



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

LA HOSTILIDAD LABORAL Y LA SALUD DEL TRABAJADOR EN
EL DISTRITO JUDICIAL DE JULIACA, 2022.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
VICTOR SAUL APAZA CHAIÑA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR
DRA. NELLY PATRICIA SARAVIA YATACO
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-4998-4958
CHINCHA – PERÚ

2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el/la estudiante **Victor Saul Apaza Chaiña** de la Facultad de **Ingeniería, Ciencias y Administración**, del programa académico de **Derecho**, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

TESIS

Titulado: La hostilidad laboral y la salud del trabajador en el Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dra. Nelly Patricia Saravia Yataco
DNI N°21864558
Código ORCID N°0000-0002-4998-4958

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Victor Saul Apaza Chaiña identificado(a) con DNI N°70062594, en mi condición de estudiantes del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Derecho en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "LA HOSTILIDAD LABORAL Y LA SALUD DEL TRABAJADOR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JULIACA, 2022" declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

03%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha, 26 de diciembre del 2023



Victor Saul Apaza Chaiña
DNI: 70062594

DEDICATORIA

A mi abuela Miguelina, por darme al mejor hombre formado con sabiduría y disciplina quien me las heredó, mi padre, Walter Luis.

A mis abuelos Casimiro y Biviana, por darme a la mejor mujer que me da ternura e impartió valores como una mujer, mi madre, Clementina Reyna.

A Ayrton y Fabián, hermanos, pero sobre todo cómplices de travesuras en casa y mis mejores aliados ante cualquier situación.

A Jheraldin, mi compañera de aventuras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre pedir de él y siempre está ahí.

A mis padres, gracias a ellos estoy donde debo estar.

A la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad de concluir mis objetivos y metas académicas.

RESUMEN

Objetivo general: Con esta investigación hemos podido lograr descubrir el objetivo general que fue determinar las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Metodología: Se pudo emplear en esta investigación un enfoque cualitativo, asimismo, siendo una investigación de pregrado se hizo de tipo básico con nivel explicativo, y finalmente con un diseño transversal. Para la muestra y recolección de datos se hizo uso del instrumento de la entrevista, la cual tiene una naturaleza no probabilística por conveniencia.

Resultados descriptivos: Se ha demostrado que la hostilidad laboral tiene consecuencias en la salud del trabajador hostigado, asimismo se estaría vulnerando su dignidad laboral.

Conclusiones: Se logró determinar que la hostilidad laboral tiene consecuencias negativas tanto en la salud mental y física de los trabajadores víctimas.

Palabras claves: Hostilidad, dignidad, salud y trabajador.

ABSTRACT

General objective: With this research we have been able to discover the general objective which was to determine the consequences of workplace hostility on the health of the worker in the Judicial District of Juliaca, 2022.

Methodology: A qualitative approach could be used in this research; likewise, being undergraduate research, it was done of a basic type with an explanatory level, and finally with a cross-sectional design. For the sample and data collection, the interview instrument was used, which has a non-probabilistic nature for convenience.

Descriptive results: It has been shown that workplace hostility has consequences on the health of the harassed worker, and their work dignity would also be violated.

Conclusions: It was determined that workplace hostility has negative consequences on both the mental and physical health of victim workers.

Keywords: Hostility, dignity, health and worker.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general.	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
II.1. Situación problemática	13
II.2. Formulación del problema	18
II.3. Justificación	18
II.4. Objetivos	19
II.5. Impacto	20
II.6. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	23
III.1. Antecedentes de la investigación	23
III.2. Bases teóricas	29
III.3. Marco conceptual	46
IV. METODOLOGÍA	49
IV.1 Tipo y nivel de la investigación	49
IV.2 Diseño de la investigación	50
IV.3 Matriz de operacionalización de categorías	51
IV.4 Procedimiento de muestreo	52
IV.5 Recolección y análisis de la información	52

IV.6 Aspectos éticos y regulatorios	53
V. RESULTADOS	55
V.1 Descripción de los resultados	55
VI. DISCUSIÓN	61
VI.1 Discusión de resultados	61
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa	85
Anexo 2: Instrumento de recolección de información	86
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	88
Anexo 4: Evidencia fotográfica	91
Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud	92

I. INTRODUCCIÓN

En el estudio realizado se ha enfocado en dos hemisferios, la primera fue el hostigamiento laboral, y la segunda fue la salud del trabajador. En la primera se enfatizó sobre los actos hostiles que se ejerce uno o más trabajadores hacia la víctima y las formas en cómo se presentaron estos actos hostiles o violentos, puesto que este tipo de actos violento tendría resonancia en su salud; y en segundo lugar se abordó sobre la salud física y/o psicológica del trabajador víctima quien percibe tales daños en su salud a causa del hostigamiento sin ninguna justificación que respalde dicha actitud intolerante, siendo así que por principios se vulnera a tener un ambiente tranquilo en su centro de trabajo y vulnerar derechos fundamentales de estos trabajadores del Distrito Judicial, por lo que es totalmente repudiable y omitirlos es totalmente grave, porque desencadenaría un ambiente laboral hostil. Es así que esta investigación fue desarrollada a las formalidades y estándares que solicita la Universidad Autónoma de Ica, el cual es conformada por los siguientes capítulos:

Siendo el capítulo I, lugar en el que desarrolló la parte introductoria de la investigación hecha. Siendo el capítulo II que por título lleva el planteamiento del problema de investigación, dentro de ella se abordó temas como la situación problemática, lugar en el que se abordará las problemáticas que haya con respecto al tema materia de investigación; la formulación del problema, en este lugar tiene un problemas general y como especificas se

abordó dos problemas específicos; justificación, he aquí sobre el pronunciamiento del por qué de esta investigación e interés; los objetivos generales y específicos de la presente investigación, el cual serán el propósito de este estudio con un fin de cumplir con los objetivos; impacto de la investigación, se hizo la contribución de esta investigación con la comunidad científica de investigadores que estén interesados con este tema; y por último, los alcances y limitaciones, el primero se abordó hasta donde podrá dar alcance de esta investigación, y la segunda se dará a conocer los obstáculos que se presentó durante esta investigación.

Siendo el capítulo III, que por título lleva la revisión de la literatura, en la que se desarrolló temas como: antecedentes, se dio uso de obras dadas de la comunidad científica sobre estudios que no sean mayor a cinco años de antigüedad y estas mantienen relación al tema de investigado; bases teóricas, lugar donde se logró extraer teorías dadas por expertos que hasta la fecha siguen en prácticas y sirven de como pilar para demás investigaciones; y por último, el marco conceptual, donde se dan concepciones de términos que se han empleado durante la investigación.

Siendo el capítulo IV, que por título lleva marco metodológico, lugar en el que se precisó el tipo, nivel, diseño de esta investigación, asimismo, la matriz operacional, procedimiento de muestreo, recolección y análisis de estos, concluyendo con aspectos éticos y regulatorios.

Siendo el capítulo V, que por título lleva resultados, lugar en el que se describió los datos adquiridos con los instrumentos. Siendo el capítulo VI, que

por título lleva discusión, lugar en el que se pudo contrastar los resultados ante las bases que se hizo mención dentro de esta investigación. Y finalmente se hacen presente las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1. Situación problemática.

La hostilidad laboral se presenta de distintas formas de actos o comportamientos, asimismo están llegando a traer consecuencias negativas a la salud de los trabajadores víctimas, ya sea la vulneración de su salud física y/o mental, sufriendo malos tratos laborales y soportarla es la única opción que tomarían por seguir permaneciendo en su puesto de trabajo por las necesidades personales que ellos puedan tener, lo que obligaría a los trabajadores a dejar de lado su salud mental y física, junto a ello olvidando un trato digno como personas y trabajadores, a pesar de que es un fin supremo en nuestra sociedad y el Estado debe reconocerlo.

En este Distrito Judicial materia de investigación, el trabajo es abundante ya que a consecuencia de ello sufrirían daños en la salud mental por la sobrecarga que tiene cada trabajador, puede darse que hagan trabajos que no les corresponda y esto influye en sus labores correspondiente propias de ellos, por lo que no es culpa del empleado la demora, sino las trabas que tienen que afrontar para cumplir metas de trabajo. Por otro lado, la forma de presión de los superiores es percibidos por las víctimas como actos hostiles, lo que desencadena en las víctimas afecciones en su salud. Es por ello mi interés de hacer tal investigación.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., 2022), afirmó que aproximadamente una de cada diez personas (teniendo en cuenta son más de 270 millones personas con empleo en el mundo) han sufrido lo que es violencia y acoso físico en su centro de labores durante su tiempo que han venido trabajando, pero sobre todo hay énfasis en el sexo masculino quienes según estudios son los que han sufrido más violencia y acoso físico. Con ello se dedujo que la hostilidad o acoso laboral aún sigue presente y seguirá estándolo en la sociedad, pero el género que más víctimas tiene son los varones quienes sufren más de hostilidad laboral dentro de su centro de trabajo.

Pero qué tipo de daño en la salud se ha ocasionado en los trabajadores, la O.I.T. (2022), dio a conocer que la forma de hostigamiento más común en el centro de labores es la violencia y acoso psicológico, sin embargo, en este contexto dos de cada diez personas sufrieron actos de hostilidad durante el tiempo que han venido laborando, y teniendo en cuenta que ambos géneros, ya sea masculino o femenino, han sufrido el hostigamiento de manera equitativa. Se deduce que en ambos géneros el hostigamiento es paralelo, no como en el párrafo anterior donde los varones eran los que sufrían más, debemos tener en cuenta también que el daño que más resalta es el acoso psicológico y la violencia, como se afirmó líneas más arriba sobre la salud del trabajador, que las consecuencias negativas recaen en la salud física o también de manera mental del trabajador que sufre actos hostiles.

Ahora bien, con relación a las muertes por consecuencias del trabajo, la O.I.T. (2013), refiere que las personas que mueren por culpa de enfermedades ocasionadas por su trabajo, es de un poco más de 2 millones de trabajadores que mueren al año. Deducimos con estos datos que en minutos se pierden vidas a consecuencia de sus trabajos, es impactante lo que sucede en los centros de trabajo, lo cual nos da a entender que los trabajadores tienen consecuencias negativas en su salud mental y llegar al extremo de perder la vida por culpa de su empleo.

A nivel nacional, se podría decir que las mujeres sufren más hostilidad laboral, es falso. Ambos géneros sufren de violencia, las mujeres con un 33% y los hombres con un 34%, sin embargo, las mujeres que poseen jerarquías son las que más violencia incurren en contra de otras mujeres, esto va de forma paralela para ambos sexos en cuanto a la hostilidad (“La Violencia Laboral en el Perú”,2022). Es así que no hay una diferencia de sexo en cuanto a la hostilidad laboral, cabe recalcar que no es lo mismo decir la hostilidad sexual que hostilidad laboral, por lo que en este orden de idea ambos géneros son casi paralelamente vulnerados y entre otros tipos de actos hostiles.

Se tiene registro del sindicato de sedapal cuyos trabajadores denunciaron sufrir de hostigamiento laboral (2021), este grupo de trabajadores denunciaron sufrir hostigamiento laboral por los superiores como el jefe del equipo de comunicación institucional y el gerente de asuntos legales, hechos sucedidos en la ciudad de Lima, lo trabajadores aseguran sufrir violencia psicológica injustificada mediante actos hostiles que vienen por parte de sus

superiores negándoles su descanso y entre otros actos que perjudican a los trabajadores. Es una problemática que aborda en todo lado, sin embargo, a pesar de ser denunciados estos siguen siendo pasados de alto y reinciden, es culpa de la institución por no tomar medidas preventivas y drásticas contra aquellos que inciden con sus actos hostiles a los demás trabajadores perjudicando su salud mental.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en su Informe Técnico 701-2020 en donde se pronuncia sobre la hostilidad laboral, en el que concluye que es una falta el hostigamiento laboral, también es aquella conducta abusiva que lo hace el empleador o un servidor o servidores, estos se hacen presente mediante actos, palabras, gestuales o mediante escritura que vayan contra la personalidad de la víctima, o también que vayan contra su integridad física o mental que sitúan en peligro a la víctima y esto conllevaría a tener un mal ambiente laboral. En otras palabras, esta entidad nacional hace una definición de la hostilidad, sin embargo, como negativa tendría consecuencias en la integridad física o también se puede dar de manera mental en aquella persona que sufre actos hostiles, por lo que estos agravios tendrían repercusión en la victima y en el ámbito laboral.

Lo más importante que puede tener todo ser humano es su salud, sobre todo de los trabajadores, ya que muchos de ellos se encuentran bajo un régimen laboral, lo que conlleva a estar enlazado con la dignidad laboral. Según Landa (2017) plantea que el derecho a la integridad se clasifica en tres partes, primero es la integridad física, la cual no debe existir actos que

lesionen el cuerpo; en segundo está la integridad psíquica, nada puede afectarnos emocionalmente para que nuestra dignidad no se sienta afectada; y por último la moral, la cual es meramente la conservación espiritual, como nuestras creencias hacia lo intangible. Llegando a la conclusión que se hace una clasificación de los daños que se ocasiona a la persona y este mismo relacionado al trabajador, en el hemisferio de la salud física encontramos que hay una relación fuerte con la integridad del trabajador, y por el otro lado la integridad psíquica y moral irían al otro hemisferio que es la salud mental, obteniendo una clasificación de los daños que se ocasionan a los trabajadores.

A nivel local, como referencia tenemos “Juliaca: Trabajadoras de limpieza denuncian hostigamiento laboral” (2020). Donde se refiere que aproximadamente más de 20 empleados de la Municipalidad Provincial de San Román, en la unidad de la Unidad de Residuos Sólidos, hicieron una marcha para con la finalidad que se les reconozcan aquellos bienes jurídicos que les corresponde como trabajadores, asimismo denunciando que son víctimas de actos violentos que configuran hostilidad en su centro de labores. Podemos deducir que, en la ciudad de Juliaca se hace presente el hostigamiento laboral en instituciones públicas y no solo en una, por lo que es una problemática en cualquier punto de mundo, ya sea la ciudad más grande o la más pequeña, es una problemática preocupante dentro de nuestra sociedad.

II.2. Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuáles son las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, 2022?

Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuáles son las consecuencias en la salud mental del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022?

P.E.2: ¿Cuáles son las consecuencias en la salud física del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022?

II.3. Justificación.

Dentro de toda sociedad el trabajo es fundamental y primordial, es por ello que en la carta magna está considerada como un derecho fundamental, ya que de forma de actividad tiene una retribución de manera económica para así poder satisfacer las necesidades diarias que tengan, sin embargo, esta situación se complica cuando en sus centros de trabajo son tratados de manera violenta, despectiva, molesta y entre otros términos que apuntan hacia un fin que es la hostilidad laboral, por lo que esto tendría una consecuencia en la salud del trabajador.

Esta investigación tiene origen por haber percibido visualmente los comportamientos de trabajadores del Distrito judicial Investigado, tales comportamientos tenían consecuencias en su salud y han sido susceptibles de sufrir la vulneración de sus derechos, para ello en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, T.U.O. del D.L. número 728, en su artículo 30 hace referencia a los actos que se consideran actos hostiles, por lo tanto, hay actos que vulneran la dignidad del trabajador y como consecuencia negativas recaería en su salud mental y física del trabajador, es así que esta investigación tuvo origen e interés al investigar los actos hostiles que tienen que convivir y afrontar los trabajadores, por lo tanto existe consecuencias en su salud. Asimismo, se logró presenciar de manera visual cómo sus actitudes, comportamientos, y entre otros aspectos de los trabajadores víctimas, tienen un estado anímico bajo, por lo que evidentemente su salud mental no está bien y a consecuencia su salud física estaría siendo perjudicada.

II.4. Objetivos.

Objetivo general

Determinar las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Objetivos específicos

O.E.1: Describir las consecuencias en la salud mental del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

O.E.2: Describir las consecuencias en la salud física del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

II.5. Impacto de la investigación

Esta investigación demuestra que la hostilidad laboral tiene relación con la salud del trabajador, ya sea tanto de manera física o de manera psicológica o ambas, asimismo, se demostrará que este tipo de actos podrían perjudicar en la salud de los trabajadores, siendo así que los trabajadores del Distrito Judicial de Juliaca estén siendo vulnerados sus derechos fundamentales, y probablemente no sea el único Distrito Judicial a nivel nacional, sino que lo estén sufriendo trabajadores de otras entidades públicas y privadas.

II.6. Alcances y limitaciones

Alcances

Para Bernal (2010) refiere que los alcances son la dimensión del estudio en cuanto al espacio demográfico, tiempo u otra variable sociodemográfica de la investigación. Es así que nuestra investigación se desarrollará en el Distrito Judicial de Juliaca del presente año, donde la muestra son trabajadores de dicho lugar, sobre todo un área laboral en específico, la cual evitaremos entrar a detalles para proteger a nuestros entrevistados. Asimismo, se demostró

como lo actos hostiles tienen consecuencias en la salud de los trabajadores como en la parte física y/o mental, para tales resultados se hizo uso del instrumento de la entrevista con el cual se pudo determinar las consecuencias de la hostilidad laboral en dicha institución.

Limitaciones

Para el profesor Hernández et. al. (2014) sustentando que son limitaciones que se presentan durante la investigación como un entrevistado abandonara el lugar, presupuesto, que el tiempo se agotara y no se pudo concluir con la recolección de información. En ese mismo orden de idea tenemos Bernal (2010) quien diferenció las limitaciones de la investigación como el tiempo, el cual tiene que ver con el periodo del estudio a tratar; espacio o territorio, el cual implica un lugar geográfico determinado de donde se investigará; y recursos, el cual está ligado a los recursos financieros.

Una de las limitaciones que se hizo presente en esta investigación fue en cuanto a las subcategorías físicas y mentales, ya que no se logró tener acceso a información como libros en área de la psicología o libros relacionados a la medicina humana, pero a pesar de ello no fue un obstáculo para continuar con mi investigación. También se hizo presente la dificultad al momento de entrevistar a la población, los cuales por falta de tiempo me negaban a una entrevista y por ello se anduvo pendiente del tiempo libre de los entrevistados para aplicar el instrumento, y paralelo a ello el investigador

tuvo un horario muy ajustado por lo que se le complicó realizar la presente investigación. Finalmente hubo problemas con las evidencias, ya que los entrevistados se negaron rotundamente a ser grabados o tomarse fotos por miedo a exponerlos y que tengan represalias más adelante, pero a pesar de ello pocos accedieron a tomarse fotos, algunos de ellos hicieron el llenado de la entrevista con su puño y letra.

III. MARCO TEÓRICO

III.1. Antecedentes de investigación

A través de la búsqueda exhaustiva de fuentes reales, tanto físicas como virtuales, se logró recopilar los temas más relevantes y las que guardan similitud con las categorías de esta investigación, por lo que proporcionaron una gran fuente de apoyo para esta investigación, todos estos son:

Internacional

Tenemos a Pujol Cols (2018) quien a través de su artículo científico llegó a la conclusión que, paralelamente se pudo percibir que más del tercio de los académicos participantes en el estudio afirmaron tener afecciones como agotamiento de la mente, estrés o cansados, también indicaron que tenían problemas para pernoctar, dolencias de cabeza, dolencia de espalda, vista cansada y/o fatiga. Dentro de casi menos de un mes antes de hacerse dicha investigación. Además, uno de cada diez de los que han participado afirmaron que experimentaron síntomas con relación a su salud física y estas eran graves, como es el sarpullido, dificultad para respirar, malestares en el estómago, dolores en el pecho, pulsaciones y/o cagalera.

Asimismo, López y Pangol (2021) quienes llegaron a la conclusión en su revista científica que el acoso laboral contiene una serie de conductas, ya se actúe de manera directa o indirectamente, lo que probablemente afectaría

negativamente el nivel de desempeño en las actividades laborales de las víctimas, razón por la que los gobiernos locales, pretenden implementar un ordenamiento jurídico con el fin de que supuestamente aseguren la armonía en el centro laboral. Para ello, el Estado ha permitido en algunos casos un espacio de solución interna, mientras que en otros casos tiene que intervenir un agente especializado en materia laboral, utilizando mecanismos alternativos de solución como la conciliación, aunque subsiste la posibilidad de accionar en el ámbito de organismos jurisdiccionales. La hostilidad en el trabajo es un problema dentro de la sociedad por los actos que conllevan a resultados negativos, a razón de que recaen en la víctima y este tiene el rol de la carga de la prueba, sin embargo, bastaría con la sola demostración de indicios para que se le pueda dar en cuenta de forma inmediata. Estas pruebas o indicios deben ser presentados oportunamente, para que se le puedan garantizar el derecho a la tutela efectiva.

Por otra parte, de acuerdo con Manrique (2019) quien propone mediante su estudio ha plasmado en su artículo en el cual se llega a la conclusión que el acoso laboral no es más que un riesgo psicosocial, son actos que sufren aquellos trabajadores víctimas de hostilidad laboral, pero a pesar que haya programas sociales esta no tiene tanta relevancia y tiene vacíos en su legislación, asimismo este tipo actos que son cometidos a trabajadores víctimas la cual se estuvo afectando en la parte psicológica del trabajador, así también como en el ámbito social del trabajador, por lo tanto, la suma de estos daños tendría como consecuencias en la salud del trabajador. Es un

problema que se ha reincidido perpetuamente, pero todos estos tienen una consecuencia en común que están relacionados con la salud del trabajador, es cierto, estos daños siempre traerán una consecuencia en la salud del trabajador víctima.

Como siguiente referente tenemos a Montoya (2023) quien sustenta mediante su artículo científico con relevancia al acoso laboral, ha podido llegar a la conclusión en su investigación que, la hostilidad laboral está sujeta al área psicológica y social de la víctima de hostilidad laboral, también pudo determinar que son afectadas las personas que la rodean, ya que la víctima adquiere estados psicológicos críticos que estas pueden llegar a desencadenar en una trágica muerte de la víctima, por ello afirma que es fundamental que organizaciones se hagan cargo de la salud de sus trabajadores y que velen los derechos laborales; estas estrategias deben ser aplicadas con el fin de prevenir y detectar a tiempo la problemática que se vive en los trabajadores víctimas para evitar todo evento crítico.

Finalmente tenemos a Zambrano y Ruíz (2020) quienes argumentaron a través de su artículo de investigación sobre el acoso laboral, en el que se llegó a la conclusión que se pudo detectar hostilidad laboral en la institución que se hizo la investigación, sin embargo, hicieron énfasis sobre los efectos de la hostilidad ante las víctimas dando como resultado en la salud del trabajador, para ser más exactos en la salud tanto mental y física de los trabajadores, la cual son consecuencias directas de la hostilidad, sin embargo, también plantearon que hay consecuencias indirectas la cual tendría

resonancia en el rendimiento laboral y con la productividad que haría un papel que se juegue en contra de la entidad que se trabaja. Si bien en cierto la hostilidad trae consecuencias en la salud trabajadores víctimas, pero a esta también estaría acompañada con el bajo rendimiento de su productividad laboral, por ello es un factor principal en toda entidad, ya sea privada o pública, que se deba tener en consideración a sus trabajadores respetar sus derechos y su dignidad como personas y trabajadores.

Nacionales.

Tenemos a Chang et. al. (2022) quienes en su tesis de pregrado llegaron a la conclusión con su investigación que el estrés que se vive en el trabajo tiene una relación con las enfermedades de la salud física de aquellos que laboran en dicha entidad financiera y esta afecciones son las que predominaron en la investigación, pero sobre todo hay más énfasis en acidez estomacal, cefaleas, epigastralgias, vulnerando su salud física de los trabajadores que laboran en dicha entidad; asimismo, el estrés laboral también tiene relación con la salud mental, las enfermedades que más resaltaron fueron la irritación y caer en depresión, afectándose su salud mental de los que laboran en dicha entidad, pudiéndoles causar en una situación crítica el colapso del trabajador y llegando al límite de adquirir el síndrome burnout.

Por otro lado, tenemos a Mamani y Silva (2022) quienes en su tesis de pregrado concluyeron en su investigación que la deficiente regulación sobre el hostigamiento laboral se estaría vulnerando los bienes jurídicos como a trabajar en un ambiente de paz y también en un ambiente armonioso, sabiendo que hay limitaciones en cuerpo normativo, sin embargo la hostilidad laboral en este reglamento es muy genérica y tampoco especifica las formas de hostilidad en el ámbito laboral, encontrándose con un vacío y por ende se afecte el clima laboral, por lo que tendría repercusión en la víctima tanto en su estado emocional, en el ámbito emocional, familiar o también en lo físico y psicológico, conllevando a enfermedades mentales como la depresión, estrés y entre otras tantas, con lo que se afectaría su nivel de desempeño y no logrando cumplir con los objetivos de su labor.

También tenemos a Nuñez (2019) sustenta en su tesis de maestría que ha concluido que existe un vínculo entre el hostigamiento laboral y la vulneración a los derechos de los empleados, una vez hecha la investigación y narrar los resultados se tiene que dar la razón que los empleados están propensos a ser víctimas de violencias tanto psicológicas y físicas, en esta última refieren haber sido agredidos de manera verbal, siendo intimidados y también sufriendo amedrentamiento, por lo que son víctimas, ya que no se respeta su integridad física o psicológica, asimismo su dignidad estaría siendo vulnerada de los empleados del sector estatal de consejería y aseo de la UNSA.

Asimismo, tenemos a Huaranca (2021) mediante su tesis de pregrado argumenta que la acoso laboral son altas en la institución que se hizo el estudio, sin embargo se pudo determinar que existen afectaciones que sufren los trabajadores víctimas al ser tratados con actos hostiles, este tipo de afecciones estarían causando traumas en la salud mental, no obstante, se pudo identificar que no solo la víctima se ve afectada, sino la entidad por el bajo rendimiento de los trabajadores siendo así perjudicada la entidad. La hostilidad laboral es una problemática social, no solamente en el ámbito laboral, es un problema que desencadena una serie de efectos negativos, ya sean a compañeros de trabajo y su consecuencia sería el bajo rendimiento a consecuencia de los actos hostiles.

Finalmente tenemos a Cárdenas y Martínez (2023) plantearon en tu tesis de pregrado que la hostilidad laboral, como ellos lo denominan Mobbing, tiene consecuencias en la parte psicológicas, físicas, familiares, sociales, laborales y empresariales, todas estas dimensiones están conectadas las cuales tres de estas siempre se hacen presente en las victimas, asimismo indica que estas tres son requisitos para que pueda presentarse la figura del mobbing,; sin embargo, los autores indican que en el la parte psicológica y física fueron reconocidos fácilmente por las víctimas, porque son ellos los que han podido percibir tales daños en las dimensiones respectivas.

Locales o regionales.

Tenemos a Macha (2023) quien en su tesis de pregrado se concluyó que el mobbing (hostilidad) laboral en dicha empresa ubicada en Juliaca, se estaría atropellando los derechos fundamentales de quienes laboran en esta empresa, basándose de los resultados que brotaron de la investigación hecha donde el ochenta por ciento de los que laboran afirmaron que en su centro de trabajo fueron desacreditados por el labor que hacen, asimismo, el ochenta y cinco por ciento de trabajadores refieren y aseguran que son víctimas de amenazas por sus superiores menospreciando el trabajo que hacen y por lo que no cumplen con los estándares de los jefes.

Por otro lado, tenemos a Gómez (2019) quien en su tesis de pregrado en la que se concluye que uno de cada tres trabajadores de dicha empresa minera, tiene enfermedades en su salud, por lo que los estándares para un trabajo adecuado no son adecuados, ya que casi el cincuenta por ciento habría tenido dolencias auditivas, dolor en la espalda y articulaciones, a consecuencia del estrés físico que daría como resultado una baja producción y afrontar los accidentes laborales; asimismo, más del cincuenta por ciento de trabajadores presentaron enfermedades respiratorias que inhabilitan al trabajador; y por último, casi el cincuenta por ciento tiene policitemia de segundo grado que los ponen en mayor grado de sufrir coagulopatías.

III.2. Bases Teóricas

Hostilidad laboral

El Para el profesor Navarrete (2009) la palabra hostilidad laboral llegó a tener varias nomenclaturas, pero a nivel internacional mayormente fue conocida como el “mobbing”, ya que este término ha sido interpretado al español con distintos nombres, estas dadas por más expertos en el área de estudio, pero existe el término “harassment” la cual tendría un significado que vendría a ser el hostigamiento o psicoterror. El término como mobbing, acoso laboral, hostigamiento laboral, y entre otros, que en general es hostilidad laboral, comparten conceptos enormemente similares, y todos tienen una finalidad de actos violentos hacia una víctima dentro del trabajo.

Los términos como la hostilidad y acoso son sinónimos en la Teoría del Psicoterror sustentada por el profesor Heinz Leymann, como fue explicado en el anterior párrafo, comúnmente ambas palabras son sinónimos entre sí y son usadas mayormente en la rama del derecho laboral, ya que en la legislación nacional se hace el uso de la palabra hostilidad. Siendo así se tiene al profesor Leymann (1990) quien plantea y aporta con su teoría muy reconocida del Psicoterror, junto a ella se encuentra palabra “mobbing” la cual fue conceptualizada como “atacar en grupo a alguien”, por lo que conlleva que la víctima sea sometida a un ataque sistemático, lo cual tiene consecuencias como laceraciones a sus derechos fundamentales como trabajador y persona. Asimismo, hubo un concepto más amplio que sustenta el profesor Leymann (como se citó en Olmedo y Gonzales, 2006) al haber hecho el estudio plantean en 1992 el siguiente concepto, El mobbing o terror psicológico dentro de un contexto laboral no es más que la comunicación hostil y la falta de ética,

dirigida de manera sistemática por uno o varias personas contra la víctima, a la que la posicionan en un estado de indefensión y desvalimiento. Estos actos hostiles se presentan de manera constante y perduran en el tiempo. Es así que el concepto más aceptado es del profesor Leymann, que siendo un pionero en la hostilidad laboral sigue siendo bastante útil para las demás informaciones futuras.

Para Marie-France Hirigoyen, autora que se pronunció sobre hostilidad laboral y la relación con la salud del trabajador víctima y lo plasmó mediante de su libro titulado “El acoso moral”, Hirigoyen (1998) importante autora para la psicología quien planteó que la hostilidad laboral es aquel acto o conducta abusiva, sobre todo los comportamientos como gestos, actos y escritos que atenten con la personalidad o dignidad del trabajador víctima, pero sobre todo con la integridad psíquica y física de la víctima, por lo que se pondría en peligro su trabajo y perturbar el ambiente laboral. Cabe recalcar que este fenómeno como fuente son en los países anglosajones y también los países nórdicos, ya que ello lo denominaban como mobbing, pero el profesor Heinz Leymann lo denomina como “psicoterror”, el cual hizo su investigación durante diez años. Esta resaltante autora del concepto de hostilidad, es citada en varias investigaciones por el gran aporte de la hostilidad laboral, puesto que la hostilidad laboral atenta con la salud mental y física del trabajador víctima, y no solo ello, sino que otras causas que dañen su integridad como personas y trabajadores.

Se obtuvo de Trigos (2018) que el término “mobbing” deriva de la palabra “mob” el cual se debe interpretar como “turba o pandilla”, desde un estado, hostil, agresivo, así lo define el término acoso, asimismo los términos que tendrían equivalencia al acoso sería el hostigamiento laboral, acoso moral y entre otros términos. Dicho autor hace una amplia definición sobre el “mobbing” dentro de ellas hace referencia que el hostigamiento y acoso son términos similares, siempre y cuando compartan un contexto de labores o actos de trabajo. Asimismo, definido por López y Pangol (2021) el término “mobbing” proviene del idioma inglés, tanto el acoso o el hostigamiento son conocidos a nivel internacional como el término “mobbing” que esta proviene de “to mob”, traducido vendría a ser el ataque realizado con violencia o aquel ataque en masa. En consecuencia, la palabra hostigamiento y acoso son sinónimos dentro de contexto laboral.

La legislación nacional hizo una serie de regulaciones acerca de la hostilidad laboral, ubicada en el Decreto Supremo 003-97-TR, específicamente en su artículo 30 donde se planteó una serie de acciones que fueron considerados actos hostiles como: la falta de pago de remuneración, reducción de categoría y el sueldo, llevar al trabajador a un lugar más lejano de donde estaba, medidas de higiene y seguridad que afectan la salud y la vida del trabajador, actos violentos o falta grave en palabra, actos discriminatorios, actos que vayan contra la moral y también se afecte la dignidad del trabajador, y por último, negativa injustificada al realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo. En esta legislación mencionada se plantea

una serie de acciones que se constituye actos hostiles, desde un punto de vista se pudo deducir que la hostilidad laboral en esta legislación es muy sosa de información, dejando vacíos y teniendo conceptos genéricos.

Clasificación de las conductas hostiles hacia las victimas

Esta clasificación fue hecha por Heinz Leymann, autor resaltante y pionero sobre el tema de hostilidad laboral, sin embargo, al hacer el estudio de esta se clasificó las conductas hostiles, Leymann (como se citó en Trigoso, 2018) los clasificó de la siguiente manera:

La limitación y manipulación de comunicación, esto se da en primer lugar, cuando a la víctima se le impide comunicarse con otros compañeros de trabajo; segundo, la víctima es constantemente interrumpida cuando quiere expresarse o dar su opinión; tercero, la víctima es hostigada por distintos canales de comunicación, ya sea por correos, mensajes, entre otros; cuarto, se le habla en tonos altos con agresividad y se le recrimina; quinto, es punto de críticas por la vida personal e íntima que tiene y por el desempeño laboral; y por último, la víctima es amenazada de forma verbal. La limitación del contacto social, en primer lugar, a la víctima se le aísla para que no tenga contacto con otros trabajadores; segundo, el victimario evita e incita que dejen de hablar con la víctima; y, por último, se le prohíbe cualquier medio de comunicación a la víctima.

Desprestigiar a la víctima delante de los compañeros de trabajo, se presencia en primer lugar cuando la víctima se le hace difamaciones o calumnias; segundo, el victimario hace comentarios con mala intención para dañar el prestigio de la víctima ante sus compañeros; tercero, el victimario hace lo posible para poner en ridículo a la víctima ante sus compañeros; cuarto, se le hace insinuaciones de enferma mental o relacionados a ello; quinto, el hostigador ofende a la víctima por el lugar de descendencia u origen; y al final tenemos, el hostigador imita la víctima en la forma de dialogar y entre otros actos.

Desacreditar y desprestigiar su capacidad de la víctima en cuanto a su formación profesional, estos se pueden presentar en primer lugar cuando el hostigador le asigna poca o nada de trabajo a la víctima; segundo, se le hace seguimiento para que no pueda cumplir su trabajo por sí mismo; tercer, el hostigador le da tareas simples o inútiles; cuarto, se le otorgan tareas sencillas que no son de su especialidad; y por último, se le dan labores superiores o hasta inalcanzables, con la finalidad de demostrar su ineptitud y desprestigiarla. Y, por último, comprometer la salud de la víctima, en primer lugar, se le provoca daños físicos, en algunos casos estos daños son provocados por el hostigador; asimismo, se llega al extremo de agredir de manera sexual y se populariza la vida íntima de la víctima.

Tipos de hostigamiento laboral

Así lo afirmaba Blancas (como se citó en Tolentino, 2022), mismo que definió tres tipos de hostigamientos, y estos son: El primer fue de hostigamiento laboral de tipo vertical, se hace alusión a lo que establece L.P.C.L., el cual configura cuando el jerárquico o aquel que tenga poder sobre el subordinado, en este caso el hostigado, hace abuso de su poder sobre la víctima. El segundo tipo de hostigamiento laboral es de tipo horizontal, esta figura se hace presente cuando el hostigador se convierte en un grupo de empleados y la víctima sería otro empleado de mismo rango que los hostigadores, estos podrían ser compañeros del trabajo quienes hostigan a su víctima. Y, por último, tipo mixto, en este se presente la hostilidad de los agentes activos tanto de la hostilidad vertical y horizontal, puesto que en este tipo el hostigamiento proviene de los compañeros y el mayor en jerarquía quien incita este tipo de actos siendo parte del hostigamiento.

En todos los tipos de hostigamiento laboral el sujeto pasivo sigue siendo la víctima, sin embargo, el agente activo varía en el caso del superior en grado o los compañeros, en peor de los casos podrían presentarse tanto superior y los compañeros de la víctima, quien haya ejecutado estos actos de hostilidad se estaría vulnerando la dignidad del trabajador tanto como persona y trabajador, provocando así un impacto negativo en su desarrollo como persona, también trae consecuencias en la salud tanto mental y física del trabajador víctima.

Sujetos del hostigamiento laboral

Para Sánchez (2000), quien hizo una clasificación de los sujetos que intervienen en estos tipos de actos, por un lado, se encontró al sujeto activo, definido como aquella persona que tiene como una finalidad de que la víctima renuncie, ya sea mediante una serie de actos hostiles; asimismo se hizo mención al sujeto pasivo como aquella persona que es competencia o es una amenaza para el sujeto activo, a consecuencia de que percibe el agresor procede con actos hostiles con el fin de que renuncie. Por lo que se deduce que el sujeto activo es aquella persona que ejerce actos hostiles a la víctima con la finalidad de que renuncie; por otro lado, se tiene al sujeto pasivo como aquella persona que percibe tales actos hostiles convirtiéndolo en víctima.

Dignidad del trabajador

Según el marco normativo del Decreto Legislativo N° 728 (1979) textualmente refiere en su artículo 30, literal g, indica que los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador son actos hostiles. Por otro lado, tenemos la Ley General del Trabajo (2002) donde los legisladores dieron su postura sobre la dignidad en su artículo XI, inciso 9), que refiere que son principios de ordenamiento laboral los que derivan de la dignidad de la persona y la protección del estado.

Sánchez (2020) sustentó que la dignidad del trabajador tiene el mismo sentido de la dignidad de la persona, y si esta tiene algún poder o subordinación de otra debe ser tratado de manera digna estando en un estado

de derecho y garantista como el de esta nación, un trato que se dignifique y paralelamente se pueda desarrollar en nuestra sociedad. La dignidad del trabajador no es más que la dignidad humana, porque quien ejercer una labor o servicio a cambio de una retribución económica es el ser humano, por lo tanto, el ser humano como el trabajador son equivalente, por lo que la dignidad humana es aplicable para el trabajador.

Para el Tribunal Constitucional, uno de los entes máximos del derecho en el Perú, indica textualmente en su fundamento décimo sexto que, la dignidad se refiere a lograr una mejor calidad de vida de las personas. Esta cita que se hizo a través de los máximos en interpretar las normas, lo extrajeron del principio de dignidad de la persona. En la Constitución Política del Perú (1993), la ley de leyes en su primer artículo refiere que el respeto a la dignidad humana son el fin supremo de la sociedad y el estado; asimismo, en el artículo segundo, inciso uno refiere que toda persona tiene derecho a la integridad moral, psíquica, física y a su libre desarrollo y bienestar, este mismo apartado está el inciso quince que manifiesta trabajar libremente; en el artículo vigésimo segundo, indica que el trabajo es un deber y un derecho; en el artículo vigésimo tercero refiere que toda relación laboral debe respetarse los derechos constitucionales, reconocerlos y no deben rebajar la dignidad del trabajador; en el artículo quincuagésimo noveno se garantiza la libertad de trabajo y empresa, pero estas no deben ser lesivos a la moral ni a la salud. Como se extrajo puntos importantes con relevancia al tema investigado, la constitución protege al trabajador, pero en la práctica es muy distinta en

cuanto al tema de dignidad, los actos hostiles son dados, pero lamentablemente las victimas con el temor de perder el trabajo no actúan o desconocen de mecanismos de protección, por lo que no pueden actuar contra ello.

El profesor Landa (2017) sustentaba que el derecho al trabajo es aquella actividad que realiza una persona que hace uso de la conversión de la naturaleza y a cambio obtiene recursos con el fin de sobrevivir, cuidar de su familia o de las personas más cercanas a ella, también puede darse para un desarrollo personalísimo de aquella persona teniendo un proyecto de vida. La dignidad del trabajador debe ser un fin para sí mismo y no debería tratarse al ser humano como un instrumento para lograr objetivos ajenos a los suyos, y que no se llegue a vulnerar su bienestar y desarrollo personal del trabajador. Para Lamm (2017) sustentaba que la dignidad es la fuente de todos los derechos que pueda tener la persona; también refiere que la dignidad humana no puede ser instrumentalizada, lo que quiere decir que las personas no deberían ser usadas como maquinas dejando de lado la humanidad y su esencia de ella. La dignidad es la fuente de los derechos inherente de la persona, las cuales serán personalísimos a cada uno de nosotros.

Consecuencias de la hostilidad laboral

Los comportamientos negativos de una persona como la hostilidad tienen repercusión en la salud de los trabajadores, sobre todo predomina en el área de la salud mental como enfermedades, tales como el estrés, depresión y

entre otras, también como en la salud física como el cansancio, gastritis, alergias y en otras enfermedades provocadas por el hostigamiento, concluyendo en lo alarmante que es seguir permitiendo este tipo de actos hostiles en las víctimas, hasta se puede desencadenar en situaciones más grave como llegar al extremo de que la víctima se quite la vida. El profesor Leymann (como se citó en Olmedo y Gonzales, 2006) en 1996, sustentaba que las consecuencias en la salud del trabajador deben cumplir con el tiempo de acoso, la intensidad que se ha sufrido con los actos hostiles y la vulneración de la víctima. En este orden de ideas se logra posicionar en última instancia un criterio de la hostilidad laboral, la cual la víctima es acorralada en una posición de indefensión real y que tendría consecuencias negativas en la salud tanto física y mental, incluyendo en su ámbito social.

Asimismo, según Caballero (citado por Trigozo, 2018), refiere que este tipo de actos de hostiles se genera de manera reiterativa y constante en el centro de labores, se podría desencadenar distintas formas de alteración en su salud físico, psicológico y social, estos agravios se presentan en distintos ámbitos como es en el plano mental y físico, estos son: en primer lugar, se presenta como el miedo constante y pronunciado; en segundo lugar, se presenta con un ánimo inferior, fracasado, sentirse impotente y frustrado; en tercer lugar, se puede presentar también como la desconcentración en el trabajo, la falta atención y de memoria; en cuarto lugar, se llega presentar de en alteraciones del sueño, trastornos en la alimentación y diversas somatizaciones; en quinto lugar, la víctima se aísla, presenta emociones como

ser irritable, tiende a ser agresivo, con ira y evadir; en sexto lugar, se puede dar como trastornos psicopatológicos, la depresión y también como ansiedad generalizada; y por último, la víctima para estar libre de todo pesar puede tomar la decisión fatal de suicidarse.

El hostigamiento laboral no solo puede tener consecuencias en el ámbito laboral, sino que las consecuencias generadas por estos actos se obtuvieron consecuencias en la vida de trabajador víctima afectando su salud mental, dando lugar a enfermedades o trastornos propiamente de la psicología o psiquiátricos, sin embargo, la salud mental tiene relación con la salud física, puesto que hay enfermedades psicológicas tienen repercusión en nuestro estado físico, como alergias, gastritis y entre otras enfermedades en relación a la salud física.

Según Hirigoyen (2001), sustentaba que los trastornos psicológicos son los primeros en presentarse, y en segundo plano está el estado físico quien reaccionará con enfermedades, tanto el estado mental y físico están relacionados y presentándose enfermedades, por ello se presencia cómo personas suben o bajan de peso de manera impresionante, se hace presente también los problemas digestivos, también están los problemas endocrinos, problemas con la hipertensión arterial descontrolables, enfermedades en la dermis, y una serie de enfermedades; un daño físico tiende a tener consecuencias en lo psíquico, así también un traumatismo emocional puede llegar a tener relevancia en las incidencias somáticas; por lo tanto, el estado

físico tiene lazo con el estado psicológico y viceversa, impactante la gravedad que es convivir con afecciones en nuestra salud.

Por lo tanto, la salud mental es quien se llega a vulnerar en primera instancia, ya que algunas enfermedades pueden tener repercusión en la salud física del trabajador hasta llegar al punto de impedir sus labores del trabajador, pero las vulneraciones de la salud físicas también pueden llegar a alterar en la salud mental del trabajador, por lo que tanto la salud mental como la salud física son relacionadas entre sí y ambas importantes para el trabajador víctima, ya que se podría llegar a imposibilitar las labores en el centro de trabajo por culpa de estas acciones que van en contra de la salud física y mental.

Salud del trabajador

Para entender sobre la salud, la Organización Mundial de la Salud (1949) afirmó que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El tema de salud comprende muchos aspectos, por lo que se hizo énfasis y se desarrollará en la salud física y por el otro lado se desarrollará la salud mental, ambos relacionados con hostilidad laboral, estos son:

Salud física del trabajador

Según Piñuel y Zabala (2001) sustentaron que la persona que es víctima de actos hostiles por parte de una o de varias personas, desarrollará una serie de consecuencias en la salud física por los daños recibidos de manera periódica y sistemática. Se hizo un estudio en la Universidad de Alcalá sobre “violencia en el entorno laboral”, gracias a las víctimas surge un estudio médico de trecientas cincuenta víctimas de dicho estudio, en la cual se logró establecer cinco grupos de perniciosos en la salud de las víctimas, estas fueron clasificadas por Piñuel y Zabala de la siguiente manera: Los efectos cognitivos e hiperreacción psíquica, se presenta como la pérdida de memoria, ausencia de concentración, depresión, apatía, irritable, nerviosismo, agresivo, sentirse inseguro, hipersensibilidad a los retrasos. Síntomas psicósomáticos de estrés; se presenta como pesadillas, dolores estomacales, diarrea, vómitos, náuseas, pérdida del apetito, nudo en la garganta, llanto y aislamiento. Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo; se hace presente los dolores de pecho, sudoración, boca seca, palpitaciones, sofocos, asfixia, hipertensión o hipotensión arterial. Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo; se hacen presente los dolores en la espalda lumbar, en la nuca y musculares. Trastornos del sueño; no se logra conciliar el sueño, interrupción del sueño y despertar temprano. Cansancio y debilidad; fatiga crónica, debilidad en las piernas, desmayos y tembladera.

Asimismo, Piñuel y Zabala (2001), manifestaron que en numerosas investigaciones se tenía relación con el estrés y sus causas físicas como:

reducción de la inmunidad, fatiga crónica, problemas menstruales, enfermedades de la piel, cefaleas, aparición de alergias, asma, colon irritable, artritis reumatoidea, dolores de espalda, alopecia, pérdida de peso bruscamente, hipertensión, hipertiroidismo, diabetes, úlceras en el estómago, gastritis, palpitaciones, infarto miocárdico, derrame cerebral y cáncer.

Esta fue una clasificación con relevancia al estado de salud física del trabajador víctima, es importante porque se hace hincapié en enfermedades que quizá podemos dejar pasar por encima y priorizar el trabajo, sin embargo para apoyarnos de uno de los pioneros en este tema como lo es el profesor Leyman (citado en Piñuel y Zabala 2001) hizo un estudio estadísticos en donde se demostró que las incidencias más sufridas por víctimas del hostigamiento eran: Los dolores de cabeza que sufren las víctimas eran un porcentaje del 51%; las dolencias en la espalda de la víctima eran alrededor del 44%; la perturbación al momento de conciliar el sueño en la víctima, la depresión en la víctima y la fácil irritación de la víctima, estas tres son del 41%; las dolencias presentadas en la nuca o debajo del cráneo eran un 36%; las víctimas que presentaban deficiencias al momento de concentrarse eran nada más que el 35%; las víctimas que temían al fracaso eran y las víctimas con sueño interrumpido ambas eran del 32%. El profesor Leyman era un gran representante en tema de “mobbing”, es quien había iniciado con este término, sin embargo, se desarrollaron estudios donde se demostró que el acoso o el hostigamiento no solamente tenían consecuencias en la salud mental, sino que también tendría consecuencias en la salud física.

Para Pujol (2018) en su investigación logró llegar a la conclusión que los daños reportados eran a nivel físico y mental, la cual un tercio de los participantes afirmaron encontrarse cansados, estresados y/o agotados mentalmente, asimismo más de un tercio de los participantes indicaban tener afecciones como dolores de espalda, problemas de sueño, dolor de cabeza, tensión ocular y fatiga, pero un diez por ciento de los participantes, el cual es un grupo de riesgo, refirieron sufrir trastornos estomacales, erupciones cutáneas, problemas para respirar, dolencias en el pecho, palpitaciones y diarrea.

Salud mental del trabajador

En el área de la salud mental de los trabajadores hubo muchos autores quienes refirieron que el estrés es una causa de la hostilidad, sin embargo, al hacerse una exhaustiva investigación y con mayor relevancia se logró encontrar una base como lo afirmaron Piñuel y Zabala (2001) quienes hicieron la clasificación con respecto a la salud mental y estos fueron: Estrés postraumático, las víctimas de hostilidad suelen tener constantes ataques, quedar en ridículo y amenazas, con la sensación de estar al pendiente de su hostigador y ver la forma de huir, sin embargo cuando esta llega a ser crónico se puede presentar situación de estrés prolongado, enojo, cólera, entumecimiento o insensibilidad en extremidades u otros órganos, daños psicológicos, la salud deteriorada y la negativa del hostigador. Crisis nerviosa, también conocida como “breakdown”, esta causa tiene durabilidad

por lo que puede alcanzar niveles exagerados causando una ruptura psicológica que parece decir “no puedo más”, esta crisis nerviosa proviene del psicoterror (hostilidad) contra una víctima, por lo que no tiene que ver con una enfermedad mental. Suicidio, el hostigador consuma sus intenciones cuando acorrala a la víctima con la decisión de poner fin a su vida. Síndrome de fatiga crónica, no es más que el grito del cuerpo humano del que fue sometido por largos periodos de trabajo por los hostigamientos, acompañado con el síndrome de estrés por coacción perpetua. Sin embargo, los pacientes han sido detectados con afecciones como ansiedad, depresión, ataques de pánico, trastornos de visión, cambios bruscos de humor, tristeza y confusión. Cambios de la personalidad en las víctimas: obsesiva, se vuelve suspicaz y hostil, nerviosismo o se siente en peligro, no soporta estar con alguien y prefiere la soledad, se vuelve muy sensible por otras víctimas con hechos similares; depresiva, casi sin sentimientos y sin esperanzas, se le es imposible disfrutar y sentir placer, propensa a ser adictiva a sustancias ilícitas; resignación a la situación, se aísla de la sociedad de manera voluntaria, no muestra sentimientos hacia los demás.

Los daños como consecuencia del hostigamiento laboral son muy extensos, son varias las enfermedades o daños que se producen a las víctimas siendo el causante principal la hostilidad, para ello Ivancevich (citado en Chang et. al. 2022) afirmó que el estrés posee dos perspectivas, la buena es de cómo preparar a la mente para afrontar esa presión y poder sobresalir en futuras eventualidades de hostilidad, pero por el lado negativo es un arma

fulminante, por lo que sustenta cuatro categorías: Las subjetivas, sufre de ansiedad, depresión, se frustra, apatía, fatiga y entre otras; las conductuales; se dan por el consumo de alcohol, drogas, fumar tabaco, el consumo excesivo de alimentos, una risa tímida, propenso a sufrir o tener accidentes; las cognitivas, deficiencia al dar decisiones ciertas, falta de concentración, falta de atención para realizar tareas y bloqueo mental; las fisiológicas; comienza a sudar, comienza a dilatarse las pupilas, ausencia de humedad en la boca, sentir escalofríos, sube el ritmo del corazón y también la tensión de las venas. Hay una serie de causas que nacen por culpa de la hostilidad laboral, esto no podemos dejarlo pasar como algo común y cotidiano, debemos afrontarlo por más miedo que tengamos porque quien saldrá afectada será nuestra salud mental y física teniendo un final desastroso como llegar a acabar con la vida.

III.3. Marco conceptual

Hostilidad, para Leymann (1990) sustentó que el mobbing o terror psicológico, dentro de un contexto laboral, es la comunicación hostil y la falta de ética, dirigida de manera sistemática por uno o varias personas contra la víctima, a la que la posicionan en un estado de indefensión y desvalimiento.

Hostilidad Laboral, para la O.I.T. (2013) fue definida como aquel acoso psicológico, que no es más que el hostigamiento, mediante acciones rencorosas, inhumanas o malignas para oprimir o desequilibrar a una persona

o varias que son trabajadores. Por otro lado, el profesor Canessa (s. f.) lo definió como aquel trabajo hostil donde comportamiento ofende y crea un ambiente laboral intimidatorio, denigrante o hostigoso para el trabajador.

Dignidad del trabajador, para Sánchez (2020) se basó que era el trato digno que tiene una persona dentro de un estado democrático con el fin de que lo dignifique y pueda desarrollarse dentro de la sociedad. Asimismo, la dignidad humana fue consagrada en nuestra Constitución Política, en donde el primer artículo textualmente refiere que el respeto a su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado. También el T.C. (2004) sustenta que la dignidad se refiere a lograr una mejor calidad de vida de las personas.

Salud, para la Organización Mundial de la Salud (O.M.S. 2014) lo definió el buen estado, ya sea físico, mental y social, también debe entenderse como la ausencia de enfermedades y afecciones. Asimismo, la Ley N° 26842, en su primer numeral del título preliminar taxativamente indicó que la salud es aquella condición indispensable del desarrollo humano y es el medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo.

Salud física, para Velásquez (s.f.) afirmaba que la salud y sobre todo la salud física no es más que el buen funcionamiento fisiológico del cuerpo, el mismo que está en funcionamiento desde que nacemos hasta su muerte.

Salud mental, según la O.M.S. (2022) define la salud mental como aquel estado de bienestar donde cada persona desarrolla su potencial, donde

enfrenta los obstáculos de forma cotidiana, laborar de manera productiva o fructífera, con el fin de contribuir a su sociedad.

Trabajador, según la O.I.T. (1993) refiere que es todo aquel trabajador que tiene como empleos llamados “empleos asalariados”, que a su vez este término comprende que el trabajador tiene contratos, ya sea orales o escritos, por lo que deben recibir una contraprestación básica a cambio de sus servicios.

IV. MARCO METODOLÓGICO

IV.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

En este estudio se empleó métodos cualitativos basándose a lo que afirmó Hernández et. al. (s.f.) que la investigación con un enfoque cualitativo solo se usa con el fin de juntar datos o información sin medición de números, el objetivo es revelar o aclarar preguntas durante la investigación.

Es así que en esta investigación se basó en la recolección de datos o información de fuentes verídicas para cada una de las variables con la finalidad de profundizar el tema y así poder describir el fenómeno social que ha sido materia de investigación para dar a conocer a la comunidad científica del fenómeno social que ha sido apreciado.

Tipo.

El tipo de investigación que se empleó fue básico, así como lo sustentó Arias et. al. (2022) quienes sustentaron que la investigación de tipo básica no es más que examinar datos con la finalidad de descubrir lo desconocido y dar respuesta a la curiosidad, también es un análisis del funcionamiento de los conceptos, asimismo esta investigación y la información que contenga es un pilar para otros estudios, sin embargo, esta investigación básica no tiene

finalidad de resolver uno o varios problemas prácticos que sea de aplicación inmediata, pero sobre todo esta investigación básica tiene carácter original.

Nivel.

El nivel de esta investigación fue explicativo, como lo sustentó Hernández et. al. (2014) quien afirmó que el estudio explicativo establece las causas de los eventos o fenómenos que son materia de investigación. Es así que la hostilidad laboral tiene consecuencias en la salud del trabajador, el interés de la investigación es explicar por qué sucede tal evento en el Distrito Judicial Juliaca.

IV.2. Diseño de Investigación

El diseño utilizado fue transversal sustentándose en lo que indicó Hernández et. al. (s.f.) que la investigación transversal no es más que la recopilación de información o datos en un momento determinado o en un momento único, y su propósito es describir variables, analizar interrelaciones y analizar.

IV.3. Matriz de operacionalización de categorías.

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Hostilidad laboral	Canessa (s. f.) refiere que el trabajo hostil consiste en aquel comportamiento que ofende y crea un ambiente laboral intimidatorio, denigrante o hostigoso para el trabajador.	Hostilidad	Según Leymann (1990) refiere el mobbing o terror psicológico dentro de un contexto laboral no es más que la comunicación hostil y la falta de ética, dirigida de manera sistemática por uno o varias personas contra la víctima, a la que la posicionan en un estado de indefensión y desvalimiento.	-Guía de entrevista -Ficha de análisis de fuente documental
		Dignidad del trabajador	Sánchez (2020) es el trato digno que tiene una persona dentro de un estado derecho con el fin de que lo dignifique y pueda desarrollarse dentro de la sociedad.	
Salud del trabajador	O.M.S. (2014) refiere que la salud es el buen estado ya sea físico, mental y social, también comprende que no solamente es la ausencia de enfermedades y afecciones.	Salud física	Velásquez (s.f.) refiere que la salud física es el óptimo funcionamiento fisiológico del cuerpo, el mismo que está en funcionamiento desde que nacemos hasta su muerte	
		Salud mental	O.M.S. (2022) define la salud mental como aquel estado de bienestar donde cada persona desarrolla su potencial, donde enfrenta los obstáculos de la vida cotidiana, trabajar de manera productiva y fructífera, y logra aportar en su comunidad.	

IV.4. Procedimiento de muestreo.

En esta investigación la técnica que se empleó fue la entrevista, el profesor Hernández et. al. (s.f.) definió como una reunión en la que hay un diálogo e intercambio de ideas entre dos o más personas, por un lado, el entrevistador y por el otro el/los entrevistados, asimismo este tipo de dialogo es íntimo, flexible y sobre todo las preguntas son abiertas para poder expresar más del entrevistado.

La técnica de la entrevista tiene como finalidad descubrir más amplias las respuestas, ya que con esta podremos recolectar información espontánea o intima que desea darnos a conocer el entrevistado y poder determinar que daños logra ocasionar la hostilidad laboral. Asimismo, la entrevista fue dirigido a trabajadores del Distrito Judicial de San Román Juliaca, es así que esta técnica fue aplicada a un promedio de diez trabajadores de dicha institución quienes vienen ya laborando buen tiempo.

IV.5. Recolección y análisis de la información.

Para Hernández et. al. (2014) quien definió que la recolección de datos en una investigación cualitativa se desarrolla en sus áreas cotidianas de los entrevistados. Asimismo, Arias et. al. (2022) definió la recolección como aquella forma de recolectar información o datos, estos ya sean de manera presencial o virtual. Para la recolección de los datos de esta investigación fue

hecha de formas presencial, todo ello fue plasmado en un documento el cual tuvo preguntas y sus respectivas respuestas de los que fueron entrevistados. Con respecto al análisis de la información proporcionada por los entrevistados y procesar dicha entrevista mediante el software “Atlas.ti” el cual procesó los datos cualitativos de esta investigación.

IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.

En esta investigación se ha limitado en exponer nombres y demás datos que puedan ser identificados los entrevistados, ya que muchos se negaron a realizarse dicha entrevista y pusieron condiciones al hacer la entrevista, por ello se hizo la reserva de sus datos y no tener consecuencias, así como lo refiere Hernández et. al. (2014) define la ética como aquella responsabilidad que tiene el investigador y tiene el deber de evitar posibles consecuencias de temas delicados que se hable con el entrevistado. Asimismo, para Bernal (2010) sustenta que la ética de la ciencia debe ser consciente, esto quiere decir que todo instrumento e ideología se deben utilizar de manera correcta, así como la ciencia generó progreso, de la misma manera puede generar aniquilamiento y destrucción.

Teniendo estas percepciones de autores especialistas, esta investigación se rigió por el respeto hacia los demás, por ética y promesa no se puso en descubierto los datos personales de los que participaron en esta investigación, ya que lo investigado es de mero aporte en información y

estudios para la comunidad científica, en especial a la comunidad de investigadores en derecho.

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de los resultados.

En esta investigación se obtuvo respuesta a la problemática y objetivos planteados con relevancia a la hostilidad laboral y sus consecuencias en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca. Por lo tanto, la naturaleza de la muestra utilizada es no probabilística, así como lo afirma el profesor Hernández et. al. (2014) quién sustentó que la muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas, no depende de probabilidad o el azar, sino que estas deben estar sujetas con ciertas características que se requiere en la investigación, asimismo no se hace el uso de fórmulas de probabilidad, sino que deben cumplir ciertos criterios que busca el investigador. Es así que la muestra empleada en esta investigación es de naturaleza no probabilista, ya que la población es el Distrito Judicial de Juliaca, dentro de ella se hizo una selección área laboral en específico y preferencia. En ese sentido de ideas se ha empleado el tipo de muestra que es por conveniencia, como lo sustenta Hernández et. al. (2014) quien refiere que este tipo de muestras no probabilísticas son casos disponibles al cual se tiene acceso de dicha información. Esta muestra fue de diez abogados que han estado trabajando en un área específica, y estos contaban con criterios que aporten a la investigación.

Los entrevistados fueron identificados mediante códigos para cuidar su identidad, lo cual se hizo el uso de la letra “E” que equivaldría a “Entrevistado” y un número para poder diferenciar de los demás entrevistados.

1. ¿Qué entiende usted por hostilidad laboral?	
E1:	Son aquellos actos que te perturban el normal desarrollo del trabajador que uno desempeña.
E2:	El hostigamiento lo hacía un trabajador por su jefe o por otro trabajador de mayor o igual rango.
E3:	El hostigamiento que se sufre los trabajadores de toda institución por parte de sus superiores.
E4:	Acciones contra el trabajador con la finalidad de ganarle perjuicio.
E5:	Recibir maltratos por los superiores y compañeros, sobre todo de los magistrados.
E6:	Es una acción por el empleador o un jefe con el fin de generar perjuicio.
E7:	Es cuando un superior comienza hacer acciones, actos hostiles dentro y fuera del horario, las llamadas.
E8:	Actos abusivos contra los trabajadores con el perjudicar, aprovechando cierta jerarquía y miramiento
E9:	Todo acto que hace el superior al subordinado el fin de molestar al trabajador por circunstancias distintas
E10:	Es la forma de presión que se trabaja por los jefes inmediatos.

2. ¿Usted cree que alguna vez ha sufrido de hostilidad laboral? ¿Cómo sucedió?	
E1:	Sí, varios memorándums.
E2:	Sí, al ser cambiada de área sin justificación alguna.
E3:	Sí, el exceso uso de memorándums en mi contra advirtiendo escasos pendientes.
E4:	Sí, cuando me sobrecargan el trabajo, relacionan a los demás similares a mi carga provocando un atraso.
E5:	Sí, muchas veces, la veces que trabajé
E6:	Nunca lo sufrí, gracias a Dios en mis casi 14 años de servicio al estado.
E7:	Sí, acciones dentro de mis funciones que no estaban, trabajo de más.
E8:	Sí, nos daban carga, porque a los superiores no les parecía, sobre todo cuando eres nuevo te cargan de más trabajos y es de nunca acabar, por lo que no hay empatía.
E9:	Sí, en relación a la edad y en relación a mis habilidades.
E10:	Sí, al inicio de mi carrera judicial, por mi experiencia, la presión que ejercen los superiores me incomoda.

3. ¿De qué formas ha podido percibir la hostilidad laboral de los demás?	
E1:	Prefiero no contestar
E2:	La he percibido hacia otros compañeros de trabajo, con malos tratos hacia sus colegas, levantándoles actas sin motivo justificado.
E3:	Por parte de otras personas, no los advierto
E4:	Sobrecarga acompañada de un control persistente dirigido.
E5:	De manera verbal, como presión.
E6:	He percibido casos con las personas que tienen más años en el trabajo que a los que recién se inician.
E7:	Acciones del jefe inmediato superior
E8:	Con más trabajo de los superiores y la falta de empatía, solo ciertos trabajadores.
E9:	Que lo percibí del superior o mi jefe, con actitudes despectivas.
E10:	Me compara con otro tipo de personal con mas experiencia, me siento incómodo e indispuesto.

4. ¿Por parte de quién o quiénes ha sufrido hostilidad laboral y cuántas veces fueron?	
E1:	De mi inmediato superior, varias veces.
E2:	Del jefe de personal, solo una vez.
E3:	Por parte de mi jefe inmediato superior.
E4:	Por mis superiores.
E5:	Mayormente de mis superiores.
E6:	Nunca la sufrí.
E7:	Sufrí más de dos veces
E8:	Por parte de mis superiores, algunas... más de 10 veces.
E9:	Superiores y compañeros, no todos.
E10:	Por parte superior inmediato, a veces con compañeros de trabajo.

5. ¿Qué entiende usted por dignidad laboral?	
E1:	El respeto a mi trabajo
E2:	El respeto que debe tener hacia los trabajadores, respetando sus labores diarias y dándoles las condiciones necesarias porque se desempeñan de buena forma.
E3:	El trato con respeto a mi trabajo o como trabajador
E4:	Las condiciones laborales optimas, además de un sueldo justo acorde a la función que se realiza, condiciona laborales ambientes adecuados, reclamar ante personal basado en el respeto
E5:	Debe haber un buen trato y la justa remuneración de los trabajadores sin ninguna distinción.
E6:	Yo creo que abarcan varios temas como un salario justificado, protección y las relaciones interpersonales.
E7:	Cuando te dan en tu centro laboral de medios para trabajar, dar todas las herramientas para trabajar.
E8:	Son derechos fundamentales del trabajador para desenvolverse en el trabajo, nosotros los de CAS somos maltratados.
E9:	Derecho que tiene cualquier persona que trabaja.
E10:	Son derechos que rigen al trabajador para un mejor desempeño y varias funciones.

6. ¿De qué manera cree usted que su dignidad fue vulnerada al ser tratada con actos hostiles en su centro de trabajo?	
E1:	Que no valora mi trabajo, ello al minimizarlo.
E2:	Al no respetar mi puesto de trabajo, mi antigüedad y la eficiencia de mi servicio.
E3:	No respetan en la forma en que realizo mi trabajo.
E4:	Al realizar los controles haciéndolo en público
E5:	Si hay casos que nos saben controlar y los superiores no son comprensibles.
E6:	Nunca fue vulnerada mi dignidad laboral
E7:	El trabajo que uno hace no es suficiente, quieren horarios más extensos, a pesar de horarios de 8 am a 5 pm.
E8:	Siento discriminación por el régimen que me encuentro, hay mucha desigualdad y no se respeta los derechos.
E9:	No valoran mi trabajo, al contrario, somos sancionados, amonestados y otros, no solo es verbal, sino de distintos mecanismos, no dan motivos adecuados.
E10:	El trato desigual a mi remuneración y desconocimiento de derechos a otro régimen laboral.

7. ¿Qué entiende usted por buena salud? ¿Usted cree tenerla?	
E1:	Que, no tiene alguna enfermedad o malestar que le aqueja.
E2:	Tranquilidad física y mental, creo tenerla la mayor parte del tiempo.
E3:	Sin mayores complicaciones.
E4:	El bienestar psicológico y físico, medianamente.
E5:	Es saber tratar las afecciones a tiempo, y no creo tenerla.
E6:	No solo es un estado de completo físico, mental y social, también puede ser la ausencia de afecciones y enfermedades.
E7:	A la edad no tengo buena salud, una busca salud física y mental, acá hay mucho estrés en el PJ.
E8:	Estar en óptimas condiciones físicas y mentales. No, estoy pésima y muchas dolencias.
E9:	Sentirse en lugar agradable, saludable emocionalmente. Sí, trato de mantenerme bien por mi edad.
E10:	Es estar con buena actitud física, mental y emocionalmente. En parte sí y en partes no, por el estrés de los usuarios y publico que atiendo.

8. ¿Sufre de algunas afecciones en su salud? ¿Indique cuál o cuáles?	
E1:	Gastritis y estrés.
E2:	Plantigraditis, insuficiencia venosa y miomas uterinas.
E3:	Dolor lumbar.
E4:	Sí, problemas de vista, migraña, alergias que a veces reacciona en la piel.
E5:	Sí, migraña, presión, gastritis, dolor de cabeza y otros, mentalmente soy muy ansiosa y me estreso.
E6:	No, ninguna.
E7:	Por supuesto, estrés, dolor de cabeza, parte lumbar, la vista.
E8:	Estrés severo, migraña, ansiedad, neuralgia, gastritis, alergias en la piel, picazón y escozor
E9:	No, porque trato que pueda resistir y afrontar circunstancias en el trabajo.
E10:	Sí, sufro de dolores de huesos, no me desenvuelvo igual, sufro de migraña, ansiedad leve, sufro tiroides, la vista, la parte lumbar hay dolores.

9. ¿Cree usted que las afecciones a su salud mental y/o física son a causa de la hostilidad laboral que ha podido sufrir?	
E1:	Sí, porque estas se presentan cuando me entregan los memorándums
E2:	No lo creo
E3:	Sí, no tenemos adecuadas sillas según los pactos laborales
E4:	Sí, que el estado psicológico ha llegado a incluso provocar afecciones físicas como caso de la vista por equipos no adecuados, el estrés, migrañas.
E5:	Sí, es mucha la presión que me afecta porque nos gritan los superiores y me da miedo.
E6:	No lo podría decir, porque no la he sufrido.
E7:	Sí, por el trabajo diario en el PJ.
E8:	Actualmente no tanto, pero anteriormente si lo era, por querer avanzar y me estresaba, me daba desesperación.
E9:	No, porque me defiendo y pongo un alto, uso mis mecanismos de protección y debemos protegernos.
E10:	Una gran parte se debe a la hostilidad laboral, la gran parte, y la otra parte es que es genéticamente mi mal.

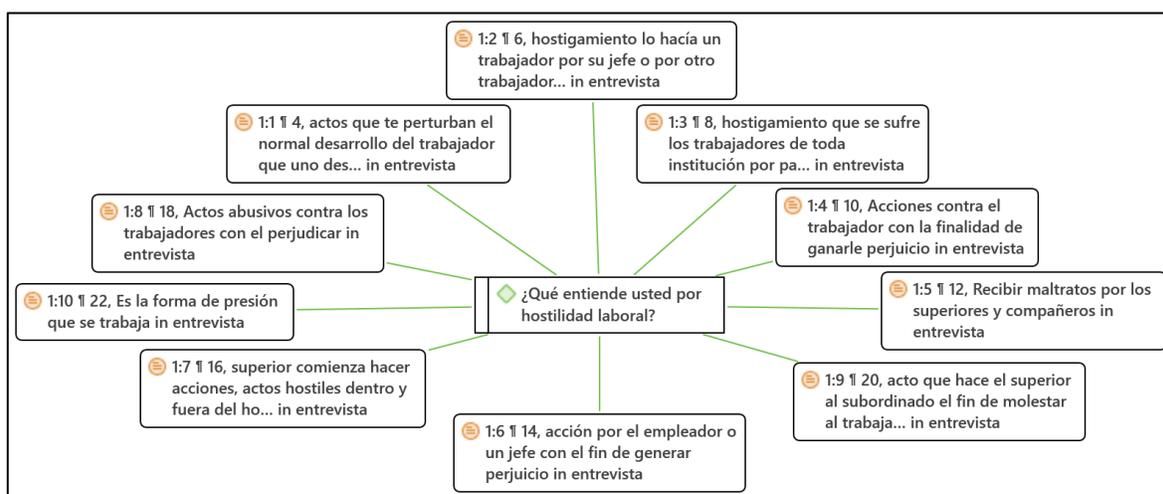
VI. DISCUSIÓN

VI.1. Discusión de los resultados.

Con respecto a la hostilidad laboral

Figura 1

¿Qué entiende usted por hostilidad laboral?



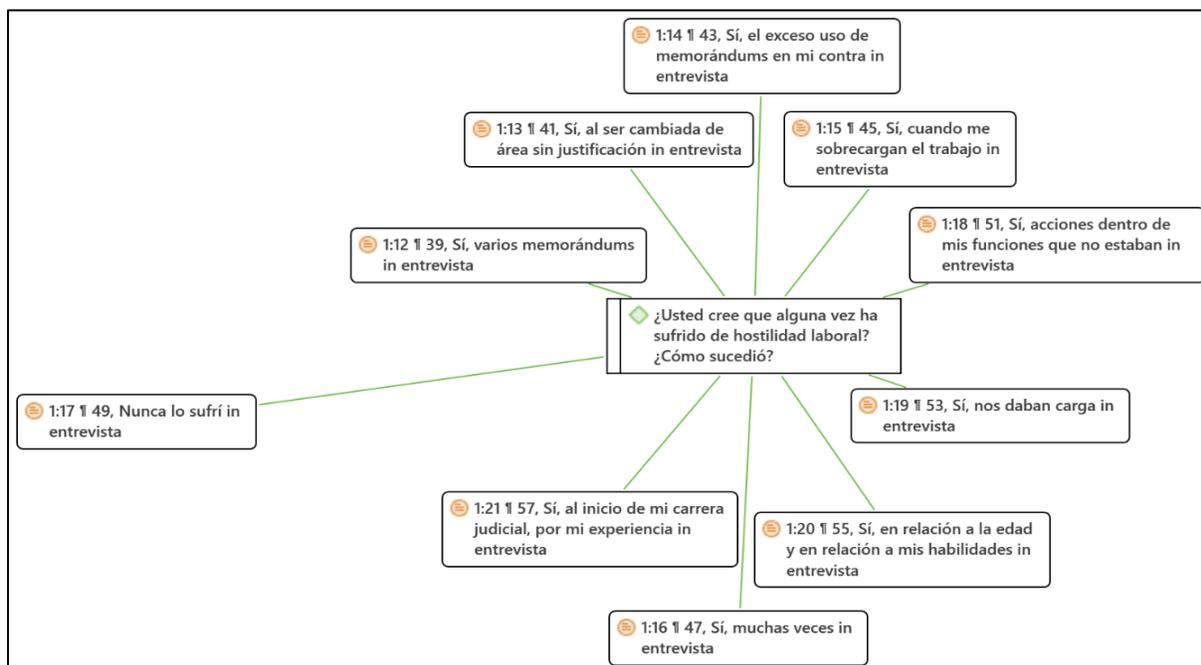
Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Con esta categoría se detectó la existencia de la hostilidad laboral en el este Distrito Judicial que es materia de investigación y paralelamente se logró identificar sus consecuencias. La gran parte de los entrevistados tenía un concepto cercano de qué era la hostilidad laboral, sin embargo, los entrevistados afirmaron que la hostilidad laboral era: actos que perturban el desarrollo del trabajador, acciones contra el trabajador con el fin de perjudicarlo, recibir maltratos, acción que genera perjuicio, son actos hostiles, actos abusivos contra el trabajador que aprovecha su poder, molestar al trabajador, es una forma de presión. Todas estas repuestas apuntan que son actos ofensivos a su labor con fin de perjudicarlos, en algunos

casos indicaron que lo hacían por su superior, la cual se estaría haciendo presente la figura sistemática. Por ello, se corroboró con lo que planteaba en su teoría del psicoterror del profesor Leyman, quien definió la hostilidad dentro de un contexto laboral como la comunicación hostil y la falta de ética, dirigida de manera sistemática por uno o varias personas contra la víctima, a la que la posicionan en un estado de indefensión y desvalimiento. En tal sentido Hirigoyen afirmaba que hostilidad laboral es aquel acto o conducta abusiva, sobre todo los comportamientos como gestos, actos y escritos que atenten con la personalidad o dignidad del trabajador víctima, pero sobre todo con la integridad psíquica y física de la víctima, por lo que se pondría en peligro su trabajo y se perturbe el ambiente laboral.

Figura 2

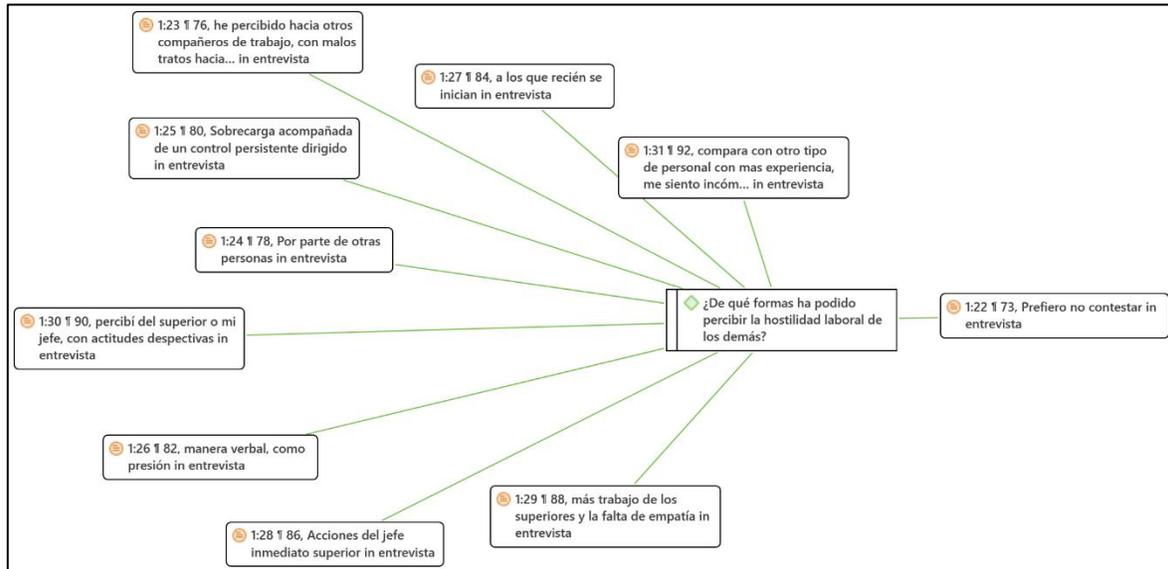
¿Usted cree que alguna vez ha sufrido de hostilidad laboral? ¿Cómo sucedió?



Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Figura 3

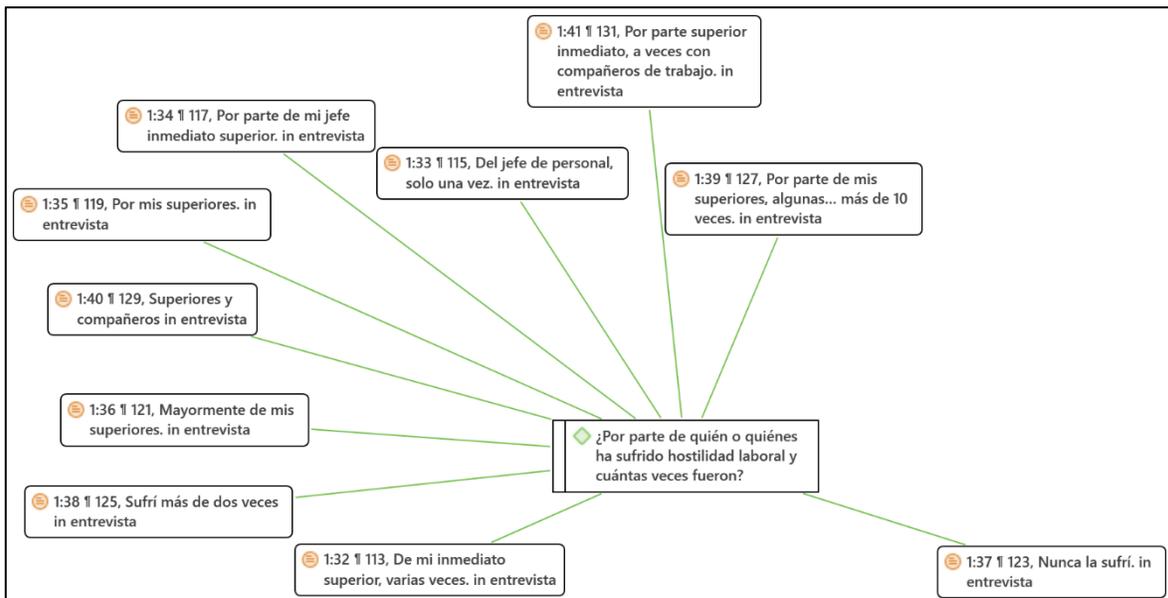
¿De qué formas ha podido percibir la hostilidad laboral de los demás?



Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Figura 4

¿Por parte de quién o quiénes ha sufrido hostilidad laboral y cuántas veces fueron?



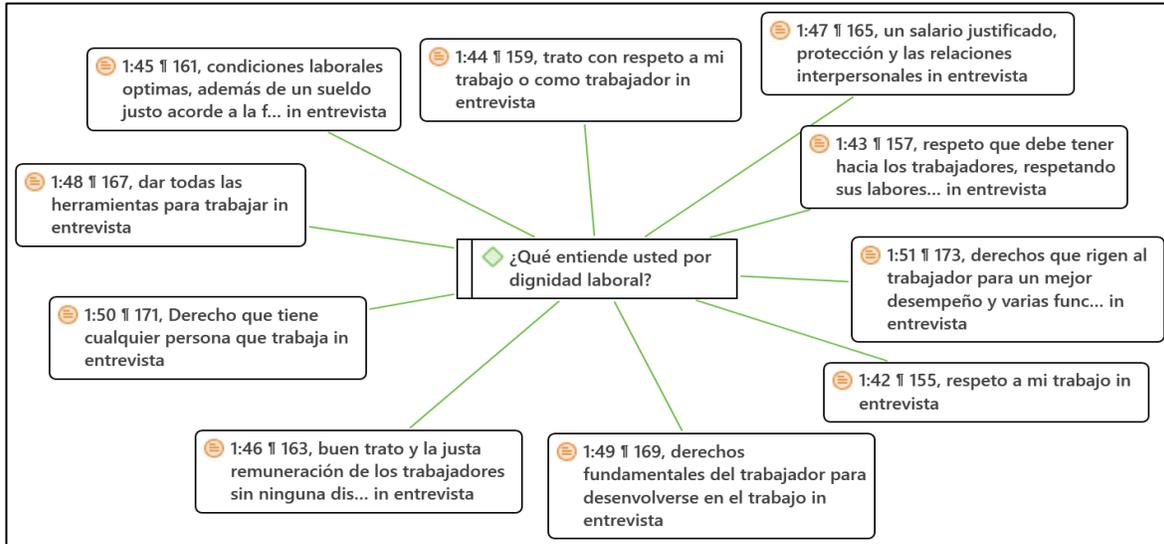
Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Todos los entrevistado, a excepción de uno, indicaron haber sufrido de hostilidad laboral mediante memorándums, cambio de área sin justificación, sobre carga laboral, hicieron funciones que no les correspondían, criticas con respecto a sus habilidades, la presión; asimismo ellos también pudieron percibirlo en compañeros de labores, sobre todo con nuevos trabajadores; también indicaron haber sufrido hostilidad laboral por parte de sus superiores inmediatos o jefes y compañeros de trabajo, la gran parte indicó que sufrieron más de dos veces los actos hostiles. Estas repuestas dadas hicieron irrefutable a lo que se afirmó en las bases, hay una clasificación de conductas hostiles que se llegan a manifestarse mediante escritos, dando trabajos que no pueden ser realizado o se les dificulta realizarlas. Leyman afirmaba que la hostilidad también podía presentarse por distintos canales de comunicación, estos podrían presentarse de manera escrita o de manera verbal, asimismo se le dan labores superiores o inalcanzables, tareas que no son de su especialidad. En este orden de ideas Blancas sustentaba los tipos de hostilidad laboral que era vertical, el cual lo hacia el superior en grado hacia la victima; el horizontal, actos hostiles entre compañeros; y, mixto, que era la combinación de los dos anteriores tipos en mención. Por lo tanto, la hostilidad laboral se hace presente en el Distrito Judicial materia de investigación, se logró confirmar que hay hostilidad hacia los trabajadores, pero esta es predominante con los superiores en grado hacia sus inferiores y escasea la hostilidad en tipo horizontal, siendo nula la hostilidad mixta.

Con respecto a la Dignidad laboral

Figura 5.

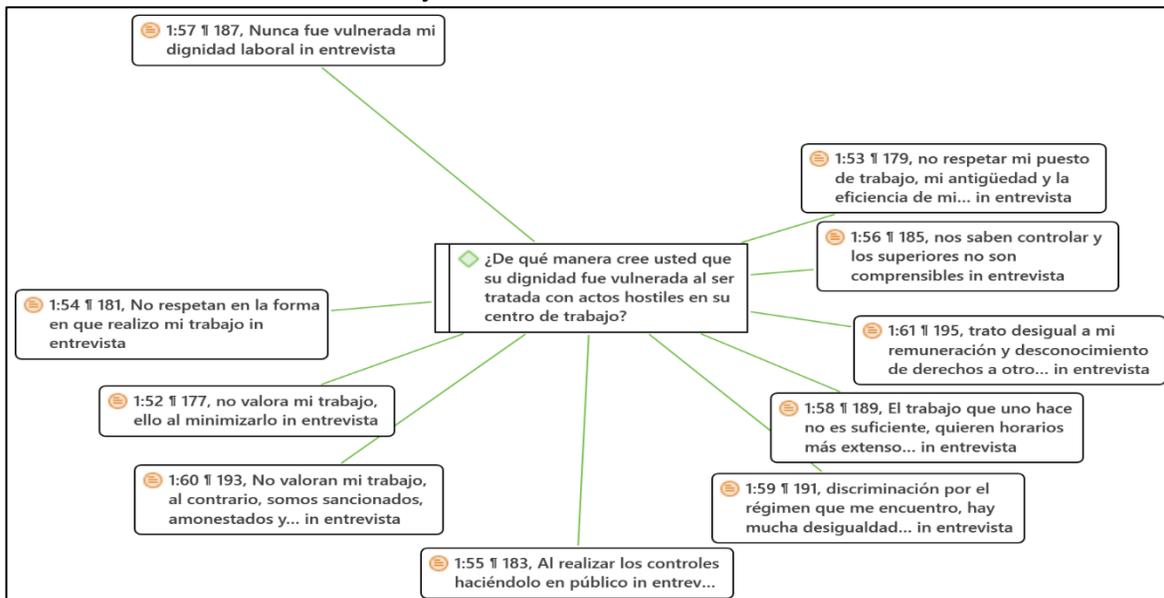
¿Qué entiende usted por dignidad laboral?



Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Figura 6

¿De qué manera cree usted que su dignidad fue vulnerada al ser tratada con actos hostiles en su centro de trabajo?



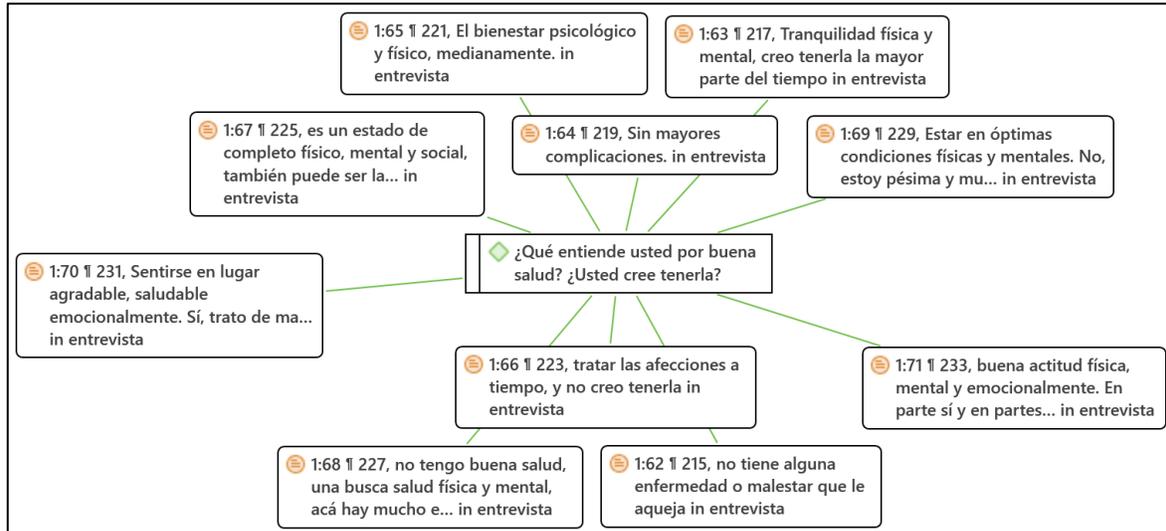
Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

En esta parte de la investigación existe el vínculo de la hostilidad laboral y la dignidad laboral, ya que esta estaría yendo en contra de derechos fundamentales y laborales. Los entrevistados respondieron sobre qué era lo que entendían por dignidad laboral, a lo que ellos dijeron: es el respeto a mi trabajo, condiciones necesarias y básicas, una remuneración justa, buen trato, protección, proporcionar las herramientas necesarias y derechos fundamentales del trabajador; en ese orden de ideas se hizo la pregunta de qué manera fue vulnerada su dignidad laboral, a lo que ellos respondieron: no valoran mi trabajo, no respetan mi puesto de trabajo, controles en público, horarios extensos, desigualdad, discriminación por el régimen laboral, somos sancionados, y uno que respondió que no fue vulnerada su dignidad. Como se pudo apreciar, los entrevistados tienen una concepción básica de qué es la dignidad laboral, por otro lado, al mencionarles sobre la vulneración de su dignidad es ahí que se dieron cuenta que su dignidad es afectada. Nuestro Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 30 literal g indica que, los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador son actos hostiles, asimismo el Tribunal Constitucional refería que la dignidad se refiere a lograr una mejor calidad de vida de las personas, a esto aportaba el profesor Landa que sustentaba que la dignidad del trabajador debe ser un fin para sí mismo y no debería tratarse al ser humano como un instrumento para lograr objetivos ajenos a los suyos, y que no se llegue a vulnerar su bienestar y desarrollo personal del trabajador. Al hacer el análisis de los resultados, podemos afirmar que la dignidad laboral en el Distrito Judicial materia de investigación, se hace presente la vulneración de la dignidad laboral, la cual tendrá repercusión en su salud, la cual pasaremos a comprobarlo.

Con respecto a la salud del trabajador

Figura 7.

¿Qué entiende usted por buena salud? ¿Usted cree tenerla?



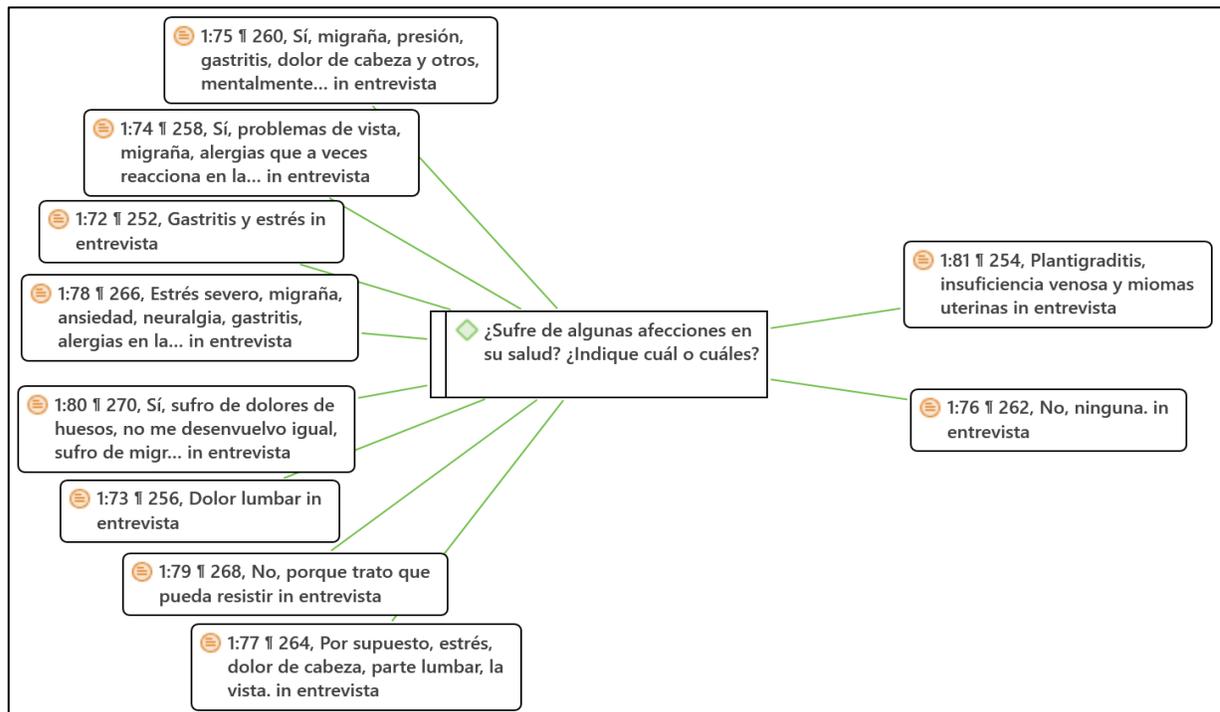
Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

En esta categoría se determinó las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud de los trabajadores. La pregunta fue qué entiende por buena salud, a lo que los entrevistados respondieron: no tener enfermedades o malestares, tranquilidad y bienestar tanto físico, mental y social, tratar enfermedades o afecciones a tiempo, ausencia de enfermedades o malestares, estar en óptimas condiciones, estar en lugar agradable y saludable emocionalmente. Como se logró apreciar, todos los entrevistado tenían concepciones de buena salud, quizá no sea exacta, pero tienen un acercamiento positivo a lo que es tener una buena salud. La Organización Mundial de la Salud afirma que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Como

podemos apreciar al contrastar con un organismo internacional acerca de la concepción de buena salud, podemos afirmar que los entrevistado tiene noción de que es tener una buena salud.

Figura 8.

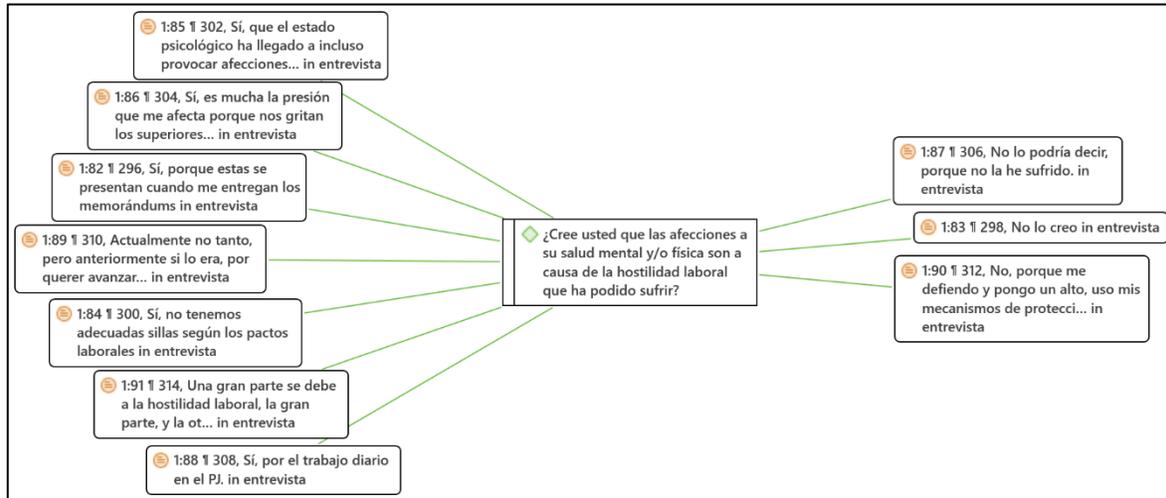
¿Sufre de algunas afecciones en su salud? ¿Indique cuál o cuáles?



Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

Figura 9.

¿Cree usted que las afecciones a su salud mental y/o física son a causa de la hostilidad laboral que ha podido sufrir?



Nota: La presente figura muestra la relación que tienen las respuestas con la pregunta realizada hacia entrevistados.

En esta etapa podremos determinar que los trabajadores sufren las afecciones a su salud, y si la hostilidad es la causa de estas. A los entrevistados se hizo la pregunta sobre las afecciones a su salud tanto físicas y mentales, a lo que respondieron: (afecciones físicas) como gastritis, dolor lumbar, problemas de la vista, migraña, alergias en la piel, presión, dolores de cabeza, neuralgia, picazón, escozor, dolores, (afecciones mentales) como estrés severo, ansiedad, miedo, desesperación; asimismo, se les hizo la pregunta de que si estas afecciones fueron a causa de la hostilidad laboral, a lo que siete de los entrevistados respondieron que sí, salvo uno que indicó no sufrir hostilidad y por ende no sufre afecciones a su salud, el segundo entrevistado trata de afrontarlos con mecanismos de defensas, y el tercer entrevistado sufre afecciones a su salud, pero no son a causa de la hostilidad laboral o no sabe el origen de estas. Autores importantes que

determinaron las consecuencias en la salud física como el profesor Leyman quien hizo un estudio estadístico en la cuales las afecciones más sufridas eran dolencias en la parte lumbar, dolor de cabeza, miedo al fracaso, entre otras; asimismo, Piñuel y Zabala hizo una clasificación en la que indicaban dolencias físicas como dolores estomacales, dolencias en la espalda lumbar, dolor en la nuca y entre otras; por otra parte Pujol afirmó que las afecciones físicas tuvieron relevancia en cuanto a dolores de espalda, dolor de cabeza, pero hubo un grupo de riesgo el cual era el diez por ciento los que sufrían como trastornos estomacales, erupciones cutáneas, entre otras; ahora bien, como consecuencias en la salud mental afirmaban Piñuel y Zabala que, en la salud mental, dentro de una fase de síndrome de fatiga crónica, se detectaron casos que padecían de estrés, ansiedad, ataques de pánico, entre otros; asimismo, Ivancevich que el estrés es un arma fulminante y la cual traía como consecuencias como la ansiedad, depresión, frustración, entre otros. Estas afecciones coinciden con la investigación en cuanto a daños en la salud física y por ello se hizo énfasis en dichas afecciones ya mencionadas. Se logró determinar que la hostilidad laboral tiene consecuencias en la salud tanto física y mentalmente en los trabajadores del Distrito Judicial materia de investigación.

CONCLUSIONES

Primero: En esta investigación se logró determinar que las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, son aquellos actos negativos que se llegan a presentar de manera verbal y no verbal que afectan al trabajador en sus labores dentro de sus funciones, la cual se hace presente de una forma sistemática, lo que quiere decir de superiores a inferiores, pero pocas veces se hace presente la figura entre compañeros. Paralelamente a la hostilidad laboral se estaría vulnerando la dignidad del trabajador con actos que minimizan su labor, la falta de respeto a su trabajo, malos tratos y entre otros que vulneran sus derechos fundamentales como trabajadores. Por lo tanto, la hostilidad laboral existe y afecta a la dignidad de los trabajadores del Distrito Judicial de Juliaca.

Segundo: En esta investigación se describió las consecuencias en la salud mental del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, son aquellas afecciones en el hemisferio de la salud mental de los trabajadores, en la que se hizo presente afecciones como estrés, ansiedad, miedo y desesperación, estas influyen y se generan a consecuencias de los actos hostiles que sufren y dan como consecuencias las anteriores afecciones mencionadas. Por lo tanto, la hostilidad laboral ha traído consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores del Distrito Judicial de Juliaca.

Tercero: En esta investigación se describió las consecuencias en la salud física del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de

Juliaca, son afecciones en el área de la salud física de los trabajadores, donde se logró apreciar afecciones como gastritis, dolor lumbar, problemas de la vista, migraña, alergias en la piel, presión, dolores de cabeza, neuralgia, picazón, escozor y dolencias, estas afecciones son consecuencias de la hostilidad laboral, no solamente esta, sino que se pudo generar mediante afecciones mentales, y que estas también fueron producidas por la hostilidad laboral. Por lo tanto, la hostilidad laboral trae consecuencias negativas en la salud física de los trabajadores del Distrito Judicial de Juliaca.

RECOMENDACIONES

Primero: Dadas las consecuencias de la hostilidad laboral que traen consecuencias negativas en la salud del trabajador, se recomienda prevenir y sancionar los actos hostiles para todo los trabajadores de dicha institución, asimismo, impulsar campañas de sensibilización para que se pueda empatizar con las víctimas, ya que no todas las personas son capaces de afrontar tales afecciones como las demás, por ello debemos capacitar al personal para que puedan sobrellevar y resolver situaciones críticas para así poder evitar los actos hostiles.

Segundo: Al determinar que la hostilidad laboral tiene consecuencias negativas en la salud mental del trabajador, estas deben ser prevenidas mediante terapias con especialistas que ayuden a superar afecciones a vuestra salud mental, esto acompañada de un seguimiento constante por los especialistas, tanto para el hostigador y el hostigado. Todo ello con el fin de convivir en un ambiente sano y saludable en el trabajo.

Tercero: Al determinar que la hostilidad laboral tiene consecuencias negativas en la salud física del trabajador, estas podrían ser prevenidas y superadas con médicos especialistas, estos médicos puedan hacer visitas y se pueda detectar qué afecciones físicas o fisiológicas se hace presentes en los trabajadores, asimismo, dar espacios libres en horario de trabajo para ejercitar y liberar tensión en nuestro organismo, esto ayudaría mucho a los trabajadores, no solamente físicamente, sino mentalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L. y Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. (1ra ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2020). *Sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral* (Informe técnico N° 701-2020-SERVIR-GPGSC).
https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2020/IT_0701-2020-SERVIR-GPGSC.pdf
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, Cesar (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Pearson Educación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Canessa Montejo, M. F. (s.f.). *Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: Aspectos sustantivos*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-73-104.pdf>
- Cárdenas Llerena, M. G., & Martínez Tobalina, Y. E. (2023). *Consecuencias del mobbing en las MYPES: Estudio cualitativo de la experiencia de sus víctimas*.

[Tesis de pregrado, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas]
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668196/C%c3%a1rdenas_LM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chang Pariapaza, M. M., Chang Pariapaza, R. P., & Miranda Minaya, H. (2022). *El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC "FINANSOL", Lima y provincias-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11219/1/IV_F_CS_502_TE_Chang_Miranda_2022.pdf

Constitución de la Organización Mundial De La Salud, 22 de julio, 1946,
<https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf#:~:text=L a%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social>

Constitución Política del Perú (1993).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

EsSalud. (1997). *Ley General de Salud* (Ley N.º 26842).
<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26842.pdf>

Friedrich Ebert Stiftung [FES]. (2022). *LA VIOLENCIA LABORAL EN PERÚ EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Entre la incertidumbre política y la baja participación social*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19756.pdf>

Gómez Lucana, R. C. (2019) *Condición de trabajo relacionado al estado de salud del trabajador minero de la empresa Cori Puno-Quiaca, 2018* [Tesis de

pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12660/G%c3%b3mez_Lucana_Ruth_Cinthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2010).

METODOLOGÍA de la investigación (5ta ed.). McGRAW-HILL / Interamericana editores. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

investigación sexta edición. México DF: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*.

https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf

Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Ediciones Paidós.

<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3832.-El-acoso-moral-en-el-%E2%80%A6-Hirigoyen.pdf>

Huaraca Sucasaca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en*

instituciones de gestión pública. [Tesis de pregrado, Universidad Andina De Cusco]

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Empetriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lamm, E. (2017). La dignidad humana. *Organización Panamericana de la Salud*.
https://www.ladefensa.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_199_17/dels_la_dignidad_humana_-_2017-04-20.pdf

Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf>

Ley de productividad y Competitividad Laboral: DS N° 003-97-TR.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ley General del Trabajo (2002).
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/Anteproyecto.pdf>

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo.
Violence and Victims, 5(2), 119-126.
https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Navarrete-Vazquez/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo/links/646bc78ace39a956fbd006a1/Mobbing-y-Terror-Psicologico-en-los-lugares-de-Trabajo.pdf

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo.
Violence and victims, (Navarrete Vázquez, S. Trad. 5 ed.). Springer Publishing Company. (Original workwork published 1990).
https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Navarrete-Vazquez/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lu

[gares de Trabajo/links/646bc78ace39a956fbd006a1/Mobbing-y-Terror-Psicologico-en-los-lugares-de-Trabajo.pdf](https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313)

López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>

Machaca Sucapuca, R. R. (2023). *Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur SAC-Juliaca 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/466/Rolyng_Regulo_MACHACA_SUCAPUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani Apaza, A., & Silva Parra, E. K. C. (2022). *Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo N° 728* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103231/Mamani_AA-Silva_PEKC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manrique Torres, A. M. (2019). *Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/90813472/pdf-libre.pdf?1662692591=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAcoso_Laboral_Mobbing_Riesgo_Psicosoocial.pdf&Expires=1697228699&Signature=MC6Go1wJ9pCZ3eMU4Oj9oka4G6F6moevPjx3W5CrRLxxaz3bCqTf-aF53Q2qIY3F~UMG6bituugTLXEYP3Eo8MJDHAFjep7wxFWWk7-AOiLYKI3fVURXRfyOsOX6zYAbgXGAiZ63z0lokngSZXw8G1aw3Ni-rDEIIBl

[kJimZ16MpKpvHWTxhpHnVkhCISGXjscc4wcDv~QnGnYEBWrK-1ALNd3CoRp-M63PEvn6bTsFoi96A16JpgJeaolpVlyjbLXoYwG0n0pxgEsoYgoLlkp8P9RK8rKhXbbR-caJO4IAQEW6WaxqvZZWcp3lzKvUvSgKqo8LJZ66jdDauVWRQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.repositorio.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2420/MOBBING_ACOSO_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montoya Medina, E. L. (2023). *Mobbing: El acoso laboral en los trabajadores*.

[https://repositorio.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2420/MOBBING ACOSO LABORAL TRABAJADORES .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2420/MOBBING_ACOSO_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Núñez Mengoa, K. F. (2019). *El hostigamiento laboral-Mobbing, en relación con los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, de los trabajadores del sector público de la UNSA -sección conserjería y limpieza, Arequipa-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/608984b6-8200-444a-96d5-a20ff73b70f9/content>

Olmedo, M., & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción psicológica*, 4(2).

<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>

Onda Azul. (2020, 6 de julio). *Juliaca: Trabajadoras de limpieza denuncian hostigamiento laboral*. <https://radioondaazul.com/juliaca-trabajadoras-de-limpieza-denuncian-hostigamiento-laboral/>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, 05 de diciembre). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013, 07 de marzo). *Salud y seguridad en el trabajo: Datos y cifras*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/media-centre/issue-briefs/WCMS_206597/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2013, 26 de marzo). *Acoso Laboral*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (1946, 29 de junio). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. <https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf#:~:text=L a%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 03 de junio). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático*.

<https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>

Piñuel Y Zabala, I. (2001). *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/MateriaLaboral/Mobbing_Pg_1_a_179.pdf

Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2998/1/pujol-2018.pdf>

Romero-Pérez, J. E. (2006). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (111). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>

Romero-Pérez, J. E. (2006). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (111). https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/mobbing_laboral_acoso_moral_psicologico.pdf

Sánchez Velarde, J. R. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes-2020* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sindicato de Sedapal denuncia hostigamiento laboral contra trabajadores (2021, diciembre 23). *Wayka.pe*. <https://wayka.pe/sindicato-de-sedapal-denuncia-hostigamiento-laboral-contra-trabajadores/>
- Tolentino García, C. (2022, 27 de mayo). *Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo?* LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/>
- Tribunal Constitucional. (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional N° 2016-2004-AA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02016-2004-AA.pdf>
- Trigoso Soto, G. J. (2018). *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SU.F.PROF.Gunther%20Jhuni%C3%B3r%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Velásquez Cortés, S. (s.f.). *Salud física y emocional*. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT100.pdf
- Zambrano Vera, T. L., & del Monserrate Ruíz-Cedeño, S. (2020). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. *Dominio de las Ciencias*, 2(16). https://www.researchgate.net/profile/Monserrate-Ruiz-Cedeno-2/publication/344197084_El_acoso_laboral_como_factor_determinante_en_la_productividad_de_las_empresas_publicas_Caso_de_Estudio_ULEAM/lin

[ks/5f5abe2792851c07895d399c/El-acoso-laboral-como-factor-determinante-en-la-productividad-de-las-empresas-publicas-Caso-de-Estudio-ULEAM.pdf](https://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/5f5abe2792851c07895d399c/El-acoso-laboral-como-factor-determinante-en-la-productividad-de-las-empresas-publicas-Caso-de-Estudio-ULEAM.pdf)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: La hostilidad laboral y la salud del trabajador en el Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Responsables: Victor Saul Apaza Chaiña.

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS		METODOLOGÍA
El presente trabajo se realizará por haber presenciado actos hostiles en el Distrito Judicial de Juliaca, asimismo, como estos actos tenían consecuencias en los trabajadores en su salud física como mental, es por ellos de mi interés realizar dicha investigación sobre los actos hostiles y la salud del trabajador.	Problema general. ¿Cuáles son las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, 2022?	Objetivo general. Determinar las consecuencias de la hostilidad laboral en la salud del trabajador del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.	Hostilidad laboral	- Hostilidad - Dignidad del trabajador	Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: fenomenológico Nivel de investigación: Explicativo. Técnicas de recolección de datos: Entrevista y análisis documental Instrumentos: Guías de entrevista. Participantes: 8 – Abogados Escenario: Distrito Judicial de Juliaca.
	Problemas específicos. P.E.1: ¿Cuáles son las consecuencias en la salud mental del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022? P.E.2: ¿Cuáles son las consecuencias en la salud física del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022?	Objetivos específicos. O.E.1: Describir las consecuencias en la salud mental del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022. O.E.2: Describir las consecuencias en la salud física del trabajador ante el hostigamiento laboral del Distrito Judicial de Juliaca, 2022.		Salud del trabajador	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

Apellidos y Nombres: _____

Número de DNI: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Área de desempeño laboral: _____

Las siguientes preguntas deben responderse con total sinceridad:

1. ¿Qué entiende usted por hostilidad laboral?

-

2. ¿Usted cree que alguna vez ha sufrido de hostilidad laboral? ¿Cómo sucedió?

-

3. ¿De qué formas ha podido percibir la hostilidad laboral de los demás?

-

4. ¿Por parte de quién o quiénes ha sufrido hostilidad laboral y cuántas veces fueron?

-

5. ¿Qué entiende usted por dignidad laboral?

-

6. ¿De qué manera cree usted que su dignidad fue vulnerada al ser tratada con actos hostiles en su centro de trabajo?

-

7. ¿Qué entiende usted por buena salud? ¿Usted cree tenerla?

-

8. ¿Sufre de algunas afecciones en su salud? ¿Indique cuál o cuáles?

-

9. ¿Cree usted que las afecciones a su salud mental y/o física son a causa de la hostilidad laboral que ha podido sufrir?

-

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La hostilidad laboral y la salud del trabajador en el Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Nombre del Experto: _____

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre: DARIO JESÚS PORTILLO C.
No. DNI: 43968391
No. Colegiatura: 3759

Dario Portillo Calsina
ABOGADO
CAP: 3759

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La hostilidad laboral y la salud del trabajador en el Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Nombre del Experto: WALTER LUIS APAZA QUISPE

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Se sugiere que, las preguntas deberían estar enumeradas

WALTER LUIS APAZA QUISPE

Nombre:
 No. DNI: 02444484
 No. Colegiatura: 7346


 Walter Luis Apaza Quispe
ABOGADO
 CAP N° 7346

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

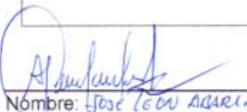
Título de la Investigación: La hostilidad laboral y la salud del trabajador en el Distrito Judicial de Juliaca, 2022.

Nombre del Experto: Jose León Abarca Abarca

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

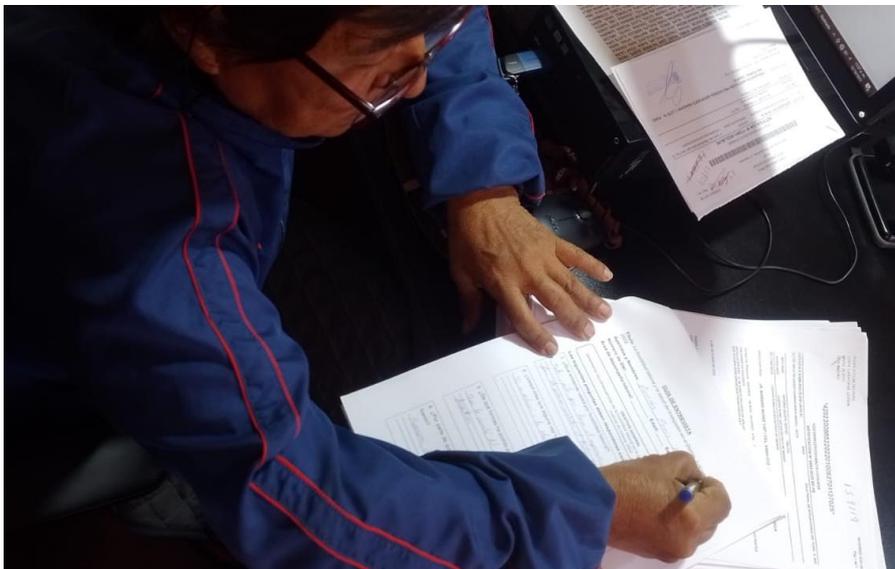
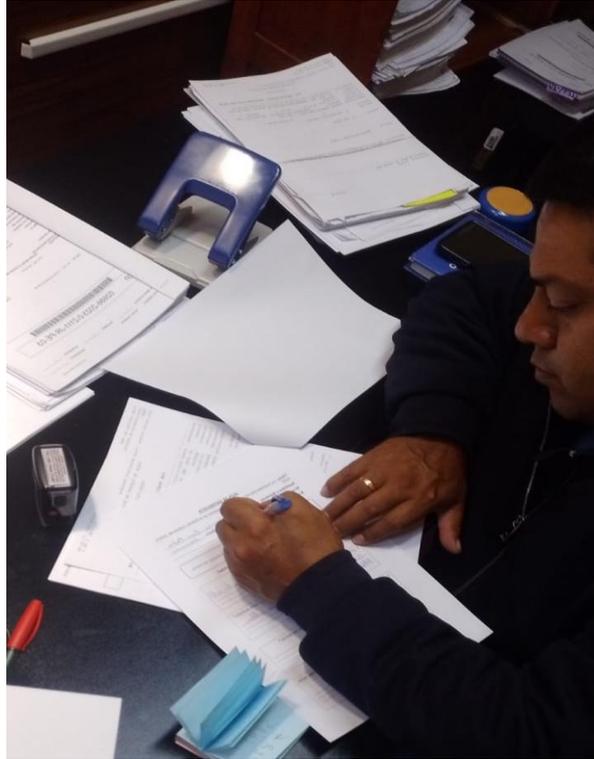
Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre: Jose León Abarca Abarca
 No. DNI: 02437524
 No. Colegiatura: 7908


 José León Abarca Abarca
 ABOGADO
 CAP. N° 7908

Anexo 4: Evidencia fotográfica



Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
01. APAZA CHAIÑA VICTOR SAUL.docx	APAZA
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
15699 Words	89201 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
92 Pages	3.6MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 3:14 PM GMT-5	Sep 9, 2024 3:15 PM GMT-5
● 3% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 3% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 2% Base de datos de trabajos entregados• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	

● **3% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.autonomaeica.edu.pe Internet	<1%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
3	Corporación Universitaria Iberoamericana on 2024-02-02 Submitted works	<1%
4	repositorio.utn.edu.ec Internet	<1%
5	hrw.org Internet	<1%
6	ROMAN GUILLEN GUSTAVO ANGEL. "DIA del Proyecto Instalación de ... Publication	<1%
7	repositorioinstitucional.buap.mx Internet	<1%
8	Universidad Privada de Tacna on 2023-10-19 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	revistas.uca.edu.sv Internet	<1%
10	Centro Europeo de Postgrado - CEUPE on 2023-08-14 Submitted works	<1%
11	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%
12	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
13	autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
14	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
15	revistaipedia.com Internet	<1%
16	ri.uaemex.mx Internet	<1%
17	coursehero.com Internet	<1%
18	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
19	de.scribd.com Internet	<1%