



UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

“EL ACOSO LABORAL POR EMPLEADOS DE CONFIANZA EN INSTITUCIONES  
DE GESTIÓN PÚBLICA”

Presentado por:

Bach. Emperatriz Huaraca Sucasaca.

Tesis Para Optar el Título Profesional de Abogado.

Asesor:

Magister Abg. Gretel Roxana Olivares Torre.

CUSCO – PERÚ

2021



## AGRADECIMIENTOS

Mi eterna gratitud a mi segundo hogar, Universidad Andina del Cusco.

A todos mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho que me inculcaron y compartieron sus conocimientos, para llegar a ser un profesional de éxito.

A mi asesora Mag. Gretel Roxana Olivares Torre, quien con dedicación me guio incondicionalmente en el desarrollo de la presente tesis.

A mis queridos padres quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado y motiva en mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A todas aquellas personas que contribuyeron de una forma u otra a la culminación de este trabajo de investigación.



## DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, por permitirme materializar mis anhelos, mis triunfos y darme la fortaleza y perseverancia para superar momentos difíciles.

A mis padres, Demetrio y Domitila; quienes me acompañan en el logro de mis objetivos, por ser el principal cimiento de mi vida, su invaluable apoyo, por sus consejos para hacer de mí una mejor persona, pero más que nada, por su amor incondicional y protección.

A mis cuatro hermanos, Plinio, Elvis, Yhon, Diego y mi pareja Juan Pablo por brindarme sus apoyos incondicionales, por ser mi fortaleza y por compartir conmigo buenos y malos momentos y darme las energías para seguir adelante y ser una gran persona para ayudar a los demás.



## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>I</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>II</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>IX</b>
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA .....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
<i>1.2.1. Problema general.</i> .....	3
<i>1.2.2. Problemas específicos.</i> .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
<i>1.3.1. Conveniencia</i> .....	4
<i>1.3.2. Relevancia social</i> .....	5
<i>1.3.3. Implicancias prácticas</i> .....	5
<i>1.3.4. Valor teórico</i> .....	5
<i>1.3.5. Utilidad metodológica</i> .....	6
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
<i>1.4.1. Objetivo General</i> .....	6



1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	7
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	7
1.5.1. <i>Delimitación espacial</i> .....	7
1.5.2. <i>Delimitación temporal</i> .....	7
1.5.3. <i>Delimitación temática</i> .....	8
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales:</i> .....	8
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales:</i> .....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1. <i>El Acoso Laboral o Mobbing:</i> .....	15
2.2.2. <i>La teoría del Psicoterror</i> .....	16
2.2.2.1. <i>Clasificación de cinco significativas conductas hostiles que sufren las víctimas Según Leymann:</i> .....	16
2.2.3. <i>Dentro de un contexto internacional</i> .....	18
2.2.4. <i>Dentro del contexto latinoamericano</i> .....	19
2.2.5. <i>El acoso laboral en los Organismos Internacionales</i> .....	19
2.2.6. <i>Características básicas del acoso laboral</i> .....	20
2.2.7. <i>El acoso laboral y los sujetos intervinientes</i> .....	21
2.2.8. <i>Consecuencias del acoso laboral</i> .....	23
2.2.9. <i>conductas que no constituyen acoso laboral</i> .....	23



2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	25
2.3.1. <i>Acoso laboral o Mobbing</i> .....	25
2.3.2. <i>Trabajador</i> .....	26
2.3.3. <i>Empleado de confianza</i> .....	26
2.3.4. <i>Institución de gestión pública</i> .....	27
2.4. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	27
2.5. CATEGORÍAS DE ESTUDIO .....	28
2.5.1. <i>Categoría 1º: Acoso Laboral o Mobbing</i> .....	28
2.5.1.1. Subcategorías: .....	28
2.5.2. <i>Categoría 2º: Trabajador y Empleados de Confianza</i> .....	28
2.5.2.1. Subcategorías: .....	28
<b>CAPITULO III: MÉTODO.....</b>	<b>29</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO .....	29
3.2. DISEÑO CONTEXTUAL .....	29
3.2.1. <i>escenario espacio temporal</i> .....	29
3.2.2. <i>Unidad de estudio</i> .....	29
3.2.3. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> . .....	29
<b>CAPITULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO .....</b>	<b>30</b>
4.1. ACOSO LABORAL O MOBBING.....	30
4.1.1. <i>Antecedentes Históricos</i> : .....	30
4.1.2. <i>Definición</i> : .....	33



4.1.3. Causas: .....	35
4.1.4. Objetivos: .....	38
4.1.5. Perfil o Conducta de los Sujetos: .....	39
4.1.6. Clasificación: .....	40
4.1.7. Fases: .....	41
4.1.8. Consecuencias: .....	45
4.1.9. El Acoso laboral en el Derecho Comparado .....	47
4.1.9.1. España .....	47
4.1.9.2. Venezuela .....	48
4.2. TRABAJADOR Y EMPLEADO DE CONFIANZA .....	49
4.2.1. Conceptos .....	49
4.2.1.1. Trabajador .....	49
4.2.1.2. Empleado de confianza .....	50
4.2.2. Derechos .....	51
4.2.2.1. Trabajo .....	52
4.2.2.2. Empleados de Confianza .....	53
4.2.3. Obligaciones .....	55
4.2.3.1. Trabajador .....	55
4.2.3.2. Empleados de Confianza .....	57
4.2.4. Gestión Pública .....	57
4.2.4.1. Derechos Constitucionales y Gestión Pública .....	61
4.2.5. Jurisprudencias del acoso laboral o mobbing .....	64
<b>CAPITULO V: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS .....</b>	<b>74</b>



5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO .....	74
5.1.1. <i>Presentación de Resultados de las Entrevistas</i> .....	75
5.1.1.1. Primer resultado. ....	81
5.1.1.2. Segundo resultado. ....	82
5.1.1.3. Tercer Resultado.....	82
5.1.1.4. Cuarto Resultado. ....	82
5.2. DISEÑO CONTEXTUAL .....	83
5.3. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS .....	83
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>85</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>86</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>100</b>



## RESUMEN

En la presente investigación, se determinó el nivel del acoso laboral por empleados de confianza hacia los trabajadores en las instituciones de Gestión Pública; el objetivo de la presente investigación fue determinar las afectaciones que sufre el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en las instituciones de Gestión Pública. La metodología aplicada es cualitativa ya que en la investigación se va a descubrir y reformular preguntas de investigación, sin probar las hipótesis, ni utilizar métodos de recolección de datos con la medición, mas solo realizar descripciones y observaciones del fenómeno social.

Consecuentemente el acoso laboral incide significativamente en el desempeño de los trabajadores en su centro de trabajo, ocasionando desinterés, incomodidad, miedo, entre otros que afecta su vida cotidiana y de los que lo rodean. Se concluyó, que el acoso laboral practicado por el personal de confianza hacia los trabajadores de las entidades públicas es un problema que tiene una descendencia de varios años atrás, sin embargo, hasta la actualidad los trabajadores se encuentran en esa misma situación sin tener apoyo alguno, por alguna entidad que proteja sus derechos que son vulnerados en su centro de trabajo y así continuar con su vida laboral y social, muchos de los trabajadores que sufren estos tipos de acosos callan por el temor a ser despedidos y desprestigiados por decir la verdad.

### Palabras clave

Acoso laboral, empleados de confianza, trabajadores.



## ABSTRACT

In the present investigation, the affectation of workplace harassment by trusted employees towards workers in Public Management institutions was determined; The objective of the present investigation was to determine the effects suffered by the worker when being harassed by a trusted employee in the Public Management institutions. The applied methodology is qualitative since the research will discover and reformulate research questions, without testing the hypotheses, or using data collection methods with the measurement, but only making descriptions and observations of the social phenomenon.

Consequently, workplace harassment significantly affects the performance of workers in their workplace, causing disinterest, discomfort, fear, among others that affects their daily lives and those around them. It was concluded that the workplace harassment practiced by trusted personnel towards workers of public entities is a problem that has descendants of several years ago, however, until now the workers are in the same situation without having any support , by some entity that protects their rights that are violated in their workplace and thus continue with their work and social life, many of the workers who suffer these types of harassment remain silent for fear of being fired and discredited for telling the truth.

### Keywords

Workplace harassment, trusted employees, workers.



## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

La presente tesis lleva como título “EL ACOSO LABORAL POR EMPLEADOS DE CONFIANZA EN INSTITUCIONES DE GESTIÓN PÚBLICA”, trabajo de investigación, en el área de derecho Laboral.

Es así que, en la presente, se pondrá en manifiesto que en los últimos años en nuestro país, se han evidenciado diferentes situaciones de conflicto que pueden producirse al interior de una entidad pública, ya sea por parte del empleador, de los representantes del mismo, o por parte de los trabajadores, entre los que destacan el acoso laboral o mobbing; sin embargo están considerados como casos aislados, las víctimas tienen temor a denunciar por represalias, además de ello, sienten que no encuentran tutela por parte de las autoridades, tanto a nivel administrativo como a nivel jurisdiccional; las víctimas son aquellos trabajadores que representan una amenaza hacia los demás ya sean por el aspecto físico, valores éticos, educación y aquellos trabajadores que provienen de una reposición judicial, etc.; se sabe que este mal no solo existe en nuestro país, si no que esta considerado a nivel mundial como pandemia en el entorno laboral que se da en instituciones públicas o privadas.

Es por eso que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) considerado que el acoso laboral o mobbing es un problema de salud pública latente que en el transcurso del tiempo incrementa en nuestro país, no contamos con un marco normativo específico sobre el acoso laboral; es lamentable que no existe un cuerpo legal integrado como ocurre en el caso del acoso sexual o el hostigamiento sexual que cuenta con normativa específica – Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019- MIMP.

En cambio, otros países como Colombia y Chile, cuentan con normas que regulan el acoso laboral; la OIT el 21 de junio de 2019 adoptó el convenio N° 190 que regula la violencia y el acoso en los centros de trabajo, nuestro país debería regular los distintos tipos de acoso que se presentan en la sociedad y así proteger a las víctimas sin temor alguno, es por eso que en el presente trabajo,



se propone averiguar que afectaciones sufre un trabajador al ser acosados por aquellos empleados de confianza en su centro de trabajo.

Es por eso que considero importante la prevención frente a este problema que se da dentro de las entidades públicas de nuestro país, el mismo que tiene que partir por la concientización de uno mismo, y así confrontar este fenómeno que nos pone en peligro a todos. Este tema es tan importante no solo por las consecuencias negativas que el acoso laboral origina en los trabajadores, sino por la gravedad de dichos actos que ponen en riesgo una vida humana y más si es en ámbito de trabajo donde se pueden ocasionar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y esto afecta también al empleador, no solo por la baja productividad o la pérdida de personal, sino porque toma malas decisiones como despedir arbitrariamente y encontrarse obligado al pago de una indemnización por el daño moral producido.

El trabajo de investigación termina con algunas conclusiones y recomendaciones, a las que se ha arribado luego del análisis efectuado a fondo.

Finalmente, se pone a disposición del jurado evaluador, el presente trabajo, para su corrección y análisis, dejando a salvo el compromiso de mejorarlo en adelante.

La Titulando.



## **1.1. Planteamiento de Problema**

En estos últimos años el acoso laboral o mobbing ha tenido una gran atención por todos los hechos suscitados en la entidad públicas o privadas, dando a lugar a mayor investigación e importancia del caso. El acoso laboral no es algo nuevo, sino que se ha dado varios años atrás, la mayoría de los investigadores consideran que se ha convertido en una plaga en el ámbito laboral que ocasiona el sufrimiento del ser humano y las graves consecuencias que genera en la entidad pública o privada provocando así el desequilibrio emocional de la víctima, e incluso llegar a tener problemas emocionales, físicas, psicológicas que al final terminan renunciado de su centro de trabajo. Como sabemos este fenómeno pueden ser por muchas razones como la discriminación de género, discapacidades, religión, raza, nacionalidad, orientación sexual, y otras variedades que se pueden dar en el transcurso del tiempo.

El acoso laboral sin duda se da en muchos lugares de trabajo a nivel nacional y cada día va aumentando los casos por este tipo de acoso ya que la mayoría de empresas no toman el caso muy en serio, no son conscientes de que atentan contra la dignidad o integridad del trabajador, no hay ninguna medida o acción de prevención por parte de la entidad pública y más aun no valoran o no protegen quizás a un buen trabajador o talento que puede hacer la diferencia para que la empresa se desarrolle en el ámbito social.

## **1.2. Formulación del Problema.**

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

¿Cómo afecta el acoso laboral por un empleado de confianza en el desempeño de sus actividades del trabajador en las instituciones de Gestión Pública?

### ***1.2.2. Problemas específicos.***



¿Cuál es el nivel de acoso laboral de trabajadores por empleados de confianza dentro de las instituciones de Gestión Pública?

¿Qué protección se les brinda a los trabajadores acosados por empleados de confianza en su centro de trabajo?

¿Cuál es la razón por lo que un trabajador acosado no denuncia el hecho delictivo?

### **1.3. Justificación de la Investigación.**

#### ***1.3.1. Conveniencia***

Esta investigación aportara una información teórica, ya que promoverá tener un extenso conocimiento de esta problemática actual, porque estos datos obtenidos servirán para fortalecer y estructurar más investigaciones a futuro con el fin de crear una normativa que proteja al trabajador de este tipo de acoso. La razón por la que realizo dicha investigación es porque los trabajadores están perdiendo su dignidad humana, pensando que estos tipos de actos es algo normal en su centro de trabajo se prefieren callar por miedo, ya se ha perdido el respeto absoluto.

También permitirá elaborar programas preventivos para evitar el acoso laboral causadas por funcionarios de confianza hacia los trabajadores en las instituciones de gestión pública fortaleciendo el clima organizacional, así como la toma de decisiones que permitan la detección oportuna y el apoyo psicológico respectivo a los trabajadores víctimas de este fenómeno. En cuanto



a la entidad pública establecer políticas de protección legal que deben ser incluidas en las normas legales de cada institución.

### ***1.3.2. Relevancia social***

Tiene una relevancia de carácter social, ya que el acoso laboral se da en la sociedad ya sea dentro de una entidad pública o privada, con conocimiento de algunos ciudadanos que son víctimas de dicho acoso en su centro de trabajo y no hacen nada al respecto, teniendo en cuenta que el derecho del trabajo es un derechos fundamental así como su dignidad; la presente investigación pretende lograr la concientización por parte de aquellos trabajadores que son acosados a diario y no hacen nada al respecto por temor a ser despedidos y que su mismo empleador no haga nada al respecto sobre este fenómeno mundial.

### ***1.3.3. Implicancias prácticas***

Considero que de los resultados de la investigación permitirán que los trabajadores acosados por los empleados de confianza dentro de su centro de trabajo, conozcan sus derechos vulnerados al ser víctimas de dicho acto y que no se encuentren desamparados u olvidados.

### ***1.3.4. Valor teórico***



La valoración teórica radica en el desenvolvimiento de los trabajadores acosados en su centro de trabajo y las consecuencias que genera para la entidad que labora ya que se puede observar el bajo rendimiento del trabajador al ser acosado por un empleado de confianza y tiene como propósito aportar conocimientos existentes a nuestros futuros colegas, pretendiendo convertirse en un texto manual y guía para estudiantes de derecho o especialistas en derecho laboral, derecho de la seguridad y salud en el trabajo, estudiantes de sociología, psicología, etc., asimismo trabajadores interesados en este tipo de problema en su centro de trabajo o representantes de colectivos de trabajadores (sindicatos) esta investigación les permitirá aplicar la epistemología en el derecho a la búsqueda del conocimiento existente o por conocer sin temor alguno.

#### ***1.3.5. Utilidad metodológica***

La presente investigación tiene una utilidad metodológica, ya que mediante ella se podrá generar un nuevo instrumento para la recolección o análisis de datos, el mismo que servirá de uso a futuros investigadores.

### **1.4. Objetivos de la Investigación.**

#### ***1.4.1. Objetivo General***

Determinar las afectaciones que sufre el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en las instituciones de Gestión Pública.



#### ***1.4.2. Objetivos Específicos***

Identificar el nivel de acoso laboral en trabajadores por empleados de confianza dentro de las instituciones de Gestión Pública

Determinar qué protección se les brinda a los trabajadores acosados por un empleador de confianza en su centro de trabajo.

identificar la razón por lo que un trabajador acosado no denuncia el hecho delictivo.

#### **1.5. Delimitación del Estudio.**

##### ***1.5.1. Delimitación espacial***

El ámbito geográfico donde se ha observado el problema motivo de investigación se encuentra en el ámbito nacional dado que los aspectos que son materia de nuestro análisis se circunscriben a los casos de acoso laboral por un empleado de confianza en instituciones de gestión pública.

##### ***1.5.2. Delimitación temporal***

El contexto temporal en el que se desarrolla la presente investigación está dado por los casos de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Canchis periodo 2020 – 2021



### ***1.5.3. Delimitación temática***

Los temas centrales de nuestra investigación están referidos al acoso laboral hacia los trabajadores por los empleados de confianza dentro de las entidades públicas.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### ***2.1.1. Antecedentes Internacionales:***

Se encontraron los siguientes trabajos:

(Bedoya, 2015) “Cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público para obtener el Título de Abogado por la Universidad de Manizales; Manizales – Colombia, concluyeron que: los trabajadores tienen un desconocimiento de esta problemática social y que es algo normal que se les vulnere sus derechos fundamentales, es decir maltratan al trabajador; ya sean por actos de sus compañeros, o de su superior en jerarquía. Sobre el acoso laboral, no encuentra una normativa que lo ampare ya sea por desconocimiento o falta de diligencia de los empleadores; y advierte que no ha difundido esa norma que regule el acoso laboral; menos



ha incluido en su reglamento interno de trabajo; ni el comité de convivencia dentro del centro de trabajo”.

(González, 2015) “Insertar en el código integral penal, en el acoso laboral como delito de acción penal pública” para obtener el Título de Abogado por la Universidad Nacional de Loja; Loja- Ecuador, concluye que: es prudente internalizar que el acoso laboral está considerado como una que, no tiene sanción, solamente una indemnización puede obtener la víctima vía proceso judicial; por otro lado, su gravedad busca aplicar sanciones en el derecho penal, con la finalidad de prevenirse y reprimirse; sin dejar de lado, que está considerado dentro del centro laboral como un riesgo dentro de este; conduce a una disminución de la autoestima de la víctima; su objetivo principal el lograr el abandono del trabajo; el acoso laboral cumple con los elementos de una conducta delictiva, en las que advertimos la existencia de un bien jurídico lesionado”.

(Tórtola, 2015) “Perfil de la víctima del acoso laboral o Mobbing y su relación en la productividad laboral” para obtener el Título de Psicóloga – por la Universidad San Carlos de Guatemala, ciudad de Guatemala – Guatemala; concluye: el mobbing por su naturaleza está conformado por distintos componentes entre ellos el acoso personal en que se puede desarrollar dentro un centro de trabajo que pueden repercutir en la productividad; se advierte otros tipos de acoso; entre ellos por razones de género; y organizativo; este tipo de violencia que se da en el centro de trabajo, está considerada como psicológica, por que origina estrés, depresión, afectando el sentimiento de inseguridad, frustración y finalmente la impotencia de la víctima; una de su causas que origina el mobbing se debe a la existencia de celos a nivel profesional, respecto del



acosado, por el hecho de tener superación y éxito profesional; asimismo el acoso laboral se asocia al deterioro de las relaciones en el ámbito laboral convirtiéndola en una relación tóxica, que no solo afecta a la víctima; sino también a las organizaciones dentro de Guatemala”.

(Vivar, 2016) “El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación” para obtener el grado de Maestra en Derecho Constitucional y derechos Humanos por la Universidad Panamericana de la Ciudad de México, concluye que la mayoría de víctimas de acoso laboral y sexual son mujeres; los procedimientos se tramitan conforme a las reglas del procedimiento administrativo sancionador, y no prevé un recurso para la víctima en caso de no obtener una resolución favorable, y propuso que es necesario sensibilizar y capacitar a los operadores de los procedimientos en temas laborales y violencia de género; brindar asesoría y representación jurídica de forma gratuita en todo el procedimiento, brindar asistencia psicológica, practicar peritaje psicológico a las víctimas, otorgar medidas cautelares para proteger a las víctimas, proponer recurso de impugnación a la resolución que resuelva la existencia o no de acoso laboral o sexual; reclamar reparación integral de daño de conformidad con normas supranacionales”

(Sacristán, 2017) “Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales” para obtener el Grado de Doctor en Psicología por la Universidad de Salamanca; ciudad de Salamanca - España, concluye que “En el estudio se ha considerado el grado de autonomía laboral del directivo, derivada del objetivo nombrado “confrontar como, cuanto mayor es el grado de autonomía laboral del que dispone el directivo del centro residencial, menor es el grado de acoso laboral”, representado en la hipótesis “cuanto menor es el grado de autonomía



laboral, mayor es el acoso laboral”. El grado de satisfacción laboral de los sujetos”, derivada del objetivo; determina si el acoso laboral tiene menor incidencia en aquellos directivos que experimentan una mayor satisfacción laboral”. El estudio ha sido llamado rendimiento laboral, proveniente del objetivo “verificar la relación existente entre el rendimiento y el acoso laboral en puestos directivos de centros residenciales”, plasmado en la hipótesis “a mayor acoso laboral, menor rendimiento”.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales:**

se encontraron los siguientes trabajos:

(Casahuilca, 2016) realizó una investigación, “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015” para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional del Centro, Huancayo – Perú; concluye: el resultado entre las variables mobbing y el desempeño laboral de los trabajadores encuestados, es inversa; se observa que a mayor presencia de acoso laboral menor desempeño laboral; y caso contrario se incrementa el desempeño laboral en el centro de salud. Los encuestados realizan un desempeño laboral usual sincerando que el nivel de motivación es muy bajo y carecen de incentivos; y se refleja en la productividad de cada trabajador; en el lugar de trabajo de los encuestados el acoso laboral más frecuente es el denominado acoso laboral horizontal; y con menos frecuencia es el acoso laboral vertical ascendente.



(Ramos, 2017) “Mobbing en una asociación de esparcimiento privado 2016” para obtener el Grado de Maestría en Salud Ocupacional por la Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú; concluye: “Que el Mobbing en el personal de la asociación de esparcimiento en sus diferentes áreas se sienten afectados por las diversas manifestaciones, comportamientos y estrategias, en su lugar de trabajo. Estos resultados, se origina por la escasa participación en reuniones, capacitaciones; también se advierte un ínfimo desempeño y desinterés en su trabajo, a su vez, se observa una manifiesta insatisfacción laboral”.

(Enciso & Pérez, 2018) “El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima-2017” para obtener el Título de Abogado por la Universidad Señor de Sipán, Píntel - Perú; concluye: “El acoso no es una forma de violencia nueva en la realidad”, esta conducta se asemeja a una pandemia, pero en el ámbito laboral, y esta hace mucho tiempo, y esta también se homologa en el ámbito educativo, y de forma encubierta en los centros de trabajo. Actualmente, el acoso laboral está incidiendo silenciosamente dentro del sector privado y público; y se ejerce en contra de los trabajadores que en algunos casos es realizado por el empleador, o en otros por algunos compañeros de trabajo, su desarrollo de esta acción de forma verbal atenta contra el estado emocional del acosado; en algunos casos se ejerce la violencia física; entre sus características tiene que son actos frecuentes y sistemáticas que vulneran a la dignidad; asimismo; concluye que: la depresión y ansiedad en las víctimas es ocasionada por el acoso laboral; vulnera los derechos fundamentales, logra exclusión del entorno laboral; la dignidad de la persona como derecho fundamental categórico del ser humano se ve afectando por actos discriminatorio.



(Rivera, 2018) “La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana” para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima- Perú; concluye: el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad tiene protección jurídica en favor de la dignidad; se determinó que el respeto de la dignidad garantiza al derecho al honor, al derecho a la intimidad personal y familiar, estableciendo el reconocimiento en cuanto a la libertad e igualdad de sus derechos respecto de terceros.

(Laiza, 2018) “Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales” para obtener el Título de Abogado por la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú; concluye: “Que en nuestra legislación existe una norma que permita garantizar la aplicación de una Ley contra el mobbing laboral; y se refiere al TUO del Decreto Legislativo N° 728; ya que, en esta norma se regulan los actos de hostilidad en contra del trabajador; y que esta debe tener una norma específica para que regule al mobbing laboral tal como se hace para el hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo. En el derecho comparado se regula el Mobbing; nuestro país carece de una regulación normativa, surge la necesidad de regular normativamente el mobbing, pues en la realidad se observa que se configuran los elementos del mobbing, y los resultados con afectaciones a la salud del trabajador tanto físicas como psicológicas; a esto se añaden las jurídicas; su conducta lesiva debe conllevar a un gravamen solidario entre el empleador y el sujeto activo del mobbing.



(Motta, 2019) “Relación entre el acoso laboral “Mobbing” y su práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas” para obtener el Grado de Doctor en Administración, por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima - Perú; concluye: en los resultados se advierte la existencia de una correlación significativa y negativa entre la dimensión acoso al rendimiento al trabajo y práctica profesional de los profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas; asimismo, relación significativa y negativa entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional de los profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas. y relaciones significativas y negativas entre la dimensión otras formas de acoso del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

(Sanchez, 2020) “ El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno Regional de Tumbes-2020” para obtener el grado académico de Doctor en Derecho por la Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú; concluye: que la opinión fue unánime que es necesario la promulgación y ratificación del convenio 190 de la OIT y como consecuencia de aquella, se debe proponer un proyecto de ley para la dación de una norma legal que regule el acoso laboral, ya que esta acción iniciada dentro del entorno laboral por un jefe inmediato o por los compañeros, indudablemente afecta a la dignidad y otros derechos humanos fundamentales amparados tanto en la constitución política y normas supranacionales.

## **2.2. Bases teóricas**



A continuación, se describe las bases teóricas que sustentan el desarrollo de esta investigación.

### **2.2.1. *El Acoso Laboral o Mobbing:***

Etimológicamente nace del término Mobbing proviene de la palabra "mob" que significa "pandilla o turba", desde un estado, hostil, agresivo, adoptado así para describir el acoso. En algunos términos usados como sinónimos o equivalentes de Mobbing son: Acoso moral o psicológico, hostigamiento laboral, persecución encubierta, acoso perverso maltrato psicológico, violencia psíquica. (Trigozo, 2018, pág. 24)

(Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work. European, 1996, págs. 119-126) afirma que "En las sociedades de nuestro mundo occidental, altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal "Desde un contexto científico, como estudio del acoso laboral podemos mencionar al científico de origen austriaco Konrad Lorenz (1968) en su obra "la agresión el pretendido mal" acuñó dicha expresión, como producto de sus estudios realizados en el campo de la Zoología y la etología con amplio reconocimiento a nivel mundial, Peter Heinemann (1972) recogió esta terminología del mundo animal para aplicarlo en un estudio de seres humanos, especialmente en los niños dentro de un colegio, que originaba una conducta destructora, de grupos de ellos; en contra de individuos aislados, En el año 1984 Heinz



Leymann contradice al término de Bullying e ingresa el término de acoso laboral dentro de las organizaciones laborales.

### **2.2.2. *La teoría del Psicoterror***

Según (Leymann, 1996, págs. 165-184), el terror psíquico o acoso laboral (mobbing) como lo describe en la vida organizacional que determina a una comunicación hostil desprovisto de ética que se presenta de forma sistemática por uno o varios sujetos en contra de un individuo quien recibe constantemente hostigamiento de forma permanente, que se manifieste por lo menos uno por semana con una duración mínimo de seis meses.

El acoso laboral se dio origen realizando estudios en principales plantas de hierro y acero en tierras suecas. Esta teoría se ha centrado en la conceptualización del fenómeno y su lugar en la sociedad, lo cual resultó ser muy difícil de detectar y permanecer oculto. También refiere que para dar inicio al acoso laboral parte de un individuo que ve como una molestia o amenaza aquella persona que obstruya sus intereses personales.

#### **2.2.2.1. *Clasificación de cinco significativas conductas hostiles que sufren las víctimas***

***Según Leymann:***

##### **a. Limitar y manipular la comunicación y/o la información**

- A la víctima se le impide comunicarse con otros.



- Se le interrumpe constantemente a la víctima cuando desea habla o expresase.
- Se le acosa por diferentes medios de comunicación (teléfono, correo, mensajes, videos, documentos).
- Se le amenaza verbalmente.

**b. Limitar el contacto social**

- Se le asigna un trabajo aislado para no mantener ningún contacto con los demás trabajadores.
- El agresor deja de hablar a la víctima e incita a que los demás trabajadores hagan lo mismo.
- Restringe cualquier medio de comunicación.

**c. Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros**

- A la víctima se le calumnia, se le difama.
- El hostigador crea rumores malintencionados para dañar su prestigio ante los demás.
- El hostigador siempre trata de ridiculizar a la víctima ante sus compañeros o demás.
- Se le tilda de enferma mental.
- El hostigador se burla de su origen, nacionalidad o rasgos de descendencia.
- El hostigador imita su forma de caminar, hablar, gestos, etc.

**d. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional**

- A la víctima se le asigna poco trabajo e incluso no se le asigna nada.
- Se le observa para que no pueda encontrar alguna tarea por sí misma.
- Se le piden realizar tareas absurdas o inútiles.



- Se le asignan tareas inferiores que no van con sus competencias laborales.
- Se le asignan tareas muy superiores e inalcanzables, con el fin de desprestigiarla y demostrar su incompetencia.

**e. Comprometer la salud de la persona acosada**

- Se le infringen malos tratos físicos, en ocasiones a la agresión física por parte del hostigador.
- Se le agrede sexualmente y se divulga su vida sexual. (trigozo, 2018, págs. 25-26)

**2.2.3. Dentro de un contexto internacional**

El acoso laboral – mobbing –se considera como un tipo determinado y muy particular de violencia en el lugar de trabajo. En el contexto europeo se tiene como representante al psiquiatra Heinz Leymman con su estudio “la violencia psicológica en el centro de laboral” y en estudios clínicos, concluye que el acoso laboral “Mobbing” es una suerte de intimidación que soportaba sus pacientes en el trabajo; y es suscitado cuando “una persona ejerce agresión emocional de forma continua y frecuente otra” (González & Rodríguez, 2005), su estudio lo plasma en su primer libro publicado en España y denominado “como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”. (Paréz, 2006), precisa “acoso de grupo y no como un conflicto interpersonal”. No obstante, lo anterior, hay que mencionar lo sobresaliente de la aportación de Parés, el hecho de que el acoso laboral o mobbing “(...) se efectúa grupalmente” y se ejerce sobre “(...) un ser humano”, pues es lo más importante para demostrar la forma de llevarlo a cabo (Paréz, 2006), su estudio realizado acerca



de la violencia en lo cotidiano y lo denomina como el Acoso Moral, y por primera vez lo aplica a los lugares de trabajo, denominándolo Acoso Moral en la empresa. (France, 2001)

#### ***2.2.4. Dentro del contexto latinoamericano***

Tiene como representantes a (Scialpi, 2005), psicóloga argentina realiza una investigación de la “violencia a nivel institucional especialmente en el sector público”; concluyo que no era difícil descubrir conductas violentas continuas y reconocer, hostigamientos de origen psicológico. Margarita Barreto, médico de nacionalidad brasilera; expone sobre el acoso moral en particular sobre el suicidio; y lo define: “(...) la violencia moral en el trabajo” es una forma de control y disciplina que se aplica dentro de las organizaciones (Barreto, 2013). En Perú, tenemos como exponentes a (Leon, 2007) quien señala que el acoso laboral puede afectar desde su aspecto moral; asimismo plantea su plena funcionalidad en el ordenamiento jurídico peruano. Por otro lado, se refiere al llamado “daño a la persona” nominativamente presente en el texto del Código Civil de 1984, a juzgar de su más reciente configuración” como “daño al proyecto de vida”, por su parte (Blancas, 2007), “El acoso moral en la relación del trabajo”; concluye que el problema como un hallazgo de la psicología y la siquiatria, como violación de los derechos fundamentales de la persona y como incumplimiento grave del contrato de trabajo, y de la tutela frente al acoso moral. La carencia de una norma que regule la materia en estudio, motiva a esta investigación, proponer un proyecto de ley; para que sea aplicable tanto en el sector público como en el sector privado; ya que solamente se cuenta con normas que genéricas.

#### ***2.2.5. El acoso laboral en los Organismos Internacionales.***



Podemos mencionar la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1996 considera a la violencia como una epidemia que pronto superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de morbilidad y mortalidad prematura en todo el mundo, esta situación llevo a reflexionar una urgente conceptualización, medición y análisis de las conductas violentas en diferentes contextos, dentro de un escenario laboral, cuando existen comportamientos tendenciosos a uno de los integrantes del centro de trabajo denominado mobbing. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1998, realiza un estudio denominado “violence at work”, siendo lo más destacable que ambas partes dentro de un centro de trabajo reconocen que las agresiones psicológicas, es una forma de violencia de connotación grave. La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019 en la celebración del centenario de la OIT, se adoptó el convenio 190 y la recomendación 206, la necesidad de su adopción, fue con la finalidad de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es considerado como un instrumento legal internacional que pretende proteger a los trabajadores del mundo de todas las formas de acoso y violencia en el centro de trabajo.

#### ***2.2.6. Características básicas del acoso laboral***

Se configura cuando una de ellas actúa de forma tendenciosa en contra de otro compañero de trabajo; entre ellas tenemos destruir “las redes de comunicación de la víctima” esta característica busca que el acosado se encuentre totalmente aislado de los demás. (Tascón, Fernández, & Agra, 2004, pág. 69) afirma “que el trabajador al estar incomunicado pierde cualquier forma de defensa”; “destruir las relaciones sociales de la víctima” por esta característica el acosador busca aislar al



acosado de sus demás compañeros de trabajo; esta situación no le permitirá que el acosado tenga amigos que pudieran convertirse en sus aliados para hacer frente al acosador. “destruir la reputación, vida personal o profesional del acosado” (Romero, 2004) afirma que el acosador obtiene créditos a costa del acosado apropiándose de sus trabajos; y “causa una baja autoestima y desgaste psicológico en la víctima”. “destruir la labor profesional de la víctima” (Tascón, Fernández, & Agra, 2004, págs. 77-82) afirma que: “al existir una relación desigual, el agresor tiene la posibilidad de manejar el desenvolvimiento profesional”, esta ventaja le permite que le asigne labores difíciles al acosado; “atentado contra la dignidad” es cuando se utilizan actos despectivos para calificar su actuación del acosado, el Tribunal constitucional expreso que el “reconocimiento de la dignidad de la persona de cara a la atribución de titularidad de derechos fundamentales” (SENTENCIA 17/2013, de 31 de enero, 2013)

### ***2.2.7. El acoso laboral y los sujetos intervinientes***

Según la doctrina el acoso laboral, se ha clasificado bajo ciertos estándares, en el que destaca la posición jerárquica que ocupan las partes involucradas a nivel de dependencia; y de esta pueden destacar ciertas variantes. Entre ellas tenemos al acoso laboral según la posición jerárquica, y se clasifica en el acoso laboral horizontal, este tipo de acoso laboral, es aquel que se desarrolla entre compañeros de la mismas jerárquica, muchas porque uno de ellos sobresale más que los otros, y estos origina el recelo y envidia dentro del grupo. (Piñuel & zabala, 2001, págs. 187-189) afirma que este tipo de acoso laboral “(...) tanto el acosador y la víctima están en el mismo rango jerárquico.”; otra de las clases es el acoso laboral vertical, respecto a este tipo de acoso laboral tenemos dos clases y son las siguientes: acoso vertical ascendente, es un tipo de acoso menos



habitual, pero no deja de ser importante en su estudio como los otros, en este tipo de acoso, los acosadores tienen menos probabilidades de éxito, ya que estas acciones frecuentes y tendenciosas van en contra de un superior jerárquico, que en situación anterior perteneció al grupo ocupacional, de los que ahora lo acosan; acoso vertical descendente, este tipo de acoso laboral, es el más usual, el que una de las partes se aprovecha de su superioridad jerárquica frente a la otra que se encuentra subordinada al acosador. (Piñuel & Zabala, 2001) afirman que esto “Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico (...)” pero la peculiaridad es que el acosador tiene la ventaja de ser superior en grado o jerarquía dentro de la organización.

En el acoso laboral podemos señalar que los sujetos intervinientes son dos; tenemos al sujeto activo, (Rodríguez, 2004, pág. 24) define al sujeto activo como “aquellas personas que de manera consciente consiguen marginar psicológicamente a otros (...)”, dentro de la escena laboral está conformado por aquella persona que busca que el acosado renuncie de forma voluntaria, como consecuencia de la ejecución de un conjunto de actos frecuentes en contra de la víctima; el sujeto activo, tiene rasgos de egocentrismo, mediocridad, envidia, intolerancia, inmadurez, inseguridad; frustración, y necesita de aprobación de sus actos, que en su mundo interior se hallan superiores. Por otro lado, tenemos, al sujeto pasivo; que está conformado por aquellos trabajadores que en primera facie se convierten en competidores del sujeto activo dentro de la organización, son aquellas que destilan temor ante la confianza misma del acosador, (France, 2001) afirma que “que la persona acosada” según el pensamiento del acosador, la víctima tiene algunas características que lo fastidien y esto hace que lo considere una amenaza dentro de la organización.



### ***2.2.8. Consecuencias del acoso laboral***

Se extienden tanto a la organización, a la sociedad y al entorno familiar del acosado, consecuencias al trabajador acosado, podemos señalar: entre ellas, las siguientes: atenta contra la dignidad del trabajador; respecto a aquello (Sagardoy, 2005) afirma que “la misión del derecho del trabajo es de asegurar el respeto de la dignidad del trabajador” asimismo, la Corte Constitucional de Colombia precisa “el respeto a la dignidad humana y al trabajo” no solo se refiere a la dignidad humana del trabajador; sino que esta se refiere a la dignidad de todos los que conforman el entorno laboral, en consecuencia, al empleador y sus trabajadores (Sentencia T-645/04, 2004) afecta la salud del trabajador; los trabajadores que son sometidas al acoso laboral originan efectos en la salud del trabajador; (Tobal & Cano, 2005) afirma que “el estrés es la respuesta del organismo que afronta situaciones fuertes” el trabajador acosado se encuentra en una situación de perturbación que afecta a su salud emocional y física; (Mikkelsen & Einarsen, 2002) afirma que “el expuesto al acoso laboral puede llegar a presentar baja autoestima”, por su parte (Tascón, Fernández, & Agra, 2004, pág. 87) afirman que: en un futuro el trabajador acosado no tenga posibilidades de un libre desarrollo; y de gozar de buena salud. Las consecuencias para la empresa; se podría concebir afectando el desempeño laboral, que ve reflejado en su productividad; respecto de aquello (Melia, 2007) afirma que “al menos el 80% de accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. Asimismo; podrían provocar múltiples accidentes de trabajo, y en el segundo, ausentismo de los trabajadores. (EsSalud, 2015).

### ***2.2.9. conductas que no constituyen acoso laboral.***



Aaquello nos permitirá conocer los conceptos de conductas que no configuran acoso laboral, en este sentido entre ellas, destacamos las siguientes: el burnout; es aquel termino que se utiliza desde el siglo pasado en los años setenta, conceptualizándose como el síndrome de desgaste profesional y se refiere al extenuación emocional, cerebral y física, que encierra sentimientos de impotencia e inutilidad, y falta de entusiasmo y baja autoestima. (Martinez, 2010) lo define como “una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo”. El Burnout, no podría asemejarse al acoso laboral, ya que aquella proviene del propio cansancio, desgaste del trabajador por las labores realizadas, en cambio el acoso laboral-mobbing existe la intervención de un tercero, (acosador) que atosiga, con actos frecuentes, continuos buscando humillar, hostigar, teniendo como objetivo que el acosado renuncie al trabajo, asimismo afecta su dignidad; podemos también mencionar al acoso sexual, entiéndase a aquellos actos intimidatorios, indeseados perpetrada por una persona, que realiza coerciones de naturaleza sexual aprovechándose de su status dentro de la entidad, ofreciendo a cambio recompensas o ayuda dentro del centro de trabajo; dentro del contexto legal, este tipo de actuaciones son ilegales. (Altés, 2002) afirma que el acoso sexual es “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de la organización”. Finalmente, el estrés laboral, se considera como aquella enfermedad propia de un mundo globalizado e industrializado, aparece como exigencia de su entorno que superan a la capacidad del trabajador, siendo que uno de sus sintamos es la irritabilidad, la depresión acompañados de agotamiento físico o mental. (Abajo , 2016) afirma que es aquella consecuencia fisiológica, psicológica propia del comportamiento de un individuo que busca acostumbrarse a las presiones de trabajo desde un aspecto interno o externo que son propios de su puesto de trabajo en



una determinada empresa. La diferencia entre el estrés laboral y el acoso laboral, en la primera la causa directa, es con la ejecución del trabajo; y la segunda, es parte de las relaciones intersubjetivas dentro de una organización.

## **2.3. Definición de Términos**

### **2.3.1. *Acoso laboral o Mobbing***

Según la (Real Academia Española, 2001), es la práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación.

El Mobbing es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de genero sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las victimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos. (Riquelme, 2006, pág. 39)

Este fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Leymann, 1996, pág. 5).



### **2.3.2. Trabajador**

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Editorial Etecé, 2021)

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. (Bembibre, 2010)

### **2.3.3. Empleado de confianza**

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (Art. 43 del Texto Unico Ordenado D.Leg. N° 728, 1997)

Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Pueden ser designados en



estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público. (Art. 8 de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, 2005).

#### ***2.3.4. Institución de gestión pública***

La gestión pública en el Perú está definida como el conjunto de procesos y acciones que los funcionarios llevan a cabo para administrar adecuadamente los recursos públicos de la entidad en la que laboran y de ese modo puedan cumplir con las metas institucionales. Para ello se debe hacer un uso adecuado, eficiente y óptimo de los recursos económicos, logísticos, físicos, etc., de la entidad. En resumidas cuentas, la gestión pública en el Perú es el cómo se manejan los recursos de una entidad pública para cumplir sus objetivos. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

La gestión pública es una entidad que se especializa en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los ciudadanos e impulsar el desarrollo de la nación. Para comprender mejor cuál es su nivel de incidencia en el Estado, pasemos a describir brevemente sus principales fines y responsabilidades. (Fude By Educativo, 2021)

#### **2.4. Hipótesis de trabajo**



Los trabajadores que son acosados por los empleados de confianza de las instituciones de Gestión Pública, presentan un bajo nivel de rendimiento en sus labores encomendadas y no denuncian el hecho delictivo por miedo a perder su trabajo y sienten desamparados porque no tienen ninguna protección alguna frente a estos hechos, al contrario, son maltratados y despedidos arbitrariamente.

## **2.5. CATEGORÍAS DE ESTUDIO**

De acuerdo a la naturaleza cualitativa propuesta en la presente investigación se señalan las siguientes categorías de estudio:

### ***2.5.1. Categoría 1º: Acoso Laboral o Mobbing***

#### ***2.5.1.1. Subcategorías:***

- Antecedentes históricos del acoso laboral o mobbing.
- Concepto de acoso laboral.
- Causas, objetivos, sujetos, clasificación, fases y consecuencias del acoso laboral.
- Regulación normativa del acoso laboral en el Perú.
- Acoso laboral o mobbing en derecho comparado.

### ***2.5.2. Categoría 2º: Trabajador y Empleados de Confianza***

#### ***2.5.2.1. Subcategorías:***

- Concepto de trabajador y empleado de confianza de Gestión Pública.
- Derechos y obligaciones del trabajador y empleador según la normativa.
- Gestión Pública.



- Jurisprudencia del acoso laboral o mobbing.

## CAPITULO III: MÉTODO

### 3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Es cualitativo documental, ya que en la investigación se ha pretendido conocer y comprender el tema que nos ocupa antes que buscar mediciones estadísticas del objeto de estudio. De acuerdo a ello no buscamos probar la hipótesis estadísticamente sino de manera argumentativa. Tiene como fin reconstruir la realidad, conforme a como lo observan los participantes del sistema social que ha sido anticipadamente determinado. (Ramos C. , 2015, págs. 15-16)

### 3.2. DISEÑO CONTEXTUAL

#### 3.2.1. *escenario espacio temporal.*

La población la constituyen todos los trabajadores de Instituciones de Gestión Pública que fueron acosados por un empleado de confianza.

#### 3.2.2. *Unidad de estudio.*

La unidad de análisis de nuestra investigación está referida al acoso laboral por empleados de confianza dentro de las instituciones de Gestión Pública.

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



Se utilizará la técnica de observación documental, porque la investigación será a partir del análisis de las fuentes documentales. Mediante esta técnica se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la investigación. Asimismo, también se utilizará

la técnica de la entrevista, porque a través de preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 418).

## **CAPITULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO**

### **4.1. Acoso Laboral o Mobbing.**

#### **4.1.1. Antecedentes Históricos:**

Existe debate en cuanto a la persona a quien se le atribuye la creación del término “mobbing”, así algunos atribuyen a Hainz Leymann como pionero del acoso laboral, otros señalan que Brodsky es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, basado en una investigación que señala la dureza de la vida del trabajador en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés, no obstante esta investigación no tuvo relevancia en el estudio del Mobbing. (Laiza, 2018)



Por ende “el término inglés mobbing está tomado de la etología de Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño. Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño. La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado progresivamente en los últimos veinte años, y uno de sus investigadores más prominentes es el noruego Olweus” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2007, pág. 91) Como se advierte, el término mobbing se relaciona con el término bullying para hacer referencia a la agresión que sufre un individuo.

El mobbing o acoso psicológico entendido como violencia en el ejercicio del poder es muy antiguo. Ya en la biblia, Salmos de David, en el capítulo 7, versículo 4, se refiere al verbo hostigar. Aún con mayor claridad se vuelve a hallar en el capítulo 35, versículo 5, donde ya se utiliza el verbo acosar. (Suárez, 2012)

Un médico sueco, Heinemann ; citado por (Meseguer, 2011) utilizó este término para referirse a los comportamientos destructivos de un grupo de niños contra otro niño en la escuela. La investigación sobre este tipo de comportamiento, en el ámbito escolar, ha sido abanderada en los últimos 25 años por el noruego Dan Olweus. En los años ochenta, Heinz Leymann utilizó el término mobbing aplicándolo a un tipo de violencia de grupo, similar a la escolar, pero entre adultos y en el trabajo. (Morales, 2015)



(Leymann h. , 1993) investigó este comportamiento en primer lugar en Suecia y después en Alemania. En su libro, *Mobbing: Psychological Terror at Work* (Leymann, 1996) señaló que el origen de estos comportamientos se originaba en la estructura y la cultura de la organización, que propiciaban el que determinadas personas fuesen vulnerables a ser acosadas. Leymann no eligió deliberadamente el término en inglés *bullying* por la agresión física y las amenazas que caracteriza este fenómeno en la escuela. Entre los adultos consideró que los comportamientos eran mucho más sofisticados, como, por ejemplo: aislar a alguien, no dirigirle la palabra, esparcir rumores y falsas imputaciones o degradar el resultado de su trabajo.

En *The Harassed Worker* publicado en 1976 por el psiquiatra americano Carroll Brodsky; citado por (Meseguer, 2011) se relatan, por primera vez, casos típicos de acoso psicológico en el trabajo, destacando las consecuencias negativas de estos comportamientos sobre la salud mental, física y sobre el rendimiento del trabajador. Sin embargo, en el ámbito laboral este problema no se estudió hasta 1984, cuando se publicó un informe del National Board of Occupational Safety and Health de Estocolmo realizado por (Leymann & Gustafsson, 1984) al que siguieron varios estudios y proyectos de investigación, principalmente en los países de Europa del Norte.

En los Estados Unidos, fue la periodista Andrea Adams, con la aparición de un libro titulado: *Bullying at Work* (Adams, 1992) y la realización de programas difundidos por la BBC, bajo el título de *An Abuse of Power and Whose Fault is it Anyway?*, quien propició la difusión de este fenómeno que llamó la atención del público en general y de los investigadores. En 1994 se



realizaron los primeros estudios cuantitativos donde aparecía que el 53% de la población decía haber sufrido mobbing y el 78% que lo había observado. En los Estados Unidos, la investigación en contextos organizativos se inició con los trabajos de centrándose en un tipo de violencia, no relacionada ni con la agresión física ni con la agresión sexual, a la que se denominó emocional abuse.

#### **4.1.2. Definición:**

La palabra mobbing procede del término inglés mob (derivada del latín mobile vulgus) (Mesguer, 2011) En inglés se distingue el sustantivo mob como multitud, gentío, muchedumbre, mientras que el verbo to mob se traduciría por acosar, atacar en masa, atropellar, festejar tumultuosamente, lo que vendría a ser como la acción de ese gentío de agolparse en torno a alguien, bien de modo festivo (como lo hacen los fans sobre su ídolo) o bien de modo intimidatorio (como lo hace la muchedumbre en torno a un delincuente que ha cometido un acto que genera alarma social). (Morales, 2015, pág. 12)

(Ramón, 2020) El acoso laboral también conocido como mobbing o acoso moral hace referencia a una serie de conductas o prácticas, caracterizadas por una sistemática y prolongada presión psicológica, bien a través de un superior o de un compañero con el consentimiento y tolerancia del superior, que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su reputación personal y menoscabar su dignidad moral con el fin de conseguir un daño



psíquico y una perturbación de su vida laboral que le aleje de la misma provocando su autoexclusión.

(Acosta, 2014) El acoso ya sea escolar, laboral u otro se encuentra intervenido por diversos factores, asociados con los orígenes, contexto social y cultural, procedencia familiar, y nivel socio económico de los sujetos involucrados. Pues la noción violenta, los diversos y variados enfoques, desde los cuales se aborda el acoso llegan a originar resultados que da cuenta del mismo. Por tanto, el acoso se puede señalar como una conducta agresiva debido a que este tipo de conducta está dirigida a las metas y la naturaleza destructiva de la respuesta de meta, es decir que esta conducta es la intención de hacer daño y asimismo manifiesta que la consecuencia de la acción no siempre llega hacer la intención de quien lo realiza.

(Riquelme, 2006, pág. 39) El Mobbing es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de genero sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las victimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos.

(Leymann, 1996, pág. 5). Este fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación,



perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Como resalta (Piñuel & zabala, 2001) el mobbing se produce en lugares de trabajo fuertemente jerarquizados y donde se produce fraudes e irregularidades, pues las personas honestas que no consienten negligencias son candidatas a ser perseguidas. En opiniones de expertos es frecuente que tenga lugar el acoso psicológico en ambientes donde existe una “competitividad devastadora”, con una organización caótica y donde no está bien definidas las jerarquías.

(Vidal, 2006, pág. 14) Para que exista mobbing es necesario que concurra un silencio cómplice de compañeros de trabajo, ensañamiento e incluso autoinculpación de la víctima, que al ignorar por qué es atacada, asume inicialmente como pertinentes las agresiones de que es objeto. Es necesario combatir al mobbing que “mina y destruye” a la víctima produciéndole numerosas alteraciones en el plano psicológico y físico, como en el contexto familiar, laboral, social y comunitario.

#### **4.1.3. Causas:**

Remitirnos al origen del porqué del conflicto, esto es de la causa o intención, nos lleva a reflexionar cual es la verdadera intención del agresor sobre el trabajador, así teniendo en cuenta lo expuesto por Velásquez, citado por (Laskowsky & Marchant, 2005), existen cuatro factores que generan la aparición del mobbing:



**a. Organización del trabajo:** Se refiere a la atribución de tareas que entrañan, por un lado, una sobrecarga cuantitativa, producida por la existencia de mucha demanda y poco control y por el otro, un déficit cualitativo, entendido como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal realizado, cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su labor dentro de la empresa. Toda situación estresante implica un potencial importante, de conflicto, y como se dijo, según (Leymann H. , 1996) es justamente un conflicto lo que detona la aparición del mobbing.

**b. Concepción de tareas:** La monotonía y la repetitividad de las tareas origina conflictos personales e interpersonales, puesto que trabajos no representen un desafío para el trabajador o proporcionen posibilidad de crecimiento laboral o personal, muy probablemente serán causa de conflicto.

**c. Tipo de dirección:** Cuando no se toma en cuenta el factor humano y se pretende optimizar los resultados en una organización a través de una gestión autoritaria, ello constituye un claro agente de promoción de conflictos y generará la posibilidad del mobbing.

**d. Probables sujetos objetivo del mobbing:** Una cuarta y última variable imputada a la propia víctima del mobbing es la persona hacia la cual se ha dirigido la ira o la frustración. La presión que se ha acumulado se canalizará en forma de mobbing o acoso moral en el trabajo hacia una víctima que ha sido escogida en virtud de características que le son propias, tales como personas



demasiado competentes o que llamen la atención, individuos con fuerte personalidad, trabajadores extremadamente honestos, escrupulosos y dinámicos o, por el contrario, aquellos menos competentes (Laskowsky & Marchant, 2005, pág. 17).

Entre las causas, previamente señaladas, se puede colegir que entre los factores propensos a ocasionar el mobbig, existe como factor denominador los celos y la envidia que sienten los acosadores, es más en la mayoría de los casos la víctima es envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo (capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gente, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo). Aunado a ello, otros factores que, si bien son subjetivos, pero que necesariamente tendrían que tomarse en cuenta son “cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el statu quo de la organización. El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. Esto sucede frecuentemente en escenarios dominados por la corrupción y el tráfico de influencias” (Trujillo, Valderrabano, & Hernández, 2007, págs. 71-91).

Otro factor es que la única ley en nuestro país, regula sobre el acoso moral, y que no ha tenido en cuenta es que “la causa del mobbing es demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse. Si alguien es capaz de demostrar que tiene el poder de hostigar y dañar a un trabajador y quedar impune, el resto del personal lo reconocerá, respetará y obedecerá sin oponer resistencia. Se trata de hacer cundir



el psicoterror laboral entre los miembros de la organización, que tendrán que advertir lo que les podría ocurrir si no se someten a los dictados del grupo que hostiga” (Laiza, 2018, pág. 37)

#### **4.1.4. Objetivos:**

La conducta del agresor dirigida al trabajador, mediante una serie de actos repetitivos en el tiempo y que tienen como escenario el centro de trabajo, sin embargo, este comportamiento y conducta tiene un objetivo, sobre el cual se ha llegado a la conclusión que lo que se pretende es “destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo. Quien ordena el hostigamiento ya ha decidido despedir de la organización a la víctima, y justifica su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa. Para lograr este objetivo hay que deteriorar el rendimiento y el desempeño del trabajador mediante trampas, desestabilizándolo psicológicamente. De esta manera, se acusa al trabajador de bajo rendimiento, baja productividad, ausentismo o bien de comportamientos erráticos, todo ello como producto de la desestabilización a la que se le ha sometido” (González de Rivera, 2000, pág. 5).

Como se puede apreciar, este fenómeno es importante, por el impacto que genera en el trabajador, pudiendo afectar no solo su desenvolvimiento laboral y por ende su actividad laboral, sino también en cierta medida sus derechos fundamentales como la vida, salud e integridad física y psicológica, debido a que genera en la víctima un cuadro de estrés emocional y laboral, haciéndola sentir inferior a realizar determinadas actividades laborales, por lo que el grado de



afectación y vinculación será determinada por el psicólogo especialista en la salud ocupacional.

(Laiza, 2018, pág. 38)

#### **4.1.5. Perfil o Conducta de los Sujetos:**

Por tratarse de una agresión que ocurre dentro del centro laboral, y por ser una conducta antijurídica, así el investigador (France, 2001) no solo identifica a los sujetos del mobbing, sino también establece el comportamiento que se asume, conforme a continuación se detalla:

**a. Sujeto activo o el agresor/acosador:** Se caracteriza por tener la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival para su poder dentro de la organización de trabajo. Es un perverso narcisista, pues basa sus relaciones interpersonales en la desconfianza, juego de fuerza y manipulación, y proyecta toda su violencia interna hacia la víctima, siendo incapaz de aceptar que puede complementarse con las diferencias que posee el supuesto rival.

**b. Sujeto pasivo o víctima:** Con relación a la víctima no existe un perfil psicológico determinado para las personas que son acosadas, de manera que cualquiera puede ser blanco de estas agresiones, basta con que exista un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza (France, 2001, pág. 67).



#### 4.1.6. Clasificación:

Al igual que el acoso escolar o bullying, los encargados de estudiar el mobbing, identificaron diversas modalidades del acoso moral, entre las cuales señalan: (Laiza, 2018, pág. 39)

**a. Acoso ascendente:** Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran.

**b. Acoso horizontal:** Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros.

**c. Acoso descendente:** También es conocido como bossing, del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. Este acoso es el más usual, es producido por un individuo de posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus subordinados o por tratarse de una estrategia de la empresa con el fin de deshacerse del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto le ocasione grandes gastos económicos (France, 2001, pág. 68)



Por su parte, otro estudioso como (Lahoz, 2008) sustenta que la clasificación del acoso laboral debe realizarse teniendo en cuenta la intensidad, duración y frecuencia de la víctima, esto a su le permite determinar la presencia del grado de afectación personal, así propone la clasificación en los tres grados siguientes:

**a. Primer grado:** La persona conserva la capacidad de hacer frente a las agresiones o ataques manteniéndose en su lugar de trabajo; para ello ignora las humillaciones y burlas. Sin embargo, puede llegar a sentirse desconcertada e irritable, pero sin que se afecten sus relaciones personales. (Laiza, 2018, pág. 40)

**b. Segundo grado:** La persona acosada le es más difícil mantenerse o reincorporarse a su puesto de trabajo, ya que no es tan fácil eludir las burlas y humillaciones. Por lo general, la víctima presenta síntomas depresivos, evita situaciones relacionadas con el tema y no cuenta con el apoyo familiar.

**c. Tercer grado:** Es casi nula la posibilidad de que la víctima de este tipo de agresiones logre incorporarse a su puesto de trabajo; los síntomas que presenta en este grado son depresiones severas, conductas agresivas, ataques de pánico e incluso intentos de suicidio, por lo que requiere tratamiento psicológico especializado, contando con el interés y apoyo familiar (Lahoz, 2008, pág. 33).

#### **4.1.7. Fases:**



Al ser el mobbing una agresión reiterativa, que se caracteriza por una serie de conductas, cada una con mayor intensidad que la anterior, se ha identificado las fases de cómo se presenta este tipo de conductas realizadas, así (Leymann h. , 1993) delimita cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso laboral.

#### **a. Fase N° 01: Aparición de Algún Incidente Crítico**

Ante las presiones iniciales del hostigamiento psicológico, el primer síntoma de la víctima es la desorientación. La persona que espera apoyo y aceptación por parte de su organización no se explica el porqué de la presión, pero no actúa contra ella, confiando en que más adelante la hostilidad pasará y contará con la buscada integración en el proyecto de la organización. Si el hostigamiento persiste, la persona objeto del mobbing comienza a preguntarse: ¿En qué he fallado?, ¿Qué tengo que hacer para que el acoso cese? empieza a reflexionar sobre sus propios errores y a insistir reiterativamente en el análisis de los mismos. La excesiva preocupación tiende a producir trastornos de sueño e ideación recurrente. (Laiza, 2018)

En este punto puede que se manifiesten los primeros síntomas de ansiedad en relación con el mantenimiento del estatus laboral y algunas alteraciones de los hábitos alimenticios. La víctima, ya ha identificado a su acosador, aunque no necesariamente a la verdadera fuente de su influencia. En un intento por lograr el cese de la presión, intenta aclarar la situación con el acosador buscando un entendimiento, una rectificación o una solución no demasiado llamativa. Trata de no verse



involucrado en un enfrentamiento público contra el acosador, en donde corre el peligro de ser exhibido y enjuiciado ante el resto de la organización. En su encuentro con el acosador se verá sometido al dilema de ceder a las seguramente inadmisibles pretensiones de éste o tener que enfrentarse a un acoso de mayor intensidad y persistencia, con frecuentes amenazas condicionadas por parte del hostigador ante una denuncia pública del asunto.

#### **b. Fase N° 02: La Persecución Sistemática**

Esta fase también es propiciada por el acosador y se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso psicológico hacia la víctima, con el objeto de intimidarla y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse sólo conseguirá acrecentar el problema. Generalmente, estas reacciones de incremento de la presión vienen acompañadas de amenazas de carácter punitivo, dirigidas explícitamente hacia el estatus o la seguridad del acosado.

#### **c. Fase N° 03: La Intervención de los Superiores**

Debido al aumento de la presión, la persona acosada puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarle a enfrentar y resolver el problema, generalmente personas con cierto nivel jerárquico o capacidad de influencia en la empresa, como otros superiores, representantes del personal, representantes sindicales, entre otros. Con el objeto de que no le



represente daños laborales, la víctima todavía busca que el asunto no sea de conocimiento público. El acosado suele justificarse considerando que ha obtenido respuesta y acogida positiva por parte de los nuevos participantes en el conflicto. Sin embargo, se da cuenta de que no es suficiente, que no resuelve las cosas. Este recurso le parece inoperante dentro de la organización. (Laiza, 2018)

Este es el momento en que la víctima empieza a sentir rechazo y marginación, experiencia que el acosado puede sufrir individualmente o junto con otras personas que también pueden ser víctimas del mobbing. La víctima comienza a sentirse aislada y presenta síntomas de ansiedad severos. A éstos le siguen los primeros sentimientos de culpa, y con ello algunos brotes depresivos. Ante la insistente presión del acoso, sumado a la falta de medios para enfrentarlo, poco a poco se va minando su fortaleza.

#### **d. Fase N° 04: El Abandono del Trabajo**

“En esta fase se presenta el deterioro de salud del acosado en grado tal que puede obligar a que el trabajador se ausente de su trabajo. La simple idea de volver al contexto laboral después de una baja médica, de volver a experimentar las presiones que lo condujeron a su estado actual, tiende a convertirse en algo que causa terror. La víctima de mobbing opta ya, cada vez con más seguridad, por buscar soluciones fuera del dominio de la organización laboral a la que todavía pertenece. Las personas mayores tienden a buscar una jubilación anticipada, mientras que las personas jóvenes probablemente opten por permanecer todavía un tiempo en la organización



soportando la presión hasta que su trabajo se convierte en algo puramente instrumental”

(Leymann H. , 1996, pág. 184)

#### **4.1.8. Consecuencias:**

Tal como se ha descrito precedentemente, en cada de las fases del mobbing se refleja la intensidad de cada actitud y comportamiento por parte del o los sujetos agresores, dicha situación genera un clima hostil para el trabajador, que muchas veces encuentra en el empleador no una forma de solución por el contrario, el empleador y los demás miembros de la organización se coluden para realizar este tipo de acciones reiterativas contra el trabajador, siendo de esta manera se ha identificado algunas consecuencias acoso laboral, la víctima, sociedad como para la organización, entre las cuales refiere: (Laiza, 2018)

##### **a. A nivel físico:**

- Efectos cognitivos e hiperreaccion psíquica (olvidos, dificultad para concentrarse, depresión, agitación, agresividad, inseguridad, hipersensibilidad y irritabilidad)-
- Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo (dolores de pecho, sudoración, falta de aire, hipertensión arterial, sequedad en la boca, palpitaciones).
- Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo (dolores de espalda y lumbares, dolores musculares, dolores cervicales).
- Trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertar temprano y asustado)



- Cansancio y debilidad (fatiga crónica, desmayos, temblores). (Piñuel & zabala, 2001, pág. 154)

#### **b. A nivel psicológico y psíquico**

El principal impacto que acarrea es el conocido estrés que “se refiere a la reacción de una persona ante un estímulo estresor, que siempre es de naturaleza biológica y tiene efectos psicológicos que pueden originar cambios en su conducta, se establece que las condiciones de trabajo que resultan agobiantes, tales como la monotonía, el exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, causan estrés, cuya consecuencia es que la persona afectada experimenta inestabilidad emocional y una serie de altas y bajas laborales. Los estresores sociales extremos son el sustrato que permite que se genere el mobbing, que destruye gradualmente la confianza y la autoestima de la víctima” (Keashly, Trott, & MacLean, 1994, pág. 75).

Para la Organización Laboral, como es evidente, este fenómeno no solo afecta a la víctima, atendiendo a que estas conductas están dirigidas a ella, sino también al ambiente laboral, dado que como se indicó en los capítulos preliminares de la presente investigación, el centro de trabajo se convierte en nuestro segundo hogar donde se comparte experiencias, así “procesos de cambio para adaptarse a una realidad social compleja y dinámica, incluyendo cambios en las características de sus empleados a todo nivel. El modelo tradicional que proporcionaba seguridad y estabilidad de trabajo al empleado ha sido rebasado. El nuevo clima organizativo alimenta las batallas internas



por el poder generando choques y enfrentamientos de todo tipo entre personas y grupos” (Laiza, 2018, pág. 46)

De forma adicional a ello podemos señalar como consecuencias son la reducción de la eficiencia y producción empresarial, pérdida de lealtad de los trabajadores, aumento de ausentismos y/o permisos por enfermedad, constantes cambios de personal, mala imagen, incumplimiento de la normatividad legal laboral, costos laborales de indemnización, entre otros.

Para la Sociedad, la producción laboral se ve reflejado en las consecuencias a nivel social, debido al aumento de desempleo, constantes reclamos sindicales a nivel del gobierno, pronunciamientos de diversas organizaciones laborales, entre otros factores que evidencian la magnitud del fenómeno.

#### ***4.1.9. El Acoso laboral en el Derecho Comparado***

##### ***4.1.9.1. España***

En el derecho español, existe el documento legal denominado el Estatuto Legal de los trabajadores emitido el 24 de marzo del 1995, en este dispositivo legal se regula en su artículo 4° el deber de protección de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador frente al acoso moral; es decir ya se regula de forma taxativa al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En dicho documento se refiere



que “el acoso moral constituye una de las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador. También el acoso moral podría dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el supuesto del acosador, de acuerdo con lo previsto en la letra c del apartado segundo del Art. 54 “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos y a un despido improcedente, en el supuesto de acosado, de acuerdo con lo previsto en el Art. 56 del Estatuto” (Llovera, 2014, pág. 13)

Si bien es cierto se reconoce el acoso laboral, el legislador español ha emitido la Ley de Prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre de 1995 en donde se regula los derechos de protección a los trabajadores, estableciendo como mecanismo que “el empresario responde no sólo en aquellos otros en los que sea sujeto activo de una conducta de acoso moral sino también en los supuestos en los que teniendo conocimiento de una situación de acoso por parte de un tercero, sea subordinado o compañero del trabajador acosado, no adopte las medidas pertinentes para hacer cesar dicha conducta” (Blancas, 2007)

Un aspecto interesante que se reconoce en España, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, es el acoso vertical, horizontal y mixto; e inclusive reconoce una responsabilidad penal, pero lo que el legislador español ha identificado claramente es que la lesión del derecho a la integridad moral, tutelado podría derivar de la conducta tanto de un superior como de un compañero del trabajador acosado.

#### **4.1.9.2. Venezuela**



En Venezuela no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el denominado mobbing o acoso moral en el trabajo. Es decir, “únicamente la protección con que cuenta el trabajador frente al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo de acuerdo con el ordenamiento jurídico venezolano se limita a la consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica Procesal del Trabajo y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo” (Gonzales, 2007, pág. 50).

De forma muy similar a nuestro país, es nula la regulación referida al acoso laboral, por el contrario el derecho a la dignidad y salud relacionado al mobbing se encuentra regulado de manera amplia, y el mecanismo legal para restablecerlos cuando han sido vulnerados es el Amparo Constitucional; recurso que resulta insuficiente para atacar el mobbing, debido a que por esta vía sólo se restituye el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el mobbing de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo según el caso, y mucho menos se reconoce como mecanismo de despido indirecto. (Laiza, 2018, pág. 49)

## **4.2. Trabajador y Empleado de Confianza.**

### **4.2.1. Conceptos**

#### **4.2.1.1. Trabajador.**



El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Editorial Etecé, 2021)

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. (Bembibre, 2010)

#### **4.2.1.2. *Empleado de confianza.***

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (Art. 43 del Texto Unico Ordenado D.Leg. N° 728, 1997)

Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Pueden ser designados en



estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público. (Art. 8 de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, 2005).

La calificación de trabajador de confianza se derivan las siguientes características: (La ley el angulo de la noticia, 2021)

- El período de prueba se puede ampliar de 3 meses a 6 meses.
- No pueden ser miembros del sindicato, salvo que el estatuto expresamente lo permita, no se les aplican los convenios colectivos y no pueden ejercer el derecho de huelga.
- Se encuentran excluidos de la protección de la jornada máxima legal, siempre que no se encuentren sujetos al control efectivo del tiempo de trabajo: no hay pago de horas extras.

Sobre la estabilidad laboral, cabe destacar que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza, estos no tienen estabilidad laboral. Por ello, aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de dirección o de confianza, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza.

#### **4.2.2. Derechos.**



#### 4.2.2.1. *Trabajar.*

En Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola. Esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se encuentran bajo el D.L. N° 276, mientras que los trabajadores del sector privados están bajo el D.L. N° 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N° 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N° 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente reemplazada por la Ley N° 31110.

Los derechos del trabajador más básicos y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú en consideración de Javier Mujica Petit, son los siguientes:

- El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- La jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.
- El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.



Para ver qué derechos tiene cada régimen de trabajado en el Perú se debe consultar los D.L. que los regulan. Es importante señalar que en cada régimen los derechos varían.

#### **4.2.2.2. Empleados de Confianza.**

Además de los derechos contenidos en las leyes especiales, los funcionarios públicos de acuerdo a su competencia tienen derecho a: (Ley de Funcionarios y empleados de confianza, Art.19)

- La independencia de criterio en la adopción de decisiones.
- Solicitar la colaboración de cualquier dependencia de la Administración Pública para el cumplimiento de sus funciones.
- Gozar de las preeminencias y atenciones que le confiere la investidura que corresponda al cargo que ejerce.
- Condiciones de trabajo adecuadas que le permitan desarrollar las funciones que le corresponden.

En el caso de los empleados de confianza los derechos son los contemplados en el artículo 15° de la Ley Marco del Empleo Público con las excepciones contenidas en esta ley, los establecidos en la entidad para el puesto desempeñado y los que asigne de modo especial el Titular de la entidad para el mejor desempeño de sus funciones.



Del régimen jurídico del funcionario público y del empleado de confianza el funcionario público y el empleado de confianza gozan de los siguientes derechos: (Ley de funcionarios y empleados de confianza. , Art. 20)

- Remuneración. - Cuya regulación se sujeta a la ley de la materia.
- Descanso vacacional. - Luego de un año completo de servicio se genera el derecho a treinta días de descanso remunerado, salvo acumulación convencional. Este derecho no es extensivo a los funcionarios públicos que no hayan laborado un año, a los de elección popular, directa y universal, ni a aquellos que gozan de una regulación especial.
- El Reglamento establecerá las condiciones para su ejercicio y precisará los casos excluidos.
- Reclamo administrativo. - Para solicitar información o rectificación de un acto o decisión de la entidad sobre su régimen jurídico o beneficios.
- Jornada de Trabajo. - Será la que se establezca con carácter general para las entidades comprendidas en esta Ley, debiendo adaptarse a cada uno de los puestos. En atención al nivel jerárquico, representación y características del cargo que ocupan, a los funcionarios públicos y los empleados de confianza cuando corresponda, no les resulta aplicable la limitación de la jornada máxima ni se generan horas extraordinarias.
- A la Seguridad Social en salud y pensiones. - De acuerdo a la legislación sobre la materia.
- A la defensa en procesos judiciales, antejuicio constitucional y en la investigación policial en los procedimientos penales, por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio regular de sus funciones, inclusive como consecuencia de



encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese terminado la vinculación con la respectiva Entidad.

- Las demás que se indiquen en leyes especiales y normas reglamentarias.

No es aplicable a los funcionarios públicos y empleados de confianza el régimen jurídico de derechos y beneficios que se establecen para los servidores públicos.

De modo excepcional, son aplicables a los funcionarios públicos y empleados de confianza los derechos a préstamos administrativos, licencias o permisos y la capacitación laboral. Estos derechos no son extensivos a los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal y a aquellos que se rigen por una regulación especial.

El reglamento precisará las condiciones para el ejercicio y goce de los derechos y precisará las exclusiones de los funcionarios públicos que por la naturaleza de su cargo no tienen acceso a algunos de estos beneficios.

#### **4.2.3. Obligaciones.**

##### **4.2.3.1. Trabajador.**

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones: (Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo, Art. 79)



- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.



#### 4.2.3.2. *Empleados de Confianza.*

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 16° de la Ley Marco del Empleo Público, los funcionarios públicos deben: (Ley de funcionarios y empleados de confianza, Art. 21)

- Formular y ejecutar los planes y programas que corresponden a su cargo.
- Rendir cuentas sobre los asuntos que sean de su competencia, en el ejercicio de sus funciones y contribuir en la rendición de cuentas de la gestión pública de la entidad en la que presta servicios, proporcionando la documentación y/o información que le sea solicitada.
- Guardar secreto de la información reservada y utilizarla en forma debida. d) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fueran contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.
- Ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de acceder a información sobre la actividad de la Administración.
- Las demás que se señalen en las normas especiales.

#### 4.2.4. *Gestión Pública.*

De acuerdo con (Lahera, 2004), diremos que “una política pública corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma



democrática”. Estos son desarrollados por el sector público y, con frecuencia, cuentan con la participación de la comunidad y el sector privado. Además, “una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados” (Lahera, 2004)

De esta manera, podemos entender por política pública un conjunto o flujo de informaciones que son la estructura procesal que permite la especificación de las intenciones u objetivos por parte del Estado y que están orientadas a prevenir resultados negativos y buscar los mayores resultados positivos. Concordando con (Lahera, 2004), “las políticas públicas, corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos” . Es claro que las políticas públicas tienen por finalidad manejar los asuntos públicos de la mejor manera y brindando siempre soluciones y la mejor calidad de vida para la población. Las políticas públicas permiten ordenar en torno a su finalidad o propósito, leyes, metas ministeriales, prácticas administrativas y partidas presupuestarias. Ellas pueden entregar al gobierno los principales criterios de análisis estratégico, así como de evaluación de la gestión pública. El apoyo de los partidos al gobierno podría estructurarse en torno a ellas. (Lahera, 2004)

En este sentido, es claro que una gestión pública adecuada está orientada a objetivos debidamente definidos. Estos se encuentran expresados con claridad para mejora de las personas, de la forma de desempeño en una actividad determinada, para mejora de sus condiciones legales, económicas. Incluso, La gestión pública, la constitución política del Perú ¿Ambas consiguen paz



en el Estado peruano? se proponen leyes, resoluciones, decretos que favorecen o benefician a la población.

(Alza, 2015) señaló un país con conflictos internos no es extraño. Los conflictos existen y existirán siempre; sin embargo, saber resolverlos, gestionarlos adecuadamente, transformarlos en oportunidad o simplemente convivir con ellos sin que lleguen a convertirse en violencia es lo más importante. Esto se encuentra en el centro de acción de los gobernantes, que deben garantizar sobre todo los derechos y libertades de las personas en la gestión pública que planteen, siempre teniendo en cuenta los aspectos que siguen: (a) la realidad compleja, (b) los intereses de las personas, (c) las visiones de los problemas y (d) las soluciones a ellos. Es fundamental desligarnos de egoísmos, idolatrías, dogmas y evitar azotarnos nosotros mismos.

El autor nos explica que los conflictos siempre han existido y existirán en el país, pero lo más importante es ver la manera de solucionarlos, de salir adelante con ellos o de convivir con ellos. No obstante, advierte que es importante evitar la violencia que puede generarse a partir de una mala gestión de políticas públicas, desligándonos y alejándonos de egoísmos, de dogmas invariables; hallando siempre la mejor forma de resolver estos conflictos frente a cualquier tipo de actos que se presenten en el Estado. La gestión pública interviene en cada uno de los poderes del Estado y debe ser gestado en función a un análisis político que privilegie las formas racionales y proporcionales que atiendan las necesidades y pedidos de las personas (Alza, 2015)



La doctrina vigente del CLAD se vincula a la mejora de la gestión pública en Iberoamérica con un desarrollo social justo y equitativo, que garantice la inclusión social. Asimismo, se espera la revitalización del crecimiento económico, a favor de toda la población y generador de valor social, y con la profundización y ampliación de la democracia, hasta lograr que sea plena. Esta se debe soportar en una cultura de participación ciudadana que contemple el rol protagónico de la ciudadanía en todas las fases del proceso de formación de políticas públicas (Fernández, 2011).

La gestión pública en Iberoamérica, entonces, pretende conseguir un desarrollo social, justo y equitativo con una efectiva inclusión social. También, busca un crecimiento económico a favor de toda la población, ampliando la democracia con una cultura de participación ciudadana en todas las fases de formación de políticas públicas. Adicionalmente, se debe mencionar que la finalidad del Estado en la gestión pública tendría los siguientes niveles: (a) establecer y proteger los derechos de las personas, (b) hacer cumplir los acuerdos y mantener el orden, (c) busca maximizar el bienestar social, (d) intervenir cuando hay fallas en el mercado, (e) redistribuir el resultado y (f) minimizar las pérdidas de eficiencia (Pastor & Hernández)

Con este concepto de Estado y la finalidad de la gestión pública confirmamos que existe una coincidencia absoluta en su pretensión por establecer siempre la protección de los derechos de las personas, mantener el orden, maximizar el bienestar social, intervenir cuando existen fallas en los precios de mercado y redistribuir los resultados, minimizando siempre las pérdidas de eficiencia. Es claro que para conseguir esta finalidad utópica de la gestión pública se requiere un análisis integral y sistémico de las políticas que sean más adecuadas para los ciudadanos, tratar de



hacerlas cumplir, cumplir los acuerdos y pactos ciudadanos, evitar que exista delincuencia en la sociedad, redistribuir riquezas y pérdidas. Todo ello se propone con niveles muy adelantados de pensamiento político y de gestión.

#### **4.2.4.1. *Derechos Constitucionales y Gestión Pública***

Como podemos apreciar, la gestión pública necesariamente debe ir estrechamente vinculada a los derechos constitucionales de las personas. Igualmente, toda política o gestión pública debe resguardar estos derechos y garantías por encima de cualquier otro orden de imperativos. Sin embargo, podemos darnos cuenta que en la realidad la gestión pública no funciona de esta manera. ¿La defensa de la persona humana y su dignidad? ¿Se cumple con la gestión pública y las políticas públicas? No se cumple, basta apreciar las largas colas que realizan los jubilados en el Banco de la Nación todos los meses para cobrar su exigua pensión, personas que tienen más de 65 años de edad, quienes deben hacer unas larguísimas colas antes de llegar a ventanilla del Banco para su atención, en medio de tanto frío o del sofocante calor. Este derecho constitucional se ve quebrantado hace años y ninguna administración pública se ha preocupado por mejorar las condiciones de estos jubilados ya mayores de edad, la mayoría de ellos ancianos. Otro ejemplo de vulneración clara y evidente de la dignidad de la persona humana, sin ir más allá, es el caso de aquellas personas que solicitan al Estado su pensión de jubilación, también existen largas colas, existe desinformación sobre el tema y, por ello mismo, se dejan sorprender por personas inescrupulosas en las afueras de los lugares donde se encuentra la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Creen en las mentiras que les dicen con el fin de cobrarle S/



10.00 o S/ 20.00, lo que para estas personas es mucho dinero y los despojan de lo poco que tienen para realizar y presentar escritos que, en lugar de beneficiarlos, los perjudicarán; pues o no les otorgarán la pensión o la demorarán mucho más o simplemente se la negarán. (Paz Panduro)

¿Derechos fundamentales de la persona a la paz, tranquilidad, adecuado desarrollo de su vida? Estos derechos consagrados en la Constitución en nuestro país no se cumplen, porque no existe paz ni tranquilidad. La inseguridad ciudadana es cada vez mayor, el índice de peligrosidad se incrementa cada día. No existe realmente una política criminal por parte del Estado que frene esta delincuencia para dar paz y tranquilidad a las personas que van a estudiar, que van a un Banco, que van a trabajar, que simplemente van a almorzar o cenar. Todo lugar es foco de asalto de la delincuencia en todo nivel social. Todos los días apreciamos en los medios televisivos que un grupo de delincuentes roba restaurantes en La Molina, Miraflores, Lima Norte, Ate, Pueblo Libre; el asalto al paso con sustracciones de celulares es en absolutamente todos los distritos de Lima y en provincias. Los homicidios se pueden apreciar también con mucha frecuencia en todo lugar, por no entregar un celular, por no entregar un par de zapatillas, o por no tener un sol y ser pobre. ¿El Estado tiene una adecuada gestión pública con una política criminal acorde al caso concreto y que permita disminuir la delincuencia en Lima y en el país? No, no lo tiene y por cómo se ven las cosas no es de su interés contar con este tipo de política criminal. ¿Derecho a la salud? ¿Derecho a la seguridad social? ¿Realmente este es un derecho en nuestro país? Si una persona se encuentra en estado realmente grave y va a un hospital, ¿lo atienden? La respuesta es no. Primero, verifican si tiene su seguro particular para que lo deriven a clínica; si no tiene verifican si está afiliado y aporta a ESSALUD; si no está afiliado o no aporta simplemente lo retiran del Hospital y no lo



atienden. Hay algo que es lo peor que precisamente por causa de la “gestión pública” (que en verdad no lo es porque como ya sabemos la gestión y política pública está orientada al bien común, a que se respeten los derechos de las personas) que han realizado, debido a directivas internas hacen una interpretación errada de la Constitución y la Ley y, aun estando afiliado, aun habiendo aportado durante tres años, pero con lapsos de cinco meses de interrupción entre el cambio de un trabajo y otro simplemente deciden no aceptarlo porque su directiva dice que debe ser ininterrumpido, contrariando el texto expreso de la Ley. Incluso, cuando una persona se apersona al área que debe brindarle seguridad, apoyo dentro del mismo Hospital (Órgano de Control Institucional del Seguro Social de Salud - ESSALUD), su gestión o política es simplemente dilatar y resolver negativamente. Lo mismo ocurre en Defensoría del Pueblo en su área especializada de atención a poblaciones vulnerables y salud. ¿Derecho al trabajo? ¿En nuestro país se respeta el derecho al trabajo? La respuesta tampoco es positiva, basta con recordar hace un par de meses la muerte de dos jóvenes Jovi Herrera Alania y Jorge Luis Huamán Villalobos, quienes se encontraban trabajando en Las Malvinas, específicamente en la azotea del Edificio Nicolini, dentro de un contenedor metálico que fue acondicionado precisamente para que nadie entre ni salga. Ambos jóvenes se saben ahora que trabajaban 12 horas al día allí dentro, donde no tenían servicios higiénicos debían hacer sus necesidades en una botella o en bolsitas, no tenían descanso, estaban encerrados y con candado; lo que precisamente ocasionó su muerte, ¿cuánto era su pago? Se dice que aproximadamente ganaban seiscientos soles mensualmente. ¿El Ministerio de Trabajo cumplía su labor de gestión? ¿Envío en algún momento a sus inspectores de trabajo a este lugar? ¿Acaso el Ministerio de Trabajo envía a sus inspectores a verificar si están trabajando las personas en Gamarra con las condiciones debidas y mínimas? Tampoco lo hace, no tienen políticas públicas



para mejorar en ello y menos su gestión pública es acorde a conseguir alentar un trabajo en condiciones saludables y al menos humanas. (Paz Panduro)

#### **4.2.5. *Jurisprudencias del acoso laboral o mobbing.***

Con la finalidad de obtener un resultado de mi planteamiento de problema y objetivos recabe Resoluciones Judiciales expedidas por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional referida al acoso laboral y actos de hostilidad ya se provocado por un empleador hacia al trabajador o entre trabajadores de una institución de gestión pública, que nos permitirán indicar con mayor claridad los fundamentos por los cuales se debe regular de forma independiente acoso laboral o mobbing, a continuación, citó la parte considerativa relevante para la presente tesis, sin perjuicio de ser incorporadas:

a. Tenemos la sentencia recaída en el **Exp. N° 05652-2007-PA/TC**, donde la acción de amparo tuvo por finalidad reponer a la trabajadora quien fue despedida de forma discriminatoria por razón de sexo, se encuentra embarazada vulnerando el derecho a la igualdad, sobre el cual se hace la precisión de que la discriminación contra la mujer es un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. En lo que al caso incumbe cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social, así como una obligación internacional del Estado.



Luego, del Expediente N.º 05652-2007-PA/TC se desprende lo siguiente: (...) 4.2. La discriminación laboral puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar éste. Las personas pueden ser excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo, religión u orientación sexual, entre otros motivos, o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente. Por ejemplo, hay discriminación laboral cuando a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo político minoritario, se le deniega un empleo, o cuando trabajadores competentes son víctimas de acoso laboral por motivo de su afiliación sindical, 4.3. Sin embargo, no todas las distinciones de trato han de considerarse discriminatorias. Según el Ar. 1.2 del Convenio 111 un trato diferenciado que tenga su origen en las cualificaciones exigidas para un puesto de trabajo es una práctica perfectamente legítima. Por lo tanto, en este contexto, mientras no se restrinja la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán discriminatorias.

Asimismo, entre las medidas que no constituyen discriminación laboral cabe mencionar aquellas destinadas a salvaguardar la seguridad del Estado y las motivadas por imperativos especiales de protección, esto es, aquellas dirigidas a atender necesidades específicas en el ámbito de la salud de hombres o mujeres. (Sentencia, 2007, pág. 17).

**b.** Así respecto del hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo, la **Casación N° 3804-2010**, señala que: (...) Tercero: Sobre el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el trabajo: Esta Suprema Sala considera que antes de emitir el pronunciamiento a que se refiere el considerando anterior es necesario desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados al tema del hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo que, permitan comprender los alcances de la



decisión jurisdiccional que se dicte. 1) Definición de hostigamiento sexual. - En la doctrina existen diversas formas de definir el hostigamiento sexual, sin embargo, este Supremo Tribunal, siguiendo a BALTA considera que: “el acoso sexual es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige, y que tiene por propósito o efecto afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo”. En nuestro derecho positivo encontramos que el texto original de la Ley N° 27942 en su artículo 4° define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual de la manera siguiente: “El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales. (Casación, 2010, pág. 9).

De otro lado la **Casación N° 2921-2011**, regula los actos de hostilidad desde el punto de vista del trabajo, la remuneración justa y suficiente para su sustento y el de su familia, nuevamente en esta jurisprudencia se advierte quien tiene todo ese poder para variar estas condiciones de trabajo es el empleador, y estos actos de conducta por parte del empleador, encuentran sus límites en las disposiciones de naturaleza constitucional y por ende el respeto de los derechos laborales. la Casación N° 02921-2011, refiriéndose al cese de actos de hostilidad, sostiene: (...) Tercero: Que, el recurso de casación alude básicamente a la infracción de disposiciones de naturaleza constitucional en virtud de las cuales se ha desconocido derechos laborales a efectos de que cesen los actos de hostilidad en contra de la recurrente, lo cual implica que este Supremo Tribunal debe verificar si la sentencia impugnada ha desarrollado adecuadamente los fundamentos fácticos y



jurídicos que justifiquen su decisión. Cuarto: Que, en principio esta Suprema Sala considera pertinente señalar que el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...); Para analizar esta causal, conviene precisar que implica el término “categoría” en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA “(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (..) (Casación, 2011, pág. 4).

La Sentencia N° **02904-2011-PA/TC**, refuerza lo señalado en los siguientes términos: (...) el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, estimamos que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa (Sentencia, 2011, pág. 14).

La **Casación N° 210-2011**, hace referencia a la necesidad de motivar con criterios de razonabilidad al asignar nuevos cargos: (...) Segundo: Respecto a la denuncia de interpretación errónea del artículo 9 y 30 inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la impugnante



que respecto al primero de los artículos mencionados, el empleador se encuentra facultado para introducir cambios, así como la forma y la modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. En ese sentido, al haber desempeñado el actor desde su ingreso, cargos de confianza, se encuentra facultada para reiterarle la confianza en uso de su poder de dirección, y asignarle un cargo de especialista administrativo acorde con su especialidad, razón por la cual no puede ordenarse a favor del actor la restitución del cargo de confianza de Gerente Comercial, ejercido con anterioridad al que se desempeñó como Gerente General. Tercero: De otro lado, sobre la denuncia de interpretación errónea del artículo 30 inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la recurrente que no constituye acto de hostilidad la reducción motivada o consensual de la remuneración o de la categoría, más aún cuando no existe obligación de mantener vigente el vínculo laboral con el demandante. En el presente caso, al haber perdido el actor la confianza otorgada por su Directorio cuando lo designó para ocupar cargos de dirección y de confianza y al no tener el actor la condición de un trabajador de carrera, sin que su representada se encuentre obligada, se le ha rotado a desempeñar otro cargo que no es de confianza, pero sí el de mayor jerarquía y/o categoría dentro del grupo laboral al que pertenece el actor - profesional 1- por el que percibe la remuneración asignada a dicho cargo. En ese sentido, la categoría alcanzada por el actor no es ni puede ser la de Gerente Comercial, máxime si se trata de un cargo de confianza, sino el estatus o posición determinada por la profesión, en este caso, la de economista - profesional 1, por lo que, no existe la reducción motivada de la categoría alcanzada por el trabajador. (Casación, 2011, pág. 3).



Por su parte, la **Casación N° 6961-2012**, analiza el artículo 30° del DS. N° 003-97-TR, específicamente la causal de reducción inmotivada de la categoría como acto de hostilidad, en el sentido de que el empleador de forma arbitraria ha rebajado de nivel y categoría al trabajador, así la variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, ello conforme lo señala al artículo 59° de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, la facultad de reglamentación y organización que ostenta el empleador y que impida no solo la libertad de establecer las condiciones de trabajo que estime conveniente, sino que incluye la potestad de poder cambiarlas, bajo los criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo; con ello se acredita una vez más que el *ius variandi* no debe significar un impacto negativo en el trabajador, situación que difiere en el caso del *mobbing*. Para fortalecer lo señalado, citamos un extracto de la Casación N° 6961-2012, la cual señala que: (...) Décimo. - Sobre la rebaja de categoría, nuestro ordenamiento nacional regula a este supuesto como un acto de hostilidad; así, el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece lo siguiente: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”. En este sentido, para determinar la interpretación correcta de la norma citada en el extremo relativo a la reducción de categoría - único cuestionado por la demandante - ; analizaremos en primer término el sustento constitucional del poder de dirección; en segundo término, los alcances y límites del *ius variandi* como una de las manifestaciones de dicho poder empresarial; y, finalmente, las consideraciones a tener en cuenta para la configuración del acto de hostilidad por reducción de categoría. Décimo Primero. - La variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el extremo relativo al poder reglamentario. Para entender los alcances



de esta afirmación, debemos avocarnos a identificar que el poder de dirección encuentra su sustento constitucional en el artículo 59° de la Carta Magna, en el que se establece que “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”. En tal sentido no puede negarse que la garantía propia del ejercicio de la libertad de empresa implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empresario en todos sus ámbitos organizativos, entre ellos, la relación con su personal de trabajo. (Casación, 2012, pág. 14).

Asimismo, la **Casación N° 2456-2014**, versa sobre cese de actos de hostilidad, de forma específica la facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (ius variandi) no es absoluta, ya que ésta puede ser violatoria de derechos fundamentales, de allí establece límites a esta facultad del empleador, de manera específica el cese de acto de hostilidad de su empleador por el traslado inmotivado, del mismo modo que la sentencia anterior se precisa una vez más que los actos de hostilidad tiene como sujeto activo al empleador, quien debido al poder que ostenta y al ius variandi que ejerce, pues este último consiste en el ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que, de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley. Respecto al ius variandi de los actos materia de análisis, la Casación N° 2456-2014, establece, entre otras cosas, que: (...)



Undécimo: El *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tienen establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la Ley (Casación, 2014, pág. 5).

En ese mismo orden, citamos un fragmento de la **Casación N° 6115-2015**, que señala el plazo de caducidad para accionar judicialmente, así en su motivación sustenta: “(...) Tercero: Que, respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97, norma que establece lo siguiente: Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar en él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure en impedimento; Cuarto: Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un



determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican en incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral específicamente en el artículo 30° del T.U.O. del D.L. N° 728, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad laboral, habiéndose optado por una lista cerrada que conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral” (Casacion , 2015, pág. 2)

Continuando con la amplia casuística sobre la materia citamos la Sentencia contenida en el **Exp. N° 00432-2015**, en cuya motivación su sentencia sustenta: “(...) Cuarto: De conformidad con lo previsto en el artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, para que se configure la reducción inmotivada de la remuneración como acto de hostilidad, debemos estar ante un acto unilateral del empleador que carezca de motivación objetiva o legal. Nuestra legislación ha regulado diversos supuestos que permiten afectar la remuneración del trabajador, como son los descuentos por tributos que afectan las remuneraciones (aportes a los sistemas de seguridad social, tanto de salud como de pensiones), las retenciones por el Impuesto a la renta de quinta categoría, los conceptos cuyo pago está sujeto a condición, etc. En los demás supuestos, en donde no exista razonabilidad de la disminución de la remuneración, estaremos ante actos de hostilidad” (Sentencia, 2015, pág. 6).



Seguidamente, tenemos la sentencia emitida en el **Exp. N° 00254-2016** expedida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, que señala: “(...) Tercero: Los supuestos de hostilidad laboral equiparable al despido se encuentran previstas en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, encontrándose precisamente entre ellas, en el inciso b), “La reducción inmotivada de la categoría”. Es claro que al iniciar una relación laboral merced a un acuerdo de este tipo, el trabajador, de acuerdo al contrato laboral, asume no solo un puesto de trabajo o determinadas funciones, sino también una determinada categoría, entendida esta como el estatus o posición dentro de la profesión u oficio que ejerce. Este estatus o posición tiene incidencia no solo al interior de la estructura de la empresa sino también hacia afuera, pues es en base a ello que se lo califica profesionalmente dentro de un determinado oficio o especialidad. Desde esta perspectiva, la consideración o estimación de un profesional por su status o posición, no únicamente está vinculada con el nivel de ingresos o las funciones que en concreto desempeña, sino con el nivel o grado de desarrollo profesional que ha alcanzado al interior de la empleadora. La reducción inmotivada o sin ninguna causa razonable y objetiva, de la categoría alcanzada por el trabajador, según se advierte de la norma, es calificada por la legislación como un supuesto de acto de hostilidad u hostilización grave, equiparable inclusive al despido. De lo dicho se puede extraer como primera conclusión que el derecho a gozar de la categoría alcanzada por el trabajador implica por parte del empleador el respeto de las condiciones laborales que de antemano quedaron pactadas en el acto que dio nacimiento a la relación laboral; Cuarto: Ahora, cierto es que en toda relación laboral, junto a los elementos prestación personal de servicios y remuneración, se encuentra presente el elemento subordinación, por el cual el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece textualmente: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo



dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades en el centro de trabajo”. El límite entre el ejercicio de la facultad de dirección del empleador y el derecho del trabajador a no ser hostilizado por el actuar del superior, es un tema no muy claro, que ciertamente exige ser analizado en cada caso en concreto bajo parámetros de razonabilidad. (Sentencia, 2016, pág. 7).

Por otro lado, la **Sentencia N° 0004-2017**, emitida en la ciudad de Cajamarca se fundamenta exclusivamente en el acto de hostilidad, el *ius variandi* del empleador por la causal contenida en el inciso c), esto es, el traslado del trabajador a un lugar distinto, lo resaltable en dicha resolución es que analizar el poder del empleador y sostiene que cualquier actuar de este último se debe medir en función a los parámetros de razonabilidad, este último elemento nos permite diferenciarlo del mobbing, pues al ser este una forma de violencia en el trabajo no debe estar inmerso dentro del listado de actos de hostilidad, sino por el contrario merece especial independencia y regulación, pues tiene elemento y características diferentes. (Sentencia, 2017)

## **CAPITULO V: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS**

### **5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO**



### 5.1.1. *Presentación de Resultados de las Entrevistas*

La presente investigación, tiene por finalidad dar respuesta al problema y objetivos planteados en la presente tesis respecto al acoso laboral por funcionarios de Confianza en las instituciones de Gestión Pública, estos actos de acoso laboral o mobbing cometidos por el empleador y compañeros de trabajo. Por lo que, atendiendo a la naturaleza de la muestra no probabilística, y dado el desarrollo de la presente investigación, se ha creído conveniente realizar entrevista a funcionarios de Gestión Pública, en la medida que tiene por finalidad demostrar los fundamentos teóricos plasmados en la hipótesis. En ese contexto, se establecen los siguientes cuadros estadísticos a efectos de acreditar y dar validez a nuestra hipótesis, los datos de identidad han sido reservados por cuestiones de ética en el desarrollo de investigación; se hace hincapié que a los entrevistados se les explico el contenido y alcances de la presente tesis; los resultados son expresados de la siguiente manera:

#### a. Entrevista N° 01

<b>Entrevistado</b>	<b>Guadalupe M.C.</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Sicuani.
<b>Entidad Publica</b>	Municipalidad Provincial de Canchis.
<b>Cargo</b>	Asistente Administrativo.
<b>Instrumento</b>	Entrevista
<b>Fecha de</b>	Setiembre del 2021
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?	El acoso laboral es cuando uno de los trabajadores ya sea tu compañero o jefe inmediato te molesta diciéndote cosas que te incomodan.



Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?	los trabajadores que son acosados se vuelven más distraídos, sin ganas de trabajar y se sienten presionados.
Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?	Si, fue por mi jefe inmediato me coqueteaba cada vez que iba a su oficina llevando documentos me decía cosas como estas bonita me gustas, etc., yo me sentía incomoda por eso trataba de no tomarle importancia y seguir trabajando.
Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?	Bueno yo que sepa no hay ninguna área encargada de proteger a los trabajadores que son acosados dentro de la municipalidad.
Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?	No denuncian por miedo a ser despedidos y quedarse sin trabajo.

#### b. Entrevista N° 02

<b>Entrevistado</b>	<b>Juan C.R.</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Sicuani.
<b>Entidad Publica</b>	Municipalidad Provincial de Canchis.
<b>Cargo</b>	Asistente tecnico
<b>Instrumento</b>	Entrevista
<b>Fecha de</b>	Setiembre del 2021
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?	Es cuando una persona es humillada o menospreciada por algún compañero de trabajo.
Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?	Les afecta psicológicamente y por consiguiente bajan el rendimiento sin tener ganas de trabajar y al final renuncian.



<p>Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?</p>	<p>No he sido víctima de un acoso por algún funcionario de confianza pero si de mi jefe inmediato cada vez que iba a campo.</p>
<p>Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?</p>	<p>No, ni siquiera sabía que existía eso.</p>
<p>Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?</p>	<p>Por el temor de que no están al nivel jerárquico para hacer valer sus derechos frente a esa entidad pública, pues que los funcionarios de confianza tienen más poder jerárquico.</p>

**c. Entrevista N° 03**

<p><b>Entrevistado</b></p>	<p><b>Melissa T.T</b></p>
<p><b>Cobertura</b></p>	<p>Ciudad de Sicuani.</p>
<p><b>Entidad Publica</b></p>	<p>Municipalidad Provincial de Canchis.</p>
<p><b>Cargo</b></p>	<p>Trabajadora de Limpieza</p>
<p><b>Instrumento</b></p>	<p>Entrevista</p>
<p><b>Fecha de</b></p>	<p>Setiembre del 2021</p>
<p>Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?</p>	<p>El acoso es cuando tus compañeros de trabajo te molestan o te insultan sin motivo.</p>
<p>Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?</p>	<p>Pues ya no quieren venir a trabajar porque se sienten incómodos, a veces algunos se ponen a llorar por que les gritan.</p>



Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?	Si, en varias ocasiones por el jefe de Limpieza que es gente de confianza, siempre nos llama la atención sin motivo alguno.
Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?	No hay ninguno.
Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?	Yo no denuncio porque si no me despedirían y me quedo sin trabajo y yo necesito el dinero.

#### d. Entrevista N° 04

<b>Entrevistado</b>	<b>Elvis H.</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Sicuani.
<b>Entidad Publica</b>	Municipalidad Provincial de Canchis.
<b>Cargo</b>	Asistente Administrativo.
<b>Instrumento</b>	Entrevista
<b>Fecha de</b>	Setiembre del 2021
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?	El acoso laboral es cuando una persona es abusada físicamente o sexualmente por algún sujeto.
Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?	Afecta a los trabajadores en su desempeño porque hay casos que ciertos trabajadores no quieren ir a ciertas oficinas por el temor de ser víctimas una vez más de estos sucesos, convirtiendo el ambiente amigable a hostil.



Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?	Si fui víctima cuando empecé a trabajar por primera vez por personales de confianza, porque al ser nuevo te menosprecian y te hacen sentir mal y eso es repetitivo con todas las personas nuevas que ingresan, me acosaban recurrentemente, porque las bromas que te hacen se convierten en ofensas y ya no te dan ganas de trabajar.
Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?	La verdad no he escuchado que haya una institución encargada de estos sucesos.
Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?	Yo creo que no denuncian por vergüenza, por que las personas que son víctimas se quedan callados.

#### e. Entrevista N° 05

<b>Entrevistado</b>	<b>Eloy</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Sicuani.
<b>Entidad Publica</b>	Municipalidad Provincial de Canchis.
<b>Cargo</b>	Responsable de SISFOH
<b>Instrumento</b>	Entrevista
<b>Fecha de</b>	Setiembre del 2021
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?	Esta referido a la agresión que se puede dar con el empleador o un compañero de trabajo ya sea insultos o golpes
Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?	Cuando son acosados los trabajadores ya no quieren ir a su trabajo y afecta en su economía porque si no trabajan como van a mantener a su familia.



<p>Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?</p>	<p>Si y fue mi jefe inmediato que es personal de confianza, me llamaba para hacerme bromas de mal gusto, como yo soy una persona que habla quechua se burlaba frecuentemente de mi.</p>
<p>Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?</p>	<p>La verdad que no conozco, ni escuche hablar sobre ese tema a ninguno de mis compañeros.</p>
<p>Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?</p>	<p>Yo no denuncio porque necesito el trabajo para mantener a mi familia y peor con esta pandemia que nos afectó a todos.</p>

**f. Entrevista N° 06**

<p><b>Entrevistado</b></p>	<p><b>Marlene C,</b></p>
<p><b>Cobertura</b></p>	<p>Ciudad de Sicuani.</p>
<p><b>Entidad Publica</b></p>	<p>Municipalidad Provincial de Canchis.</p>
<p><b>Cargo</b></p>	<p>Practicante</p>
<p><b>Instrumento</b></p>	<p>Entrevista</p>
<p><b>Fecha de</b></p>	<p>Setiembre del 2021</p>
<p>Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por acoso laboral?</p>	<p>Acoso es cuando te encuentras a solas con un compañero de trabajo y te trata de hacer sentir mal o te lanza palabras ofensivas que te hacen daño.</p>
<p>Pregunta N° 02 ¿Cómo cree Ud. que afecta el acoso laboral en los trabajadores que son víctimas de este suceso?</p>	<p>Más que todo afecta en su parte emocional porque le quita las ganas de ir a trabajar.</p>



Pregunta N° 03 ¿Ud. Alguna vez fue víctima de acoso laboral por algún funcionario de confianza? ¿nos podría describir que tipo de acoso recibió y con qué frecuencia?	Yo que recuerde no víctima de acoso.
Pregunta N° 04 ¿Conoce algún tipo de Protección si es víctima de acoso laboral en su centro de trabajo?	Mmm no conozco algún tipo de protección.
Pregunta N° 5 ¿Por qué cree Ud. Que los trabajadores acosados no denuncian?	Yo creo que es un tema de miedo a ser criticados o a ser despedidos de su trabajo y sean observados por los demás como una persona mal vista.

#### 5.1.1.1. *Primer resultado.*

Como observamos el acoso laboral es un fenómeno social que afecta a todos ya seamos funcionarios públicos o privados, en el ámbito de las instituciones de Gestión Pública entre ellas la Municipalidad Provincial de Canchis donde realice mis entrevistas la mayor parte me indicaron que las afectaciones que sufre un trabajador al ser acosado por un empleado de confianza son:

- Sienten una incomodidad en su centro de trabajo.
- Les afecta psicológicamente.
- Tienen una afectación emocional.
- Que bajan su nivel de rendimiento en sus actividades.
- Que no tienen ganas de ir trabajar.
- Que sienten miedo de ir a las oficinas donde son acosados frecuentemente.



#### **5.1.1.2. Segundo resultado.**

El nivel de acoso que se dio según mis ocho entrevistados es Alto porque 6 de ellos manifestaron ser acosados por funcionarios de confianza, 1 indico que sufrió de acoso laboral pero que fue por su jefe inmediato que no era personal de confianza y 1 dijo que no había sufrido ningún acoso por el momento.

#### **5.1.1.3. Tercer Resultado.**

De las ocho personas entrevistadas indicaron que desconocen que exista una oficina encargada de velar por los trabajadores que son víctimas de acoso también indican que ni saben su existencia entonces diremos que los trabajadores se encuentran desamparados sin protección alguna de su mismo centro de trabajo.

#### **5.1.1.4. Cuarto Resultado.**

El acoso laboral es tan frecuente que la victimas de dicho acto tienen muchas razones por la cual no denuncian entre ellas tenemos:

- El miedo a ser despedidos.
- Ser burla de los demás.



- El nivel jerárquico.
- Quedarse sin trabajo.
- Que no encuentre justicia.
- De ser difamados y no conseguir trabajo.

## **5.2. DISEÑO CONTEXTUAL**

## **5.3. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS**

De acuerdo a las entrevistas realizadas y en virtud al análisis dogmático y jurisprudencial desarrollado, hemos encontrado motivos suficientes por los cuales se debe crear una norma exclusivamente del acoso laboral en todas sus modalidades e implementarse en todas en entidades ya sean públicas o privadas para que el trabajador se sienta seguro y de su cien por ciento en las actividades que realiza a diario.

Como sabemos el acoso laboral es una problemática social que se viene realizando años atrás, pero que con el transcurso del tiempo hasta la actualidad se volvió más frecuente y ya tomo una gran importancia en nuestra sociedad es por eso que se debe tipificar y así ser sancionado para aquellas personas que lo ponen en práctica y que las victimas de dicho acto no tengan miedo a denunciar, porque habrá una entidad que las proteja y les haga respetar sus derechos vulnerados dentro de su centro de trabajo.



Entonces nosotros como futuros profesionales y viniendo estos hechos en nuestra actualidad deberíamos dar la iniciativa de que no se permita más el acoso laboral en un centro de trabajo y darles seguridad a las víctimas que son acosados por aquellos funcionarios de confianza que por el hecho que tienen un cargo superior hacen lo que quieren con sus trabajadores.



## CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó que los acosos laborales provocados por los empleadores de confianza hacia los trabajadores en las instituciones de gestión pública son altas ya que son realizados de manera frecuente creando miedo en sus víctimas con la amenaza de ser despedidos ya que ellos ocupan un cargo superior a ellos.

**Segundo:** Se determinó que las afectaciones que sufren las víctimas al ser acosados por un empleado de confianza causa un trauma emocional, psicológico, etc. Sin embargo, no solo ellos se ven perjudicados con estos actos de hostilidad, sino que también afecta a la entidad donde labora por el bajo rendimiento de sus propios trabajadores.

**Tercero:** se determinó que las víctimas de acoso laboral desconocen de la existencia de una entidad que proteja sus derechos que son vulnerados diariamente, sin embargo, para ellos es algo normal al ser tratados así por su jefe inmediato o compañero de trabajo eso es debido al desconocimiento de las leyes.

**Cuarto:** Se determinó que la mayoría de los trabajadores que sufren estos tipos de acoso no denuncian por miedo a quedarse sin trabajo o porque no quieren ser burla de sus compañeros y de la sociedad, entonces prefieren ser acosados y soportar todo como si fuera algo normal.



## RECOMENDACIONES

1. El acoso laboral afecta a la dignidad de los trabajadores y vulnera el derecho del trabajo, el estudio se profundiza en las condiciones que causa el acoso en el centro de trabajo en estudio, se recomienda a los funcionarios a tomar acciones inmediatas en la identificación del acoso laboral que permita identificar, prevenir y sancionar; asimismo, conformen un comité paritario para atender este tipo de problema y se consignen en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Respecto del problema del acoso laboral en la institución en estudio se recomienda que se establezca un programa de capacitaciones a los trabajadores con la finalidad de fortificar sus conocimientos sobre el acoso laboral y se incentive el respeto de la dignidad de los trabajadores; inculcar valores de la solidaridad y respeto entre compañeros; propiciar el trabajo en equipo, para que de esta manera evitar que se generalice el acoso en el centro de trabajo; y cuáles son sus efectos en la salud y en las relaciones laborales; asimismo, optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio.
3. La unidad de Recursos Humanos de la entidad en estudio, actué de inmediato cuando advierta la existencia de una caso de acoso laboral y establezca forma más adecuada de resolver este problema, evitando que afecte la salud y la dignidad del trabajador considerado como valor supremo; en esa misma línea, se debe establecer vasos comunicantes entre la víctima y las autoridades, por esta razón, se debe proteger a la víctima por realizar denuncias sobre acoso laboral, ya sea en contra de un superior jerárquico o compañero de trabajo, esto tendría como resultado, propiciar la disminución del acoso en el centro de trabajo.



4. La entidad en estudio, debe concientizar a sus funcionarios que están a cargo de las jefaturas de cada unidad, para que adopten medidas que logren concientizar a los funcionarios de rango medio para valorar la dignidad como derecho intangible del trabajador afectado por la práctica del acoso laboral; asimismo, al tener conocimiento o indicios de la presencia de acoso en el centro de trabajo, poner a conocimiento ante el comité paritario para atender este problema en coordinación con el área de Recursos Humanos de la entidad en estudio.
5. Los trabajadores de la entidad en estudio deben practicar los valores de responsabilidad; empatía; solidaridad, trabajo en grupo, inculcar el respeto a los demás compañeros, en suma, que permitan lograr el libre desarrollo del trabajador; y el mejor desempeño laboral; en contraste a generar situaciones de acoso laboral en la entidad en estudio.
6. Finalmente, los profesionales de derecho exhortan que se debe regular el acoso en el centro de trabajo, y que las empresas se conviertan en aliadas de las víctimas otorgándoles garantía y protección, consolidar las unidades de recurso humanos, respecto a la búsqueda de solución ante los casos de acoso laboral; y también recomiendan que el Perú promulgue y ratifique el convenio OIT 190 que se refiere a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

González de Rivera, J. (2000). "El síndrome de acoso institucional". pág. 5.

(LPCL), L. d. (1997). Art. 43 del Texto Unico Ordenado D.Leg. N° 728. *Estudio Caballero Bustamante*, 5.

Abajo , F. (2016). *"Mobbing. Acoso psicologico en el ambito laboral"*. Argentina: Abeledo-Perrot, la ley.

Acosta, P. (2014). *"Teoría epistemológica del bullying: Fundamentación teórica."*. Obtenido de [https://vinculando.org/psicologia\\_psicoterapia/teoria-epistemologica-bullying.html](https://vinculando.org/psicologia_psicoterapia/teoria-epistemologica-bullying.html)

Adams, A. (1992). *"Bullying at Work: How to Confront and Overcome it"*. Virago.

Altés, J. (2002). *"El acoso sexual en el Trabajo2"*. Valencia-España: Tirant lo Blanch.

Alza, C. (18 de mayo de 2015). *La desconfianza como institución*. Obtenido de <https://carlosalzarbarco.wordpress.com/>

Barreto. (2013). *"Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable"*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306007.pdf>

Bedoya, V., Brand, D., & Ocampo, J. (2015). *"cual es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecucion de contrato laboral en el sector publico"- tesis para abogado. universidad de manizales-colombia*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



- Bembibre, C. (Octubre de 2010). *Definicion de Trabajador*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Blancas, C. (2007). *"El acoso moral en la relacion de trabajo"*. Lima-Peru: Palestra.
- Botticelli, S. (28 de febrero de 2018). *La distinción entre trabajo intelectual y trabajo manuel en el "Capitalismo COognitivo"*. Obtenido de <http://cdsa.aacademica.org/000-062/1463.pdf>
- Carhuamaca, D. (28 de Febrero de 2018). *Seguridad ciudadana, Derechos Humanos y policía*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-ciudadana/seguridad-ciudadana.shtml>
- Casacion , 6115 (Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 30 de Junio de 2015).
- Casacion, 3804 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 08 de Enero de 2010).
- Casación, 2921 (Sala de Derecho CConstitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 21 de Marzo de 2011).
- Casación, 210 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. 18 de Marzo de 2011).
- Casación, 6961 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 22 de Marzo de 2012).
- Casación, 2456 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 03 de Diciembre de 2014).
- Casahuilca, R. (2016). *"Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015" para obtener el Titulo de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad*



*Nacional del Centro, Huancayo-Peru.* Obtenido de

[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS\\_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caso Herbert Wilmar Fuentes Paredes, Exp. N.º 01416-2008-PA/TC. Arequipa. (Tribunal Constitucional 03 de Junio de 2009).

Caso Javier Luis Pineda Quilca, Exp. N.º 10352-2006-PA/TC. (Tribunal Constitucional. 12 de Enero de 2007).

Confianza, L. d. (2005). Art. 8 de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza.

[https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios\\_numeracion.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf).

*Crea tu empresa.* (Sin fecha). Obtenido de <http://www.ipyme.org/ES/ContratacionLaboral/Paginas/ContratoTrabajo.aspx>

Editorial Etecé. (5 de agosto de 2021). *Concepto de Trabajador.* Obtenido de <https://concepto.de/trabajador/>

Enciso, M., & Pérez, E. (2018). *"El acoso laboral y la vulneracion a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos-Lima-2017" para obtener el Título de Abogados por la Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Peru.* Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%2026%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Español Living Oxford Dictionaries.* (18 de Enero de 2018). Obtenido de [https://es.oxforddictionaries.com/definicion/policia\\_municipal](https://es.oxforddictionaries.com/definicion/policia_municipal)



Española, R. A. (31 de 12 de 2017). *Diccionario de la Real Academia española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=XezRJK>

EsSalud, B. (2015). *Centro de prevencion de riesgos*. <http://portal.essalud.gob.pe/>.

Fernández, J. (2011). *La consolidación de una doctrina iberoamericana para una mejor gestión pública en el siglo XXI*. Obtenido de <https://maestriagp.files.wordpress.com/2012/01/presentacion.pdf>

France, M. (2001). *"El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso"*. Obtenido de <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>

Fude By Educativo. (2021). *¿Que es la Gestion Publica?* <https://www.educativo.net/articulos/que-es-la-gestion-publica-754.html>.

GONZALES RAMIREZ, L. A., & DE LAMA LAURA, M. G. (2010). *Desna*. Lima: Gaceta Juridica.

Gonzales, M. (2007). *"Nueva causal de retiro justificado del trabajo. El mobbing, psicoterror"*.

González, J., & Rodriguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado*. Obtenido de <file:///C:/Users/hernan/Downloads/Manuallipt-60-EOSborrador.pdf>

González, N. (2015). *"Insertar en el codigo integral penal, en el acoso laboral como delito de accion penal publico"* para obtener l titulo de abogado por la Universidad Nacional de Loja, Loja-Ecuador. Obtenido de



<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8580/1/N%C3%A9stor%20Seraf%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *"Metodología de la Investigación"*.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>: Mexicana.

Instituto de Ciencias Hegel. (2021). ¿Que es la Gestion Publica en el Perú?  
<https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>.

Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. (1994). *Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation*.

La ley el angulo de la noticia. (2021). ¿Cuál es la diferencias entre los trabajadores de confianza y los de dirección? <https://laley.pe/art/11489/cual-es-la-diferencias-entre-los-trabajadores-de-confianza-y-los-de-direccion>.

Lahera, E. (2004). *Introducción a las Políticas Públicas*. Santiago, Chile: Fondo de Cultura Económica.

Lahoz, G. (2008). *"Acoso Laboral Proyecto de Ley"*. Obtenido de <http://www.acosolaboral.info/proyecto-ley-contr-el-acoso-laboral/proyecto-ley-contr-el-acoso-laboral-gimeno-laboz.html>

Laiza, J. (2018). *"Fundamentos Juridicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales"* para obtener el Titulo de Abogado por la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Peru. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Laskowsky , P., & Marchant, L. (2005). "Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo, un Acercamiento al Fenómeno". <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/9.htm>.

Leon. (2007). *el acoso laboral* .

Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 79). "derechos y deberes de los trabajadores". <http://www.29783.com.pe/BUSCADOR-LEY-29783/29783%20-%20Derechos%20y%20deberes%20de%20los%20trabajadores.html>.

Ley de funcionarios y empleados de confianza. (Art. 21). derechos y obligaciones de los funcionarios publicos y empleados de confianza. [https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios\\_numeracion.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf).

Ley de Funcionarios y empleados de confianza. (Art.19). derechos y deberes de los funcionarios publicos y empleados de confianza. [https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios\\_numeracion.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf).

Ley de funcionarios y empleados de confianza. . (Art. 20). "Derechos y obligaciones de los funcionarios publicos y empleados de confianza". [https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios\\_numeracion.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2003/descentralizacion/pre-dictamenes/funcionarios_numeracion.pdf).

Leymann, h. (1993). *"Mobbing Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself, Reinbeck: Rowohlt Verlag.*

Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work. European.* Obtenido de [https://www.academia.edu/2436023/The\\_content\\_and\\_development\\_of\\_mobbing\\_at\\_work](https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work)



- Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work. European*. Obtenido de [https://www.academia.edu/2436023/The\\_content\\_and\\_development\\_of\\_mobbing\\_at\\_work](https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work)
- Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work. European*. Obtenido de [https://www.academia.edu/2436023/The\\_content\\_and\\_development\\_of\\_mobbing\\_at\\_work](https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work)
- Leymann, H. (1996). *the Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de [https://www.academia.edu/2436023/The\\_content\\_and\\_development\\_of\\_mobbing\\_at\\_work](https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work)
- Leymann, H., & Gustafsson, B. (1984). *Psykisktvåld i arbetslivet. Två explorative undersökningar (Psychological violence at workplaces-two explorative studies)*.
- Llovera, S. (2014). *"Acoso laboral: un analisis normativo y jurisprudencial Cataluña PROTHIUS*.
- Martinez, A. (setiembre de 2010). *"El síndrome de Burnout, evolucion conceptual y estado actual de la cuestion"*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Melia, J. (2007). *"El modelo tradicional: una guia para el diagnostico y la intervencion en prevencion"*. <https://docplayer.es/77842672-El-modelo-tricondicional-una-guia-para-el-diagnostico-y-la-intervencion-en-prevencion-indice-1-introduccion.html>.
- Meseguer, M. (2011). *"El Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing) y su Relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofruticola"*. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/2119/1/MeseguerdePedro1de2.pdf>
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). *"Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work"*. Obtenido de <file:///C:/Users/hernan/Downloads/Basicassumptionsandsymptomsofposttraumaticstressamongvictimsofbullyingatwork.pdf>



Morales, J. (2015). " *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico*".

Obtenido de

[https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.P](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF;jsessionid=7F8ADFC3B1B82CED4134E317713B551E?sequence=1)

[DF;jsessionid=7F8ADFC3B1B82CED4134E317713B551E?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF;jsessionid=7F8ADFC3B1B82CED4134E317713B551E?sequence=1)

Motta, Y. (2019). " *Relacion entre el acoso laboral "mobbing" y su practica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas" para obtener el Grado de Doctor en Administracion, Por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima-Perú*.

Obtenido de

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%c3%93PEZ%20](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%c3%93PEZ%20YARELA%20SIDNEY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[YARELA%20SIDNEY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%c3%93PEZ%20YARELA%20SIDNEY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paréz, M. (2006). *Mobbing: Detección del Acosador a Través del Lenguaje*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2006/mobbing-deteccion-acosador-traves-lenguaje>

PASCO COSMOPOLIS, M. (1994). El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo. *Derecho* , 25-15.

Pastor, J., & Hernández, R. (s.f.). *Gestión pública: Conceptos e nstituciones. Curso Gestión Pública*. Obtenido de [http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/gestion-publica/tema\\_2\\_gp.pdf](http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/gestion-publica/tema_2_gp.pdf)

Paz Panduro, M. (s.f.). " *La getsion publica, la contitucion politica del Perú ¿Ambas consiguen paz en el Estado Peruano?* Obtenido de <https://www.ucss.edu.pe/images/fondo-editorial/actas-ii>



congreso-latinoamericano-por-la-paz/gestion-publica-constitucion-politica-peru-mois-es-paz-panduro.pdf

Piñuel, & zabala. (2001). " Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". *Snatander - sal Tarrae*, 187-189.

Ramón, J. (2020). "El acoso laboral: Concepto, tipos de acoso y protección jurídica del trabajador". Obtenido de <https://adefinitivas.com/arbol-del-derecho/el-acoso-laboral-concepto-tipos-de-acoso/>

Ramos, C. (2015). "Los paradigmas de la investigación científica". 15-16.

Ramos, M. (2017). "Mobbing en una asociación de esparcimineto privado 2016" para obtener el Grado de Maestría en Salud Ocupacional por la Universidad San Martín de Porres, Lima-Peru. Obtenido de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS\\_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Real Academia Española. (2001). Acoso Laboral. <https://dle.rae.es/acoso>.

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales Online*, 39.

Rivera, R. (2018). "La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana" para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima-Peru. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS\\_DOCTORADO\\_DERECHO\\_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS_DOCTORADO_DERECHO_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PAREDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y)



Rodriguez, P. (2004). *"El acoso moral en el trabajo"*. Madrid-España: Dijusa.

Romero, M. (2004). *"Proteccion frente al acoso en el trabajo"*. España: Bomarzo.

Sacristán, J. (2017). *"Variables psicosociales del acoso laboral en direccion de centros residenciales" para obtener el Grado de Doctor en Psicologia por la Universidad de Salamanca, ciudad de Slamanca-España.* Obtenido de [https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/137146/DPSA\\_SacristanRodriguezJM\\_Variables.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/137146/DPSA_SacristanRodriguezJM_Variables.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sagardoy, J. (2005). *"Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo"*. Madrid -España: Civitas.

SÁNCHEZ ZAPATA, R. D. (2015). Soluciones Laborales. *La intermediación laboral y los supuestos de su desnaturalización, 27.*

Sanchez, J. (2020). *"El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno regional de Tumbes-20202 tesis para obtener el grado academico de Doctor en Derecho , Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú.* Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez\\_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Scialpi, D. (2005). *Violencia laboral y desamparo institucional aprendido.* Obtenido de <file:///C:/Users/hernan/Downloads/2005.ScialpiDianaenREVISTAJURISPRUDENCIAARGENTINA.EditorialLexisNexis.27-04-05.pdf>

Sentencia , 05652 (Constitucional 6 de Noviembre de 2007).

SENTENCIA 17/2013, de 31 de enero, 49 (Constitucional 23 de febrero de 2013).

Sentencia, Exp. N° 05652 (Constitucional 6 de Noviembre de 2007).



Sentencia, 02904 (Constitucional 28 de Enero de 2011).

Sentencia, 00432 (Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca 13 de Abril de 2015).

Sentencia, 00254 (Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca 09 de Noviembre de 2016).

Sentencia, 0004 (Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca 10 de Abril de 2017).

Sentencia T-645/04, expediente T-862965 (Constitucional 7 de julio de 2004).

Suárez, M. (11 de abril de 2012). *"Mobbing, acoso laboral u hostigamiento psicologico"*. Obtenido de <http://miguelsuarezsandoval.blogspot.com/2012/04/mobbing-acoso-laboral-u-hostigamiento.html>

Tascón, R., Fernández, R., & Agra, B. (2004). *"La respuesta juridica-laboral frente al acoso moral en el trabajo"*. España : Laborum.

Tobal, J., & Cano, A. (2005). *" Estrés y trabajo: como hacernos compatibles"*. Obtenido de [file:///C:/Users/hernan/Downloads/Estres\\_y\\_trabajo.pdf](file:///C:/Users/hernan/Downloads/Estres_y_trabajo.pdf)

Tórtola, P. (2015). *"Perfil de la victima del acoso laboral o Mobbing y su relacion el la productividad laboral" para obtener el titulo de Psicóloga- por la Universidad San Carlos de Guatemala, ciudad de Guatemala-Guatemala.* Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/3827/1/T%2013%282913%29.pdf>

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. L. (2006). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

trigozo, G. (2018). *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú* . Obtenido de



<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunther%20Jhunion%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2>

Trigozo, G. (2018). *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú*. Obtenido de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunther%20Jhunion%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2>

Trujillo, M., Valderrabano, M., & Hernández, R. (enero-junio de 2007). "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas".

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

Vidal, M. (2006). *"El mobbing en el trabajo, su problemática"*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/228696800/El-Mobbing-en-El-Trabajo>

Vivar, S. (2016). *"El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de justicia de la Ncaion" para obtener el grado de Maestra en Derecho Constitucional y derechos Humanos por la Univerdidad Panamericana de la Ciudad de Mexico*. Obtenido de <https://scripta.up.edu.mx/bitstream/handle/20.500.12552/2244/156027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	METODOLÓGIA	TÉCNICA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><u>General.</u></p> <p>¿Cómo afecta el acoso laboral por un empleado de confianza en el desempeño del trabajador en las instituciones de Gestión Pública?</p> <p><u>Específicos</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de acoso laboral en trabajadores por empleado de confianza dentro de las instituciones de Gestión Pública?</p> <p>¿Qué protección se les brinda a los trabajadores acosados por empleados de confianza en su centro de trabajo?</p> <p>¿Cuál es la razón por lo que un trabajador acosado no denuncia el hecho delictivo?</p>	<p><u>General.</u></p> <p>Determinar las afectaciones que sufre el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en las instituciones de Gestión Pública.</p> <p><u>Específico</u></p> <p>Identificar el nivel de acoso laboral en trabajadores por empleados de confianza dentro de las instituciones de gestión pública.</p> <p>Determinar qué protección se les brinda los trabajadores acosados por un empleador de confianza en su centro de trabajo.</p> <p>Identificar la razón por lo que un trabajador no</p>	<p><u>General</u></p> <p>Los trabajadores al ser acosados por los empleados de confianza de las instituciones de Gestión Pública, presentan un bajo nivel de rendimiento en sus labores encomendadas en su centro de trabajo.</p> <p><u>Específicos.</u></p> <p>El nivel de acoso que sufren los trabajadores por los empleados de confianza es intermedia ya que los acosadores gozan de la confianza directa del funcionario público.</p> <p>Los trabajadores no tienen ninguna protección alguna frente a estos hechos, al contrario, son maltratados y despedidos arbitrariamente.</p>	<p><u>Categoría 1.</u></p> <p>El acoso laboral</p> <p>Concepto de acoso laboral</p> <p>Tipos de acoso laboral</p> <p>Regulación normativa de del acoso laboral</p> <p><u>Categoría 2.</u></p> <p>Trabajador y empleado de confianza</p> <p>Concepto de Trabajador y empleado de confianza</p> <p>Derechos y deberes del trabajador y empleador.</p> <p>Responsabilidad del empleador de confianza.</p>	<p><u>Enfoque de investigación:</u></p> <p>Cualitativo:</p> <p>En la investigación se va a descubrir y reformular preguntas de investigación, sin probar las hipótesis, ni utilizar métodos de recolección de datos con la medición, mas solo realizar descripciones y observaciones del fenómeno social.</p> <p><u>Tipo de investigación:</u></p> <p>Dogmático – explicativo</p> <p>Es la investigación que responde a la interrogante ¿por qué?, es decir, con este estudio podemos conocer por qué un hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características,</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Para el presente estudio se utilizará las técnicas:</p> <p>Análisis documental</p> <p>Interpretación jurídica.</p> <p>Instrumentos.</p> <p>1, Ficha de análisis documental</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha bibliográfica (libro).</li> <li>• Ficha hemerográfica (artículo de revista, periódico).</li> <li>• Ficha de información electrónica (información extraída de medios electrónicos, por ejemplo Internet.)</li> </ul> <p>2, Ficha de análisis interpretativo normativo.</p>	<p><u>Muestra probabilística.</u></p> <p>La población la constituyen todos los trabajadores que fueron acosados en su centro de trabajo por un empleado de confianza.</p> <p><u>Criterios de selección de la muestra.</u></p> <p>En la presente investigación se tomarán en cuenta las entrevistas y testimonios realizados a los trabajadores que fueron acosados por un empleado de confianza en su centro de trabajo.</p>



	denuncia el hecho delictivo.	Los trabajadores de las instituciones de Gestión Pública no denuncian el acoso que sufren por miedo a perder su puesto de trabajo y permiten ser acosados como si fuera un juego.		cualidades, propiedades, etc., en síntesis, por qué la variable en estudio es como es. En este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. (CALLAO, 2012)		
--	------------------------------	---	--	--	--	--