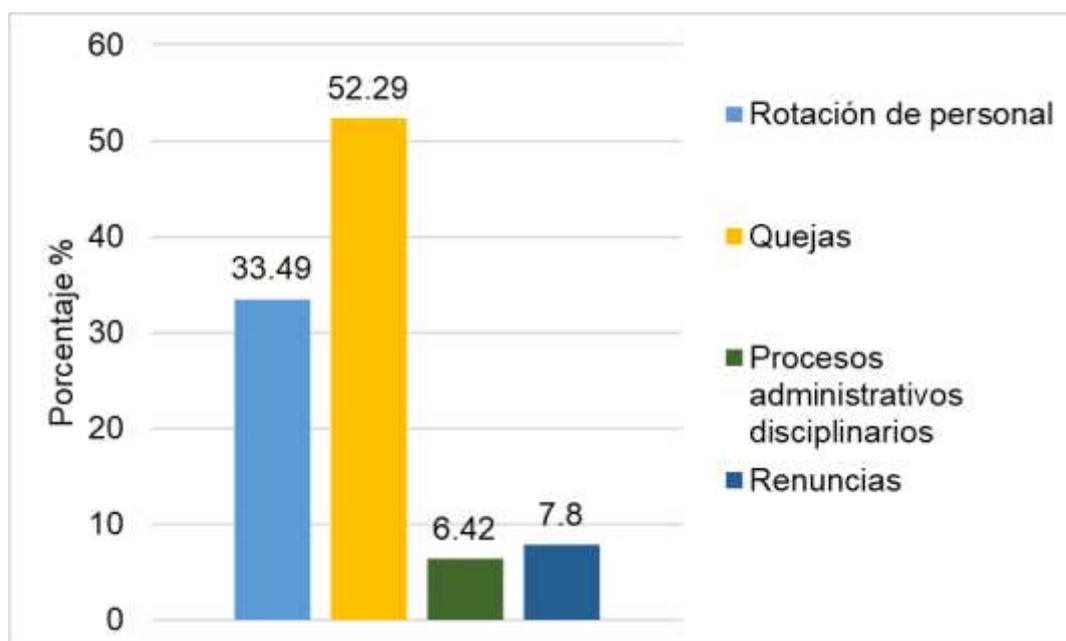


Figura 6. Distribución de frecuencia porcentual sobre cuáles han sido los efectos negativos que produjo los casos de acoso suscitados al centro de trabajo.

Fuente: Tabla 6.

### **Análisis e interpretación**

En la Tabla 6 y Figura 6, observamos los resultados obtenidos sobre los efectos negativos al centro de trabajo a causa de los casos de acoso, donde un 33.49% produjo rotación de personal, un 52.29% quejas; mientras que, un 6.42% procesos administrativos disciplinarios y un 7.8% renuncias.

Por tanto, concluimos que el mayor efecto negativo al centro de trabajo son las quejas presentadas por los trabajadores ante la autoridad administrativa.

Además, cabe resaltar que de ciertas quejas existió la necesidad de iniciar proceso administrativo disciplinario.

**Tabla 7.**

*¿En qué estado del proceso quedaron los procesos administrativos disciplinarios por acoso?*

<b>Indicadores</b>	<b>Trabajadores</b>	
	Nº	%
<b>Con sanción</b>	4	28.57
<b>Sin sanción</b>	10	71.43
<b>Total</b>	14	100

Fuente: Entrevista



Figura 7. Distribución de frecuencia porcentual sobre en qué estado del proceso quedaron los procesos administrativos disciplinarios por acoso.

Fuente: Tabla 7.

## **Análisis e interpretación**

En la Tabla 7 y Figura 7, observamos que, de los procesos administrativos disciplinarios existentes por acoso en el año 2022, un 28.57% culminaron con sanción administrativa, mientras que un 71.43% culminaron sin sanción.

En este sentido, concluimos que ciertos casos culminaron con sanción debido a que el trabajador víctima de acoso demostró que era objeto del mismo, por el contrario la mayoría de los procesos iniciados no tuvieron sanción, debido a que la víctima no pudo demostrar fehacientemente la acción cometida en su contra, sin embargo, la autoridad administrativa tomó las acciones correspondientes con el fin de evitar este tipo de actos, mediante charlas contra el acoso y asistencia psicológica a los trabajadores.

## **4.2. Comprobación de las hipótesis**

### **4.2.1. Comprobación de las hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica “c”**

Ho: No hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Hi: Si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Para comprobar la hipótesis debemos considerar la siguiente información estadística:

En la Tabla 6, observamos los resultados obtenidos sobre los efectos negativos al centro de trabajo a causa de los casos de acoso, donde un 33.49% produjo rotación de personal, un 52.29% quejas; mientras que, un 6.42% procesos administrativos disciplinarios y un 7.8% renunciaciones.

En la Tabla 7, observamos que, de los procesos administrativos disciplinarios existentes por acoso en el año 2022, un 28.57% culminaron con sanción administrativa, mientras que un 71.43% culminaron sin sanción.

Expuestos los datos anteriores, en el cual, los resultados demuestran que, si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores municipales, como consecuencia, se da por comprobada la hipótesis específica “c”.

#### **Hipótesis específica “b”**

Ho: Se evidencia que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, no es el bajo rendimiento laboral.

Hi: Se evidencia que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, es el bajo rendimiento laboral.

Para comprobar la presente hipótesis específica debemos considerar la siguiente información estadística:

En la Tabla 4, se observa que, de la aplicación del instrumento, donde un 9.17% respondieron que como consecuencia del acoso sufrido produjo su bajo rendimiento laboral, un 8.72% estrés laboral, un 5.05% depresión; mientras que un 1.83% ansiedad, y un 75.23% ninguna.

En la Tabla 5, observamos que los resultados demuestran que, el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores municipales es de 32.57% de nivel bueno, un 47.71% nivel regular, y un 19.72% nivel malo.

En la Tabla 6, observamos los resultados obtenidos sobre los efectos negativos al centro de trabajo a causa de los casos de acoso, donde un 33.49% produjo rotación de personal, un 52.29% quejas; mientras que, un 6.42% procesos administrativos disciplinarios y un 7.8% renuncias.

De la información expuesta, se evidencia que el bajo rendimiento laboral de los trabajadores es la consecuencia más relevante, en consecuencia, se da por comprobada la hipótesis específica “b”.

### **Hipótesis específica “a”**

Ho: Los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, no son el acoso por género y actos de hostigamiento.

Hi: Los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, en su mayoría son el acoso por género y actos de hostigamiento.

Para comprobar la presente hipótesis específica debemos considerar la siguiente información:

En la Tabla 1, podemos observar el resultado de la aplicación del instrumento, donde un 46.79% de los encuestados son trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral 276, el 44.95% bajo el régimen laboral 728 y un 8.26% por locación de servicios

En la Tabla 2, se observa el resultado obtenido en la aplicación del instrumento, donde un 24.77% de trabajadores respondieron que sí ha sido víctima de acoso, y un 75.23% que no ha sufrido acoso

En la Tabla 3, se puede observar el resultado de la aplicación del instrumento, donde un 5.96% de trabajadores respondieron que el tipo que acoso del que fueron víctima fue por género, un 13.77% por actos de hostigamiento, mientras que un 2.29% por acoso sexual, un 2.75% humillación, y un 75.23% no fueron víctimas de ningún tipo de acoso.

De los datos expuestos, nos demuestra que tipo de acoso sufrido en su mayoría por los trabajadores municipales, son los actos de hostigamiento y seguido de acoso por género, en consecuencia, se da por comprobada la hipótesis específica “a”.

#### ***4.2.2. Comprobación de la hipótesis general***

Ho: El acoso no vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Hi: El acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Con la comprobación de las hipótesis específicas “a, b y c”, se da por comprobada la hipótesis general, que determina que el acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación, el **objetivo general** es determinar si el acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. Y de acuerdo a nuestros resultados obtenidos es que el acoso si vulnera el desempeño laboral de los trabajadores; el mismo que es respaldado con la investigación sostenido por Alcívar (2024), a través de su resultado de la investigación de acuerdo al análisis de las respuestas revela un alto nivel de conocimiento respecto al acoso laboral, pero también destaca preocupaciones sobre la efectividad de las políticas y la administración en la gestión de denuncias dentro del entorno laboral como tal. Porque se concluye que, se puede evidenciar la relación entre el acoso y el desempeño laboral de los servidores públicos. Asimismo, fortalecido por Aragón (2022), quién señala en su investigación como resultado, que el delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.755 aprobando con la hipótesis, siendo una correlación positiva moderada y concluye que, el delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali. De la misma forma, es concordante con lo vertido por Carrasco (2020), quién mencionó que, el vínculo del acoso como factor de peligro psico-social daña el desempeño de los empleados. Cuanto mayor es el riesgo, menor es el puntaje de valoración, lo que da como resultado una relación lineal (-0.70), perfectamente negativa. Encontramos que el personal (80%) presentaba agentes de riesgo psicosocial, en este sentido, estableció que el acoso como agente de peligro psico-social incide en el desempeño de los empleados del sector público.

El **primer objetivo específico** de esta investigación es determinar cuáles son los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. En concordancia con los resultados se aprecian que el tipo de acoso que más afecta a los trabajadores de la comuna provincial de Tacna, 2022, fue el acoso por actos de hostigamiento y género.

Por otro lado, es respaldado y fortalecido con la investigación vertido por Onofre (2024), quién en su resultado señala que el hostigamiento laboral vulnera el derecho a la integridad personal del trabajador. Asimismo, concluye que el hostigamiento es considerado como una actividad tendenciosa que afecta el aspecto físico y psicológico del trabajador, lo cual, repercute el desempeño laboral, disminuyendo la calidad, eficiencia y la seguridad del trabajador de forma directa, al estar en un lugar inapropiado. Lo cual, también es concordante con lo señalado por los autores Astudillo y Castillo (2017), que el acoso en el trabajo suele ser una manera de agresión psicológica, con el propósito de atentar contra la dignidad y la estabilidad psicológica de los trabajadores e interferir con el desempeño normal de su trabajo. Hacer que los trabajadores pierdan sus derechos significa perder la fuente de sus puestos de trabajo.

El **segundo objetivo específico**, es evidenciar las consecuencias que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. Tiene relación directa con los resultados en el que se evidenció que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la comuna provincial de Tacna, 2022, es el bajo rendimiento laboral. Siendo esta investigación respaldada por Jimenez (2017), quién señala que, el comportamiento de las personas integrantes del ambiente laboral de superiores jerárquicos a empleados subordinados y viceversa; existe agresiones físicas, lenguaje abusivo, insultos públicos, burlas, críticas, intimidación pública de la privacidad personal, trato degradante, etc., alterando la estabilidad emocional de sus afiliados, sus relaciones interpersonales y los objetivos que persiguen las instituciones. Por otro lado, los autores De Miguel y Prieto (2016), señalan que, el acoso laboral y el mobbing son riesgos psicosociales que ocurren en el ámbito interpersonal de las organizaciones empresariales y que han aumentado significativamente en los últimos años, pero que también son devastadores para las empresas que experimentan una caída significativa en la productividad. También hay diferencias en las condiciones socio-demográficas, ya que las mujeres y los adultos mayores de 55 años, son las más expuestas.

También, con lo señalado por Enciso y Pérez (2018), que esta clase de conductas perjudica al ambiente familiar del acosado, debido al carácter de psicofobia laboral que experimenta la víctima, como consecuencia de la conducta irracional del agresor. Esto significa una agresión con consecuencias serias, asimismo, perjudica en el desarrollo y aumentan los comportamientos negativos en el lugar de trabajo.

El **tercer objetivo específico** de la investigación es determinar la cantidad de procesos administrativos disciplinarios que hubo por acoso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. Lo cual, tiene relación directa con los resultados, se evidenció que, si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, que algunos de ellos culminaron con sanción al haberse demostrado el acoso sufrido. Esta respuesta es respaldada con el investigador Guerrero (2016), quién demostró que, el acoso laboral en su mayoría es aquellos que tienen a su cargo personal de trabajo, aquellos que por el cargo o posición de mando que ocupan tienden a cometer actos de acoso laboral. Asimismo, los derechos afectados son la dignidad e integridad del empleado, y también sus derechos económicos y sociales del trabajador. Por otro lado, Mendoza (2019), determinó que, la ausencia de una definición clara de acoso laboral en la legislación laboral atenta significativamente contra la estabilidad de los trabajadores, entonces de alguna manera (horizontal, vertical o mixta) padecen este fenómeno. Así también, bajo otras leyes internacionales, los acosadores y las organizaciones que no tomen medidas para eliminar estas actitudes negativas pueden estar sujetos a sanciones penales y reparaciones. Caldas (2019), señaló que, para disminuir el acoso en el lugar de trabajo, se debe permitir a los trabajadores la libertad de expresarse voluntariamente. También debemos respetar las actividades laborales del resto, no dando opiniones negativas. Asimismo, cada colaborador debe recordar las funciones que le corresponde y así evitar el prejuicio de sus semejantes. Finalmente, Arce (2018), mencionó que, los mecanismos de protección implementados por el estado fueron escasos para solucionar casos de acosos laborales. Dado que, el artículo 30 del D.L. 728, destaca la falta de una definición del acoso laboral, y tan sólo contempla las hostilidades con carácter de despido.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. Conclusiones**

##### **Primera**

Se determinó que el acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

##### **Segunda**

Se determinó que el tipo de acoso que más afecta a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, fue el acoso por actos de hostigamiento y género.

##### **Tercera**

Se evidenció que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, es el bajo rendimiento laboral.

##### **Cuarta**

Se evidenció que, si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, que algunos de ellos culminaron con sanción al haberse demostrado el acoso sufrido.

## **6.2. Recomendaciones**

### **Primera**

A la autoridad municipal se le recomienda que realice mayor fiscalización y supervisión sobre el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el acoso, con la finalidad de no afectar los derechos laborales de los trabajadores, y así pueden sentirse en un ambiente saludable y seguro.

### **Segunda**

A la autoridad municipal, que realice charlas informativas sobre el acoso a sus trabajadores, para que tanto agresor como víctima sepan identificarlos y también presentar la queja respectiva si fuera necesario, para que no siga acrecentado los datos estadísticos de los casos.

### **Tercera**

A la autoridad municipal, que brinde ayuda psicológica a aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de acoso y asimismo a los agresores de los mismos, con el fin de que no se afecta la vida privada ni laboral de los trabajadores municipales.

### **Cuarta**

Al secretario técnico de PAD, que se tome con mayor consideración los procesos por acoso, para que ciertos casos no se archiven por falta de indagación de las pruebas, y no quede impune, solo de esta forma podrá mantenerse un clima laboral adecuado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar, S. E. (2024). *El Acoso Laboral en el desempeño de los servidores públicos ecuatorianos*. Para la titulación de la carrera de derecho. Obtenido del <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3780>
- Aragón, S. C. (2022). *Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022*. Obtenido de <https://repositorio.unu.edu.pe/items/568bc147-4200-4785-b39c-b18605f3aa35>
- Araujo, M. C. y Guerra, M. L. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 132-147.
- Arce, J. S. (2018). *El acoso psicológico en las relaciones laborales empresariales, desde la perspectiva del derecho laboral en el Perú*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65201>
- Astudillo, A. P. y Castillo, R. N. (2017). *Necesidad de incorporar la figura del acoso laboral en las prohibiciones al empleador del artículo 44 del código del trabajo*. Loja, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jsui/handle/123456789/18772>
- Ávila, A., Bernal, V. y Alzate, L. (2017). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?* Revista Electrónica Psyconex, 1-10. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Valor Agregado, 7(1), 109-121.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones*. Bogotá: McGraw - Hill.
- Caldas, J. A. (2019). *El acoso laboral y la autoestima del personal del hotel Casa Sur de la ciudad de Ica, 2017*. Ica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8584?show=full>

- Carrasco, M. L. (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*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7845>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- De Miguel, V. y Prieto, J. M. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Perspectivas.
- Enciso, M. Y. y Pérez, E. H. (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de Los Olivos, Lima, 2017*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6012>
- Esteban, N. T. (2019). *Tipos de investigación*. Instituto de Investigación en la Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Fondevila, G. (2008). *El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción*. Revista Mexicana de Sociología. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032008000200003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003).
- Gaceta Jurídica. (2004). *Vocabulario de uso judicial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Guerrero, L. Y. (2016). *Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa*. Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/items/bad6dac1-bfbc-475c-9145-2bc60343e0cd>
- Infocop. (27 de setiembre de 2016). *Consejo General de Psicología de España*. Obtenido de [https://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6341](https://www.infocop.es/view_article.asp?id=6341)
- Jimenez, Y. M. (2017). Estudio de derecho comparado del acoso laboral en España, México y Colombia. Barranquilla, Colombia.
- Kahale, D. T. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. Monterrey: Fondo Editorial de Nuevo León.
- López, C. M. (2012). *Acoso Laboral*. El Rosario: Universidad del Rosario.

- López, I. (22 de febrero de 2022). *Iratxe López Psicología*. Obtenido de [https://iratxelopezpsicologia.com/acoso-laboral-o-mobbing-caracteristicas-tipos-consecuencias-psicologicas-y-como-actuar/#Caracteristicas\\_del\\_acoso\\_laboral](https://iratxelopezpsicologia.com/acoso-laboral-o-mobbing-caracteristicas-tipos-consecuencias-psicologicas-y-como-actuar/#Caracteristicas_del_acoso_laboral)
- M. L. (26 de setiembre de 2015). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Obtenido de [:https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempeño-laboral-de-los-trabajadores](https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempeño-laboral-de-los-trabajadores)
- Méndez, J. L. y Raich, U. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos electorales*. Toluca de Lerdo, Mexico.
- Mendoza, B. (2019). *El Acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019*. Lima, Péru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51646>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Nicolini, M. (2013). *Glosario de términos parlamentarios peruanos*. Lima.
- Ochoa, C. E., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000200113&script=sci_arttext)
- Ortiz, M. y Pérez, V. (2004). *Léxico jurídico para estudiantes*. Madrid: Tecnos.
- Osorio, J. L. (2024). Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos del trabajador en la legislación peruana, dentro del régimen laboral privado, 2023. Tesis para el título profesional de abogado. Obtenidopor [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/957/Jose\\_Luis\\_ON\\_OFRE\\_APAZA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/957/Jose_Luis_ON_OFRE_APAZA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Osorio, M. (2011). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Heliasta.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Ciencias Sociales*, 16(03), 493-505.

- Piñuel, I y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Piñuel, I. y García, A. (2015). *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- RAE. (2023). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Reyes, C. y Sánchez, H. H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión universitaria.
- Rodríguez, M., Osona, J. A. y Domínguez, Á. L. (2013). *Mobbing: volviendo a vivir*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/>
- Salas, R. S. (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*. Educación Médica Superior. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000200001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000200001&script=sci_arttext&tlng=en)
- Salas, R. S., Díaz, L., y Pérez, G. (octubre de 2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educación Médica Superior, 26(04). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
- Salud, O. M. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Suiza: Biblioteca de la OMS. Obtenido de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311\\_spa.pdf;jsessionid=F26312AD5A59481D7C5BF1610880469B?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=F26312AD5A59481D7C5BF1610880469B?sequence=1)
- Sevilla, M. (16 de febrero de 2021). *Cuídate Plus*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>
- Sy Corvo, H. (10 de junio de 2022). *Lifeder*. Obtenido de Desempeño laboral: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Universidad Politécnica de Cataluña. (27 de abril de 2018). *Prevención Integral*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/04/26/ factores-que-propician-acoso-laboral>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

#### TÍTULO: “ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b><u>Problema general:</u></b> ¿El acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?</p> <p><b><u>Problemas específicos:</u></b> a. ¿Cuáles son los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de Municipalidad Provincial de Tacna, 2022? b. ¿Cuáles son consecuencias que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022? c. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios hubo por acoso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?</p>	<p><b><u>Objetivo general:</u></b> Determinar si el acoso vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.</p> <p><b><u>Objetivos específicos:</u></b> a. Determinar cuáles son los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. b. Evidenciar las consecuencias que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. c. Determinar la cantidad de procesos administrativos disciplinarios que hubo por acoso a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.</p>	<p><b><u>Hipótesis general:</u></b> El acoso sí vulnera el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas:</u></b> a. Los tipos de acoso que afectan a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, en su mayoría son el acoso por género y actos de hostigamiento. b. Se evidencia que la consecuencia más relevante que origina el acoso en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022, es el bajo rendimiento laboral. c. Si hubo procesos administrativos disciplinarios por acoso a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Acoso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de casos</li> <li>- Tipo de acoso.</li> <li>- Consecuencia de acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Cédula de entrevista</li> </ul>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Régimen Laboral</li> <li>- Productividad</li> <li>- Incidencias negativas</li> </ul>				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y los informes de opinión por expertos en la materia.

### Instrumentos de recolección de datos

<b>CUESTIONARIO</b>	
<p>Señor(a) trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Tacna, el presente cuestionario es parte de la investigación titulada: <b>“ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”</b>, por lo que se le sugiere responder según su experiencia laboral.</p>	
<p>Marque con su respuesta con un aspa (X)</p>	
<p><b>1. ¿Ha vivido o visto algún caso de acoso dentro de su centro de labores?</b></p>	
Si	_____
No	_____
<p><b>2. ¿Qué tipo de acoso ha observado en su centro de labores?</b></p>	
Género	_____
Maltrato físico	_____
Actos de hostigamiento	_____
Sexual	_____
Humillación	_____
Ninguno	_____
Otros (mencione)	_____
<p><b>3. ¿Qué consecuencias según usted devienen del acoso para el trabajador que es víctima de acoso?</b></p>	
Bajo rendimiento laboral	_____
Estrés laboral	_____
Depresión	_____
Ansiedad	_____
Ninguno	_____
Otros (mencione)	_____
<p><b>4. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra usted?</b></p>	
Régimen laboral 728	_____
Régimen laboral 276	_____
Locación de servicios	_____
<p><i>Gracias por su colaboración.</i></p>	

### CÉDULA DE ENTREVISTA

Sr. Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna., la presente entrevista es parte de la investigación titulada: “**ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022**”, por lo que se le sugiere fundamentar según conocimiento y experiencia las siguientes interrogantes. –

**1. ¿Ha tenido conocimiento de casos de acoso dentro del municipio?**

.....  
 .....  
 .....

**2. ¿Cuál ha sido el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores, en el año 2022?**

.....  
 .....  
 .....

**3. ¿Qué efectos negativos que produjo los casos de acoso suscitados al centro de trabajo?**

.....  
 .....  
 .....

**4. ¿Hubo casos de acoso que tuvieron que ser resueltos mediante un proceso administrativo disciplinario?**

.....  
 .....  
 .....

**5. ¿En qué estado del proceso quedaron los procesos administrativos disciplinarios por acoso?**

.....  
 .....  
 .....

**6. ¿Cuáles han sido las medidas que usted como autoridad administrativa ha tomado para contrarrestar los actos de acoso dentro del municipio?**

.....  
 .....  
 .....

*Gracias por su colaboración.*

## Informe de opinión por expertos en la materia.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ULC

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) : Bernedo Quispe, Fredy Wilbert  
 1.2. Grado Académico : Magister  
 1.3. Profesión : Abogado  
 1.4. Institución donde labora : Estudio Jurídico independiente  
 1.5. Cargo que desempeña : Abogado litigante  
 1.6. Denominación del Instrumento : "Acoso y su vulneración en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022"  
 1.7. Autor del instrumento : Jhoisy Maquera Maquera  
 1.8. Tipo de instrumentos : Cuestionario y Cédula de entrevista

#### II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	CRITERIOS Sobre los ítems de los instrumentos	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el Instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

#### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27.....  
 3.2. Opinión: FAVORABLE ...X.... DEBE MEJORAR ..... NO FAVORABLE .....  
 3.3. Observaciones: .....  
 .....  
 .....

Tacna, 17 de octubre del 2023

  
 ABOGADOS ASOCIADOS  
 Firma del Experto  
**Dr. Fredy Bernedo Quispe**  
 ABOGADO - LITIGANTE  
 ICAP N° 2717



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ULC**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto) : Pacompía Toza, Juan Francisco  
 1.2 Grado Académico : Magister  
 1.3 Profesión : Abogado  
 1.4 Institución donde labora : Estudio Jurídico independiente  
 1.5 Cargo que desempeña : Abogado litigante  
 1.6 Denominación del Instrumento : "Acoso y su vulneración en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022"  
 1.7 Autor del instrumento : Jhoisy Maquera Maquera  
 1.8 Tipo de instrumentos : Cuestionario y Cédula de entrevista

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	CRITERIOS Sobre los ítems de los instrumentos	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
<b>COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el Instrumento.					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					<b>16</b>	<b>10</b>
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>26</b>				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 26.....  
 3.2. Opinión: FAVORABLE ...X.... DEBE MEJORAR ..... NO FAVORABLE .....  
 3.3. Observaciones: .....

Tacna, 17 de octubre del 2023

  
**JUAN F. PACOMPIA TOZA**  
**ABOGADO**  
 Firma del Experto  
**Mat. 0233**  
 Ilustre Colegio de Abogados de Tacna

### Anexo 3. Declaración jurada de la autorización

#### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, JHOISY MAQUERA MAQUERA, identificada con D.N.I. N° 70837390, de la Facultad de DERECHO de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Título de ABOGADO.

**Acceso abierto;** tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

**Acceso restringido;** solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión, de acuerdo con lo declarado en el Anexo N° 2 del presente Reglamento.

En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.

JHOISY MAQUERA MAQUERA

Autor

**Anexo 4. Declaración jurada de autoría****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, JHOISY MAQUERA MAQUERA, identificada con D.N.I. N° 70837390, egresada de la carrera de DERECHO declaro bajo juramento ser autor de la Tesis denominada “ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.



---

**JHOISY MAQUERA MAQUERA**

**Autor**

**Anexo 5. Solicitud a la entidad para efectuar el trabajo de investigación**

**SUMILLA: Solicito permiso para ejecución de plan de tesis**

**SEÑOR**

**ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA. -**

Yo, **JHOISY MAQUERA MAQUERA**, identificada con D.N.I. N° 70837390, con domicilio real en J.V. 19 de Noviembre Mz. E Lt. 22 – distrito, provincia y departamento de Tacna, con correo electrónico [yosi.ulc9@gmail.com](mailto:yosi.ulc9@gmail.com), y con numero de celular 935320654, ante Ud. respetuosamente expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios superiores en la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA, solicito a usted permiso y facilidades para ejecutar en su institución mi plan de tesis titulado: “ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”.

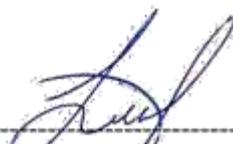
Adjunto:

- *Plan de tesis en formato PDF*

**POR LO TANTO,**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Tacna, 09 de octubre del 2023



**JHOISY MAQUERA MAQUERA**  
D.N.I. N° 70837390

## Mesa de Partes Virtual – Municipalidad Provincial de Tacna

**Documento ingresado correctamente**

Se generó el Número de Documento: **2023-112318** con el cual podrá realizar el seguimiento de su documento en el siguiente enlace: [Módulo de seguimiento](#).

## DATOS DEL REMITENTE

DNI / RUC

70837390

Nombre / Razón Social

JHOISY MAQUERA MAQUERA

Correo Electrónico

yosulc9@gmail.com

Celular

935320654

## DATOS DEL DOCUMENTO

Tipo de Documento

SOLICITUD

Número de Documento

S/N

Folios

42

Sumilla del Documento

SOLICITO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE PLAN DE TESIS

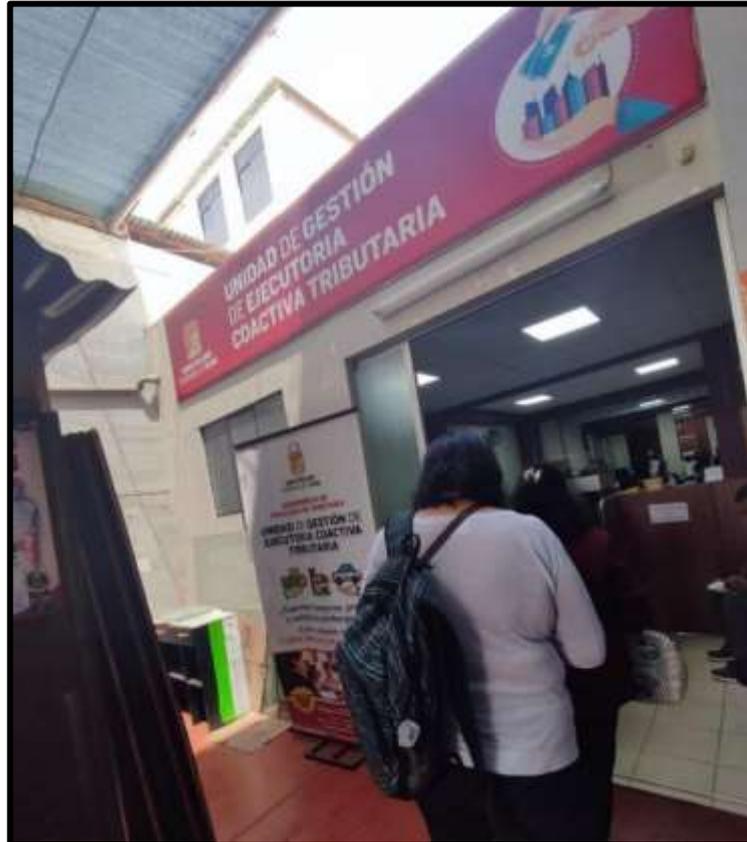
Fecha de Documento

09/10/2023

Fecha de Registro: 09/10/2023 08:56:15

## Anexo 6. Evidencias fotográficas de la investigación





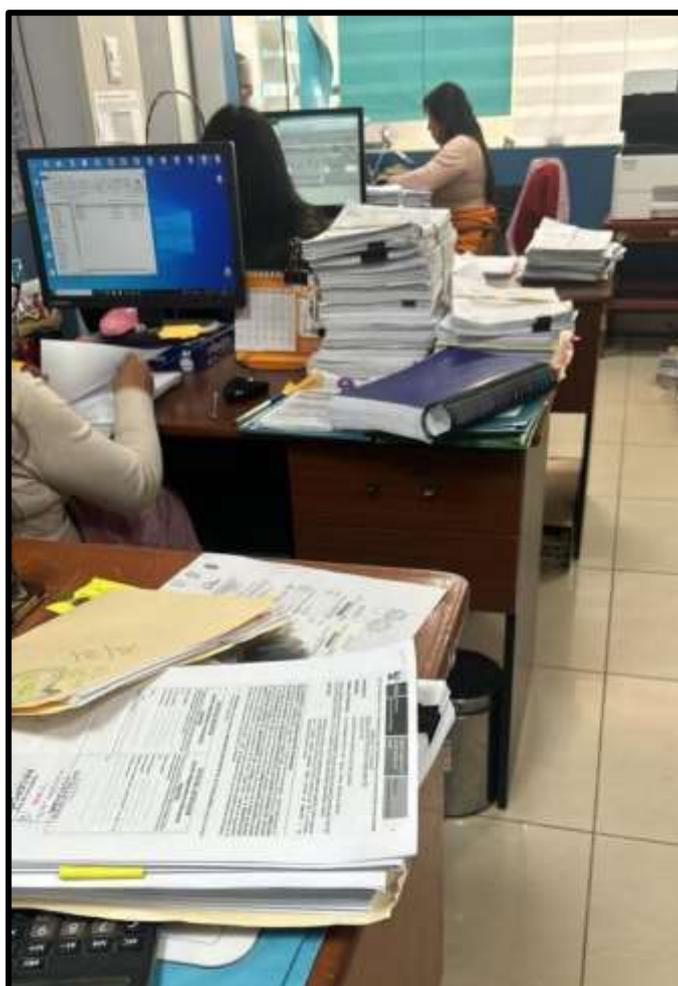
Unidad de Gestión de Ejecutoria Coactiva Tributaria



Unidad de Gestión de Ejecutoria Coactiva Tributaria



Sub Gerencia de Desarrollo Económico



Sub Gerencia de Fiscalización y Control



Oficina de Presupuesto



Oficina de Contabilidad

### CUESTIONARIO

Señor(a) trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Tacna, el presente cuestionario es parte de la investigación titulada: **“ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”**, por lo que se le sugiere responder según su experiencia laboral.

Marque con su respuesta con un aspa (X)

**1. ¿Ha vivido o visto algún caso de acoso dentro de su centro de labores?**

Si

No

**2. ¿Qué tipo de acoso ha observado en su centro de labores?**

Género

Maltrato físico

Actos de hostigamiento

Sexual

Humillación

Ninguno

Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**3. ¿Qué consecuencias según usted devienen del acoso para el trabajador que es víctima de acoso?**

Bajo rendimiento laboral

Estrés laboral

Depresión

Ansiedad

Ninguno

Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**4. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra usted?**

Régimen laboral 728

Régimen laboral 276

Locación de servicios

*Gracias por su colaboración.*

## CUESTIONARIO

Señor(a) trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Tacna, el presente cuestionario es parte de la investigación titulada: **“ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”**, por lo que se le sugiere responder según su experiencia laboral.

Marque con su respuesta con un aspa (X)

**1. ¿Ha vivido o visto algún caso de acoso dentro de su centro de labores?**

Si   
 No

**2. ¿Qué tipo de acoso ha observado en su centro de labores?**

Género   
 Maltrato físico   
 Actos de hostigamiento   
 Sexual   
 Humillación   
 Ninguno   
 Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**3. ¿Qué consecuencias según usted devienen del acoso para el trabajador que es víctima de acoso?**

Bajo rendimiento laboral   
 Estrés laboral   
 Depresión   
 Ansiedad   
 Ninguno   
 Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**4. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra usted?**

Régimen laboral 728   
 Régimen laboral 276   
 Locación de servicios

*Gracias por su colaboración.*

### CUESTIONARIO

Señor(a) trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Tacna, el presente cuestionario es parte de la investigación titulada: **“ACOSO Y SU VULNERACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”**, por lo que se le sugiere responder según su experiencia laboral.

Marque con su respuesta con un aspa (X)

**1. ¿Ha vivido o visto algún caso de acoso dentro de su centro de labores?**

Sí

No

**2. ¿Qué tipo de acoso ha observado en su centro de labores?**

Género

Maltrato físico

Actos de hostigamiento

Sexual

Humillación

Ninguno

Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**3. ¿Qué consecuencias según usted devienen del acoso para el trabajador que es víctima de acoso?**

Bajo rendimiento laboral

Estrés laboral

Depresión

Ansiedad

Ninguno

Otros (mencione) \_\_\_\_\_

**4. ¿Bajo qué régimen laboral se encuentra usted?**

Régimen laboral 728

Régimen laboral 276

Locación de servicios

*Gracias por su colaboración.*