

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**“CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VIOLENCIA
PSICOLOGICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
UTCUBAMBA, AÑO 2019 -2021”**

Autora:

Bach. Ani Roxeli Aguilar Zavaleta

Asesor:

Mg. Manuel Fernando Terrones Guevara

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

- Datos de autor 1**
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Aguilar Zavaleta Ani Roxeli
DNI N°: 71084723
Correo electrónico: roxeliaguil215@gmail.com
Facultad: Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas
- Datos de autor 2**
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____
- Título de la tesis para obtener el Título Profesional**
"Consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, año 2019-2021"
- Datos de asesor 1**
Apellidos y nombres: Mg. Manuel Fernando Terreros Guevara
DNI, Pasaporte, C.E N°: 18614874
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): 0000-0002-61854216
- Datos de asesor 2**
Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): _____
- Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)**
https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html 5-00-00 Ciencias sociales 5-05-00
Derecho 5-05-01 Derecho
- Originalidad del Trabajo**
Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.
- Autorización de publicación**
El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación -RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 07 / diciembre / 2022


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación a Dios por darme vida, salud, fortaleza, sabiduría, para poder culminar mi carrera profesional, y por acompañarme en los momentos más difíciles.

*A mis padres: **Asunciona Zavaleta Vásquez** y **Indalecio Aguilar Montenegro**, que son el pilar fundamental en mi vida, y por brindarme su apoyo incondicional en cada decisión académica, profesional, emocional de mi vida, quienes hicieron mi sueño hecho realidad.*

*A mi hermano **Eli Eyner Aguilar Zavaleta**, por acompañarme siempre para alcanzar lo que ahora estoy logrando y, por ser mi fuente de inspiración.*

AGRADECIMIENTO

A toda mi familia quienes siempre me brindaron sus consejos, su apoyo, para salir adelante y ser una profesional en la vida.

A los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por los conocimientos brindados e impartidos durante los 6 años de mi formación académica.

A mis jurados, por su paciencia y comprensión en el trayecto del presente trabajo.

A Los Fiscales: Mg. Max Antonio Gutiérrez Rivasplata, Mg. Orlando Misael Palomino Silva, y el Mg. Heriberto Carlos Solís Delgado, por su importante apoyo y participación en el desarrollo de mi tesis.

Al Dr. Yovani Arturo Bravo Gonzales, por su amistad y apoyo en la presente tesis.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

Rector

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

Vicerrectora de Investigación

Dr. OSCAR ANDRES GAMARRA TORRES

Vicerrector Académico

Dr. BARTÓN GERVASI SAJAMI LUNA

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada "Consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, año 2019-2021"; del egresado Ani Roxeli Aguilar Zavaleta de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.

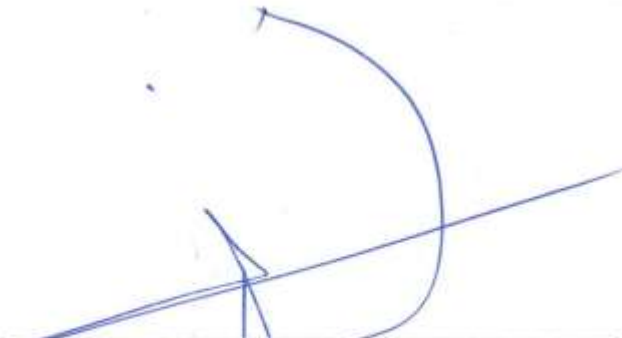


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 21 de marzo de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. Segundo Roberto Guevara Aranda
Presidente



Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo
Secretario



Mg. Alejandro Castillo Sosa
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"Consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, año 2019-2021"

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Ani Roxeli Aguilar Zardoya

de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

con correo electrónico institucional 71084723@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 07 de diciembre del 2022


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 15 de Noviembre del año 2021, siendo las 10 horas, el aspirante: ANIROXEL AGUILAR ZAVALETA, asesorado por mg. Manuel Fernando Tenorio Guayana defiende en sesión pública presencial () a distancia () la Tesis titulada: 'consecuencia jurídica de la Violencia psicológica Laboral en los Trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba durante el año 2019-2021' para obtener el Título Profesional de Abogado a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: Dr. Segundo Roberto Guayana Aranda

Secretario: Dr. Segundo Roberto Vozquez Prado

Vocal: mg. Alejandro Costi No Sosa

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM..... | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS | v |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS | vi |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS..... | vii |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS..... | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS..... | ix |
| ÍNDICE | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| RESUMEN | xv |
| ABSTRACT..... | xvi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 17 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 22 |
| 2.1. Metodología | 22 |
| 2.1.1. Población..... | 22 |
| 2.1.3. Muestreo. | 23 |
| 2.2. Variables de estudio | 23 |
| 2.2.1. Variable Independiente: | 23 |
| 2.2.2. Variable Dependiente:..... | 23 |
| 2.3. Método..... | 24 |
| 2.4. Diseño de Investigación..... | 24 |
| 2.5. Técnica e Instrumento | 25 |

| | |
|---|-----------|
| III. RESULTADOS..... | 26 |
| IV. DISCUSIÓN | 51 |
| V. CONCLUSIONES..... | 60 |
| VI. RECOMENDACIONES | 62 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 63 |
| ANEXOS..... | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Legislación de España | 27 |
| Tabla 2. Legislación de Colombia | 29 |
| Tabla 3. Legislación de Argentina..... | 30 |
| Tabla 4. Legislación de Venezuela | 32 |
| Tabla 5. Legislación de Brasil | 33 |
| Tabla 6. Legislación de Perú..... | 35 |
| Tabla 6. Víctimas de violencia y sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 38 |
| Tabla 8. Cargo de encuestados por violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 39 |
| Tabla 9. Víctimas de violencia y denuncias por violencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 42 |
| Tabla 9. Víctimas de violencia y sus motivos para no denunciar la violencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 43 |
| Tabla 11. Víctimas de violencia laboral que superaron sus problemas psicológicos con la ayuda de un psicólogo externo en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021 | 46 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. | 38 |
| Figura 2. Tiempo de servicio en el cargo laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 40 |
| Figura 3. Víctimas de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 40 |
| Figura 4. Tipos de violencia presentados en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 41 |
| Figura 5. Denuncias efectuadas por violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba 2019-2021..... | 41 |
| Figura 6. Motivos para no denunciar la violencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 42 |
| Figura 7. La violencia laboral según el tipo de agresor en la Municipalidad de Utcubamba, 2019-2021..... | 43 |
| Figura 8. Vínculo laboral del agresor en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 44 |
| Figura 9. Intento de renuncias al trabajo por causa de violencia laboral en el Municipio de Utcubamba 2019-2021. | 44 |
| Figura 10. Impedimento para realizar funciones por causa de violencia laboral en el Municipio de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 45 |
| Figura 11. Disforia por causa de la violencia sufrida en su trabajo en la Municipalidad de Utcubamba, 2019-2021. | 45 |
| Figura 12. Superación de la violencia laboral con la ayuda de un psicólogo externo los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 46 |
| Figura 13. Recibieron charlas sobre violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 47 |
| Figura 14. Conocimiento de los mecanismos jurídicos para denunciar todo acto de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 47 |
| Figura 15. Importancia de la promulgación de una ley sobre violencia psicológica laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021 | 48 |

| | |
|---|----|
| Figura 16. Las llamadas de atención mediante palabras vulgares, soeces constituye actos de violencia psicológica en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021..... | 49 |
| Figura 17. Protocolo de atención a la violencia psicológica en la institución de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021 | 49 |
| Figura 18. La sanción administrativa es suficiente para contrarrestar la violencia laboral de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021. | 50 |

RESUMEN

La violencia psicológica laboral es un fenómeno social que atraviesan todos los trabajadores a nivel nacional, en especial el caso de aquellos que trabajan en Instituciones Públicas y Municipalidades. Las formas en la que se presenta la violencia o acoso laboral son muy diversas, como para mencionarlo a la violencia de naturaleza sexual, física y psicológica, esta última es la que menos importancia le toman por parte de las autoridades y de los representantes políticos. La violencia psicológica laboral se manifiesta a través de humillaciones, burlas, insultos, etc., estos producen daños al trabajador como a su integridad psicológica, a su salud y a su dignidad, lo cual se tiene que proteger, prevenir, y sancionar todos aquellos actos que afecten los derechos de todos los trabajadores que gozan como personas. Por tanto, en la Municipalidad Provincial de Utcubamba se evidencia claramente que los trabajadores sufren de violencia laboral, y no se toman medidas o se establecen mecanismos para poder frenar este problema social. En ese horizonte es que la presente investigación se enfocó en determinar las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021. Para ello a través de los instrumentos como la ficha de análisis documental que se empleó para la legislación comparada y una encuesta que se realizó a 36 trabajadores de distintas áreas y profesiones de la Municipalidad Provincial de Utcubamba facilitó la obtención de los resultados, a fin de analizar y discutir aplicando los métodos analíticos, exegéticos e inductivo, con un diseño no experimental, transaccional-descriptivo, con lineamientos que están enmarcados dentro de la investigación.

Palabras clave: Violencia psicológica laboral, consecuencias jurídicas, marco legal, incidencia

ABSTRACT

Occupational psychological violence is a social phenomenon that all workers at the national level experience, especially those who work in public institutions and municipalities. The forms in which workplace violence or harassment is presented is very diverse, not to mention violence of a sexual, physical and psychological nature, the latter being the least important by the authorities and political representatives. Psychological violence at work is manifested through humiliation, ridicule, insults, etc., these cause damage to the worker as well as to the psychological integrity, his health and his dignity, which must be protected, prevented, and punished in all those acts that affect the rights that all workers enjoy as persons. Therefore, in the Provincial Municipality of Utcubamba it is clearly evident that workers have suffered from workplace violence, and no measures are taken or mechanisms are established to curb this social problem. In this horizon, the present investigation focused on determining the legal consequences of psychological violence at work in the workers of the Provincial Municipality of Utcubamba during the year 2019-2021. For this, through instruments such as the documentary analysis sheet and the survey carried out on 36 workers from different areas and professions of the Provincial Municipality of Utcubamba, through which it was facilitated the obtaining, discussion and analysis of the results, taking into consideration and applying the analytical, exegetical and inductive methods, with a non-experimental, transactional-descriptive dilemma, guidelines that are framed within the investigation.

Keywords: Workplace psychological violence, legal consequences, legal framework, incidence

I. INTRODUCCIÓN

La violencia laboral es uno de los tantos problemas que afronta las sociedades en el mundo, esto afecta a todos los trabajadores que realizan sus labores en diferentes campos y sectores sociales. En ese sentido la OIT señala que la violencia laboral se produce en muchos lugares de trabajo de todo el mundo y que a su vez es un conflicto que traspasa fronteras, expandiéndose en muchos lugares de trabajos en diferentes países.

La cuarta encuesta europea sobre condiciones de trabajo hecha en el año 2007 enfatiza datos muy importantes sobre el alcance que tiene este problema a nivel global, se tiene lo siguiente:

- La principal fuente de violencia en el lugar de trabajo son los clientes.
- Existen una diferencia de 2% entre la violencia ejercida por los compañeros de trabajo con los usuarios, o clientes.
- Los países bajos representan un alto porcentaje en violencia laboral; entre ellos esta Francia (10%), Reino Unido (9%) e Irlanda (8%).
- Según el criterio de valoración la violencia que fue ejercida por colectivos, el mayor porcentaje representa a los profesionales de salud.
- En referencia a los principales rasgos de los agresores, el 64% son varones, y la mayoría de las veces son los pacientes (73%), familiares (20%) y acompañantes (7%).
- Con frecuencia un 33% de los agresores son reincidentes, y también un 33% suelen tener problemas psicopatológicos, drogodependencia o alcoholismo.

De esa manera se entiende que el alcance de problema de la violencia laboral es muy amplio, y que se ve reflejadas en diversos ámbitos como es el sector público, en este caso las víctimas son aquellos trabajadores que están al mando de un superior y que cumplen funciones de apoyo o colaboración en tareas específicas para las cuales fueron conferidos. También son aquellos estudiantes que hacen sus prácticas pre profesionales con la finalidad de cumplir con aquellos requisitos que necesitan para graduarse. Bajo esta perspectiva Rodríguez, Maestre & Borda (2012) señalan que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia en el trabajo o violencia laboral como a aquel acto, acontecimiento, o conducta, que no es razonable, considerando a una persona agredida, amenaza o humillada por otra la misma que se aprovecha en su

condición de profesional superior, asimismo, diferencia entre la violencia laboral interna y externa, en razón a la primera es la que se origina entre trabajadores es decir, directores y supervisores, y la segunda es entre trabajadores y terceros, que también se encuentran presente en el mismo ambiente laboral.

Asimismo, Ansoleaga (2021) considera que se puede considerar una diferencia de poder, formal o social, dentro de aquellas situaciones de violencia, por consiguiente, en razón a ellos el primero tiene a ocuparse en la jerarquía ocupacional y organizacional, siendo que ostenta el mayor o menor poder formal. Por otro lado, el segundo que puede provenir desde un espacio social, por ejemplo, etnia, raza, nivel económico, etc. Esta característica diversa de la violencia laboral trastoca las relaciones laborales, el desarrollo personal y afecta los derechos que todo trabajador o empleado goza, por otro lado, genera una consecuencia moral, política y económica en la sociedad.

La realidad es que la violencia laboral se manifiesta en diferentes formas y que las víctimas (trabajadores) a menudo sufren. Las consecuencias que pueden generar son: dañar la salud mental, la integridad física, la integridad sexual, que para el derecho son bienes jurídicos protegidos inherentes a todo ser humano. Como afirma Sáenz (citado por Porras, 2017), la violencia laboral interfiere a vulnerar progresivamente a los DD.HH, entre ellos, el trabajo digno, integridad personal, por consiguiente, afecta la salud, mental, física, psicológica. Además, podría llamarse como forma de abuso de poder que tiene como fin excluir, o someter a otra persona mediante agresiones, físicas, acoso sexual o violencia psicológica.

En ese sentido el primer tipo de violencia comprende aquellas conductas que dañan o afectan la salud física, el agente utiliza objetos o los puños para lesionar el cuerpo de la víctima. La violencia sexual se manifiesta con aquellos actos de connotaciones sexual, a través de insinuaciones, de tocamientos, roces con una parte del cuerpo, todo ello sin el asentimiento del agraviado. La violencia psicológica consiste en aquellos actos verbales que buscan dañar psicológicamente a la persona que lo recibe. En la actualidad se utiliza el término *mobbing* como una de las modalidades de violencia o acoso psicológico.

En palabras de Leymann (citado por Vidal Casero) mediante esta violencia un sujeto o más despliegan una violencia psicológica abulta, de manera progresiva y repetida, durante

un prolongado periodo de tiempo (seis meses a más), sobre una persona o más dentro de su ámbito laboral con el propósito de eliminar sus redes de comunicación, su reputación, turbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral (pág.2).

En el Perú los casos de violencia o acoso laboral son muchos y concurrentes, el Ministerio de Trabajo reporto 481 casos de acoso laborales a nivel nacional, por otra parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL) ha reportado 100 denuncias de acoso laboral en los últimos años, de los cuales 93 fueron en el año 2019, y 17 el año 2020 suscitados en Lima y en Provincias. Según un estudio por Genderlab, el 29 % no comentan lo sucedido, el 25% o comentan a su compañero y solo el 19% hablan con su jefe o empleador.

La mayoría de víctimas deciden soportar la violencia por temor a represalias, y en mayoría a ser despedido de su centro de trabajos. Lo más común que sufra un trabajador es el hostigamiento o acoso psicológico, y a menudo se ha evidenciado que, en las Instituciones Públicas, Poderes del Estado, Municipalidades, Gobiernos Regionales, etc., enfrentan esta problemática. Existen muchos estudios, investigaciones que apuntan a las Municipalidades Provinciales, Distritales, a nivel nacional los trabajadores son víctimas de violencia psicológica, la mayoría de estos acosos proviene de un superior o a veces de un trabajador que tiene más años de experiencia y debido a su ego, cree que es superior a su compañero de trabajo. Y entre las victimas dentro de las Municipalidades son trabajadores de limpieza, seguridad, secretarias, serenos, policías municipales, entre otros.

No obstante, cabe indicar que la realidad de la problemática en estudio se ha visto reflejada en esta institución pública de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, donde algunos de sus trabajadores han manifestado haber sido víctimas de violencia en sus distintas modalidades, sin embargo, la más común ha sido el hostigamiento, la violencia psicológica, que incluso han intentado renunciar a sus trabajos en merito a lo que han sufrido. Es cierto que existen normas jurídicas que buscan reprimir todas aquellas conductas que dañen o afecten el desarrollo o desenvolvimiento de un trabajador en su centro laboral, como son la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942; el artículo 151-A, del Código Penal; el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; la Ley 27444

Ley de Procedimiento General, Directiva Municipales, sin embargo, consideramos que si no son aplicadas correctamente o en consecuencia no son suficientes, no darían solución al problema.

Es por ello que en la presente investigación he identificado la problemática sobre aquellas consecuencias jurídicas que podrían presentarse en los casos de violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, motivo por el cual pretendo responder el problema planteado ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021?, donde el objetivo general me ayudará a determinar las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021. Asimismo, se realizará una comparación en el marco legal peruano con la legislación internacional respecto a las consecuencias penales y administrativas de violencia psicológica laboral; además determinaré la incidencia de casos de violencia psicológica laboral denunciados y no denunciados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante los años 2019 al 2021; e identificaré la percepción sobre de violencia psicológica laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021.

Por lo tanto, la presente investigación se ha estructurado en los siguientes capítulos:

- Capítulo I. Desarrolla la introducción de la investigación, la misma que describe la realidad problemática, configura los objetivos tanto generales como específicos, y por último describe los antecedentes a utilizar para contrarrestar los resultados.
- Capítulo II. Enfoca los materiales y métodos, que comprende la población, muestra y muestreo de la investigación, describe la variables independiente y dependiente, el método y los diseños aplicables a la investigación.
- Capítulo III. Consigna el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, la misma que se ha obtenido de la muestra, de la recolección y otros instrumentos utilizados.
- Capítulo IV. Plasma la discusión de los resultados de los datos obtenidos y la contrastación con la hipótesis de la investigación.

- Capítulo V. Abarca las conclusiones que se llegaron a obtener de la toda investigación.
- Capítulo VI. Enfoca las recomendaciones que se sugiere a las autoridades competentes, comunidad científica, estudiantes o aquellas personas que tienen interés por mejorar nuestra realidad social.
- Capítulo VII. Comprende las referencias bibliográficas, que comprende todo el material documental (libros, artículos, tesis, revistas, etc.) que se ha utilizado para la investigación.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Metodología

2.1.1. Población

La población estuvo conformada por el total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba que son cuatrocientos (400), asimismo a fin de extender la investigación se empleara el total de normas legales internacionales y normas legales nacionales sobre la violencia psicológica laboral.

2.1.2. Muestra

Para efectos del presente análisis de la investigación se determinará con la siguiente fórmula:

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

Donde:

q = probabilidad de error: (0,5)

e = margen de error de la muestra 5% (0,05)

Z = valor de la abscisa de la curva normal para la probabilidad al 95% (1,96)

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población (400)

p = Probabilidad de acierto: (0,5).

Conforme a la fórmula, reemplazando los datos se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{(0.5 * 0.5)(1.96)^2 \cdot 400}{0.005^2(400 - 1)^2 + (0.5 * 0.5)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{384}{9.975 + 0.96}$$

$$n = \frac{384}{10.935} = 35.11 = 36$$

Redondeando tenemos que la muestra (n) es:

$$n = 36$$

En consecuencia, el tamaño de la muestra estuvo constituido por treinta y seis (36) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Asimismo, se empleará normas internacionales y nacionales que sancionen la violencia psicológica laboral.

2.1.3. Muestreo.

Se aplicó el muestreo aleatorio simple, de manera que toda la población (400 trabajadores) son seleccionados de forma aleatoria y cuentan con las mismas probabilidades de ser elegidos para ser encuestados. Como señala Rodríguez (2011), que el muestreo al azar simple permite seleccionar los diferentes (n) elementos de la muestra entre los (N) elementos que constituyen la población, de manera que todas las muestras o combinaciones posibles de tamaño (n) tengan la misma probabilidad de ser elegidos.

2.2. Variables de estudio

2.2.1. Variable Independiente:

Consecuencias Jurídicas

2.2.2. Variable Dependiente:

Violencia psicológica laboral

2.3. Método

Para el presente trabajo de investigación se hará uso de los siguientes métodos:

Exegético: Este método me sirvió para realizar mi estudio legislativo de grado ascendente mundial de la legislación de violencia psicológica laboral a través del derecho comparado.

Inductivo: El método inductivo me proporcionó la obtención de conclusiones de mi problema a investigar que dependerán de los hechos particulares que tienen que ser aceptados como válidos.

Estadístico: Este método me ayudó a llevar una secuencia específica para el manejo de mis datos.

Método sintético: Este método me ayudó a sintetizar los datos después de realizar el procesamiento estadístico.

Analítico: Ayudó a descomponer mi objeto de estudio que es violencia psicológica laboral separándolo en diferentes términos para un estudio individual.

2.4. Diseño de Investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, de tipo transeccional – descriptivo analítico.

Diseño No experimental

Es aquella investigación que no dependen de la manipulación de variables, es decir dadas las circunstancias nos basaremos en la observación de las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, para luego analizar cada una de ellas.

Asimismo, Rodríguez & Vargas, (2013) manifiestan que éste estudio se observan las situaciones acontecidas, que no han sido provocadas por investigador intencionalmente, sin manipular las variables.

Transeccional- descriptivo

Es aquella investigación que recolectan datos en un momento determinado dado que en la investigación en estudio se orientará a determinar las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica en un lugar determinado un tiempo único correspondiente al año 2019 al 2021.

Así como, Rodríguez & Vargas, (2013) que el objetivo de estos diseños es indagar la incidencia y valores que ocurren una o más variables, cuyo procedimiento generalmente medir a un cierto grupo de personas u objetos, proporcionando una descripción.

2.5.Técnica e Instrumento

En la presente investigación se recolectaron los datos mediante la técnica de la encuesta y la observación, en la primera López & Fachelli (2015) refiere que ésta permite recoger los datos por medio de interrogatorios de los sujetos con la finalidad y el propósito de obtener de manera organizada la medición de aquellos conceptos que resultan de una problemática de investigación construido con antelación y en la segunda consiste en observar un fenómeno, hecho o evento a fin de obtener información para luego analizarla. Asimismo, se utilizó como instrumentos un cuestionario dirigido a los 36 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, lo cual permitió obtener información veraz y confiable para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Que como afirma López & Fachelli (2015) mediante este instrumento, se recoge los datos y la forma determinada de realizar las preguntas mediante un cuadro de registro que se administra a la población y ficha de análisis de contenido de legislación comparada de violencia psicológica laboral.

III. RESULTADOS

La investigación tuvo la finalidad en determinar las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021, para ello se utilizó un cuadro de análisis comparativo de la legislación nacional e internacional sobre la violencia psicológica laboral y un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, a fin de comprobar la hipótesis planteada, que se afirma que las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba producen perjuicio a la integridad psicológica sancionada en las leyes peruanas.

3.1. Resultados de la Legislación Comparada sobre Violencia Psicológica Laboral.

Tabla 1. Legislación de España

| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|----------------------|--|--|---------|
| Legislación / País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| España | Estatuto de los Trabajadores (ET) - Decreto Legislativo 1/1995 | Nacional | Privado | No existe una conceptualización sobre violencia psicológica laboral, sin embargo, señala que los trabajadores tienen derechos como respeto a su dignidad, en protección al acoso, por etnia, raza, religión, discapacidad, etc. (art. 4 literal e) | No existe sanción administrativa en el sector privado sin embargo los trabajadores adquirir alguna sanción por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que consideren las leyes en cuanto fuere aplicable. | |
| | Ley de Prevención de Riesgos | | Privado | No expresa nada sobre violencia psicológica; empero señala que <u>existe daños como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (art. 4.3). Estas</u> | No estipula las sanciones correspondientes a la infracción de la norma legislativa de prevención de riesgos laborales | |

| | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|-------------------|---|--|--|
| | Laborales (LPRL)– Ley 31/ 1995 | | | pueden ser a consecuencia de la violencia o acosos psicológico | | |
| | El Código Penal (CP) | | Público y privado | <p>El que infringe a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral (...) <u>en el ámbito laboral o funcional</u> y prevaliéndose de su analogía de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante supongan grave acoso contra la víctima. (art. 173°)</p> <p>La norma se extiende a la autoridad o funcionario que abusa de su cargo, atentando la integridad moral de una persona (art. 175°)</p> <p>Finalmente, a la autoridad o funcionario, permite que otras personas vulneren los derechos laborales (art.176°)</p> | | <p>-6 meses a 2 años prisión. (art. 173°)</p> <p>-2 años a 4 años de prisión -el atentado fuera grave.</p> <p>-6 meses a 2 años de prisión - si no lo es. Inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años. (art.175°).</p> <p>-Las penas precedentes de los artículos precedentes. (art.176°)</p> |

Tabla 2. Legislación de Colombia

| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------|--|---|---|
| Legislación/ País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| Colombia | Ley para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo- Ley N° 1010/2006 | Nacional | Público y Privado | <p>Considera a Acoso laboral como una conducta concurrente, real, de ejercer miedo terror, intimidación a un empleado, trabajador, por cualquier persona dentro del ámbito laboral, ya sea jefe, o superior inmediato, o mediato, que ocasiona perjuicio laboral- Se manifiesta bajo los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Persecución laboral - Discriminación laboral - Entorpecimiento laboral - Inequidad laboral - Desprotección laboral (art. 3°) | <p>-Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público (...).</p> <p>-Sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.</p> <p>-La obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral (...) art. 10°</p> | <p>No existe una sanción penal para actos de acoso laboral en sus diferentes modalidades.</p> |

Tabla 3. Legislación de Argentina

| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|-------------------------|---|---|---|
| Legislación/ País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| Argentina | Ley N° 1225/2003 | Local/Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Público | <p>Se manifiesta por maltrato psíquico y de orden social, contra trabajadores, hostilidad recurrente a través de los insultos, hostigación psicológica de abuso de poder.</p> <p>Las acciones ejercidas contra el/la trabajador/a se consideran como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restringir reiterativamente las iniciativas, generando aislamiento. - Cambio habitual de oficinas. - Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella. - Obligaciones laborales denigrantes. - Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización. - Asignación de un trabajo imposible de ejecutar o realizar. - Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto. | <p>- Las conductas definidas en los artículos 3° al 6° deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente.</p> <p>- En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos</p> | <p>No existe una sanción penal por actos de maltrato o violencia laboral.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>-Promover su hostigamiento psicológico.</p> <p>-Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.</p> <p>-Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.</p> <p>-Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.</p> <p>-Exceder el horario laboral</p> <p>-Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.</p> <p>-Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.</p> <p>(art.3º)</p> | <p>sancionados por esta Ley es considerada conducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</p> <p>-En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.</p> <p>(art.7º)</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

Tabla 4. Legislación de Venezuela

| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------|---|--|--|
| Legislación/ País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| Venezuela | Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo/2005 | Nacional | Público y Privado | No la define como tal, sin embargo prohíbe realizar, por sí o por sus representantes, <u>toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor. (art.56° numeral 5)</u> | <p>1. Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.</p> <p>2. Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto.</p> <p>3. Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto. (art.124°)</p> | No existe una sanción penal para actos de acoso laboral en sus diferentes modalidades. |

Tabla 5. Legislación de Brasil

| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------|--|--|--|
| Legislación/ País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| Brasil | Ley Contra el Acoso Moral-Ley Nº 12 250 /2006 | Local- Municipio de Sao Paulo | Público | Se considera acoso moral toda acción, gesto o palabra, practicada de manera repetitiva por un agente, servidor, empleado o cualquier persona que, abusando de la autoridad que le confieren sus funciones, tenga por objeto o efecto afectar la autoestima y autodeterminación del servidor, con perjuicio del ambiente de trabajo, del servicio que presta al público y del propio usuario, así como a la evolución, carrera y estabilidad funcional del servidor, (...) También se considera acoso moral las acciones, gestos y palabras que implican: - En desacato, ignorancia o humillación del servidor, que lo aísla de los contactos con sus superiores jerárquicos y con otros servidores, sometiéndolo a recibir informaciones, encargos, tareas y otras actividades sólo a través de terceros; - En la retención de información que sea necesaria para el desempeño de sus funciones o útil para su vida funcional; | -Advertencia -Suspensión -Despido (art.4º) | No existe una sanción penal para actos de acoso laboral. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none">-En la difusión de rumores y comentarios maliciosos, así como en la práctica de críticas reiteradas o en la subestimación de esfuerzos, que afecten la dignidad del servidor;- En la exposición del servidor público a efectos adversos físicos o mentales, en detrimento de su desarrollo personal y profesional. (art.2º) | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Tabla 6. Legislación de Perú

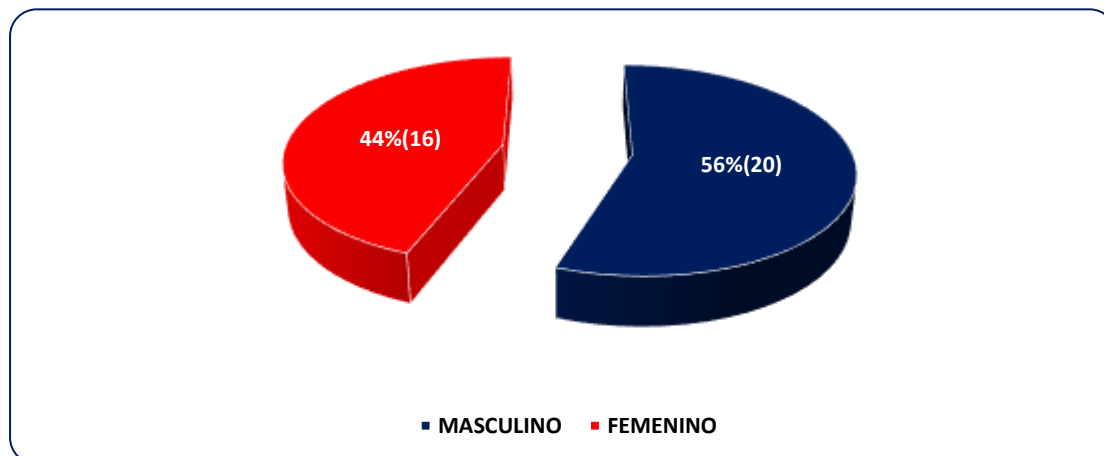
| LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE “LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL” | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------|---|--|---------|
| Legislación/ País | Leyes y/o normas jurídicas | Alcance de la ley y/o norma jurídica | Ámbito de aplicación | Conceptualización | Sanciones | |
| | | | | | Administrativas | Penales |
| Perú | Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-Decreto Legislativo N° 276 | Nacional | Público | Su conceptualización se limita a señalar uno de los supuestos de falta de carácter disciplinarias como es el caso de <u>incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</u> (art.28 literal c.) | -Amonestación verbal o escrita. -Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días. - Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses. Destitución. (art.26°) | |
| | Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley N° 27942 | | Público y Privado | Se limita a definir el hostigamiento o acoso sexual como aquella conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u | -Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I) del | |

| | | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---|---|--|
| | | | <p>otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. (art. 4°)</p> | <p>Decreto Legislativo N° 276. (art.8°) -Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista serán sancionados conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR. (art.12°)</p> | |
| | Código Penal (1991) | Público y Privado | <p>El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual (...). Art.176-B</p> | | <p>-En el primer supuesto la pena será de no menor de 3 ni mayor de 5 años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | (...) 5. Si La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima. Art.176-B | | del artículo 36. (art.176-B) -En el segundo supuesto será la pena de no menor de 4 ni mayor de 8 años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36. (art.176-B) |
|--|--|--|--|--|--|---|

3.2. Resultados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Figura 1. Sexo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.



Fuente: Cuestionario realizada por la investigadora.

Interpretación

En la figura 01 podemos observar que el sexo masculino presenta mayor incidencia en la encuesta por violencia laboral en el periodo 2019-2021 con 56% (20/36 encuestados), mientras que un 44% (16/36 encuestados) es de sexo femenino.

Tabla 7. Víctimas de violencia y sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

| | | Género | | Total | |
|--------------------------|----|-------------|----------|-------|--------|
| | | MASCULINO | FEMENINO | | |
| victimas | SI | Recuento | 16 | 14 | 30 |
| | | % del total | 53% | 47% | 100% |
| violencia laboral | NO | Recuento | 4 | 2 | 6 |
| | | % del total | 67% | 33% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 20 | 16 | 36 |
| | | % del total | 56% | 44% | 100.0% |

Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

Interpretación

De los 30 trabajadores víctimas de violencia laboral el 53% (16/30 encuestados) son de sexo masculino y un 47% (14/30 encuestados) de sexo femenino.

Tabla 8. Cargo de encuestados por violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

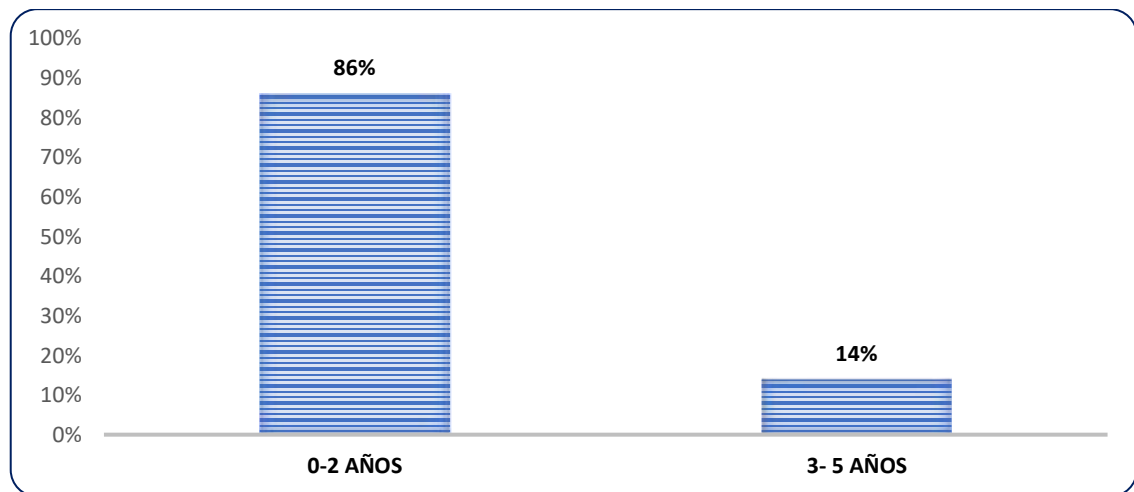
| Cargo | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Asistente administrativo | 5 | 14% |
| Apoyo administrativo | 3 | 8% |
| Auxiliar administrativo | 3 | 8% |
| Asistente | 2 | 6% |
| Empadronador | 2 | 6% |
| Personal de limpieza | 2 | 6% |
| Secretaria | 2 | 6% |
| Analista del sistema PAD II | 1 | 3% |
| Apoyo en control de asistencias | 1 | 3% |
| Arquitecto y urbanista ambiental | 1 | 3% |
| Asistente de acondicionamiento territorial | 1 | 3% |
| Asistente de la subgerencia de obras | 1 | 3% |
| Auxiliar técnico administrativo | 1 | 3% |
| Jefe del CIAM | 1 | 3% |
| Notificador de deudas | 1 | 3% |
| Practicante DEMUNA | 1 | 3% |
| Psicóloga-DEMUNA | 1 | 3% |
| Responsable DEMUNA | 1 | 3% |
| Secretario de programas sociales | 1 | 3% |
| Servidor público | 1 | 3% |
| Soporte informático | 1 | 3% |
| Técnica enfermera | 1 | 3% |
| Técnico | 1 | 3% |
| Técnico administrativo en licencias de edificación | 1 | 3% |
| Total | 36 | 100% |

Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De los 36 trabajadores encuestados por violencia laboral la mayor incidencia se encuentra el asistente administrativo con un 14% (5/36 encuestados), con 8% (3/36 encuestados) los trabajadores de apoyo y auxiliar administrativo respectivamente y resto de trabajadores con porcentajes inferiores al 7%.

Figura 2. Tiempo de servicio en el cargo laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

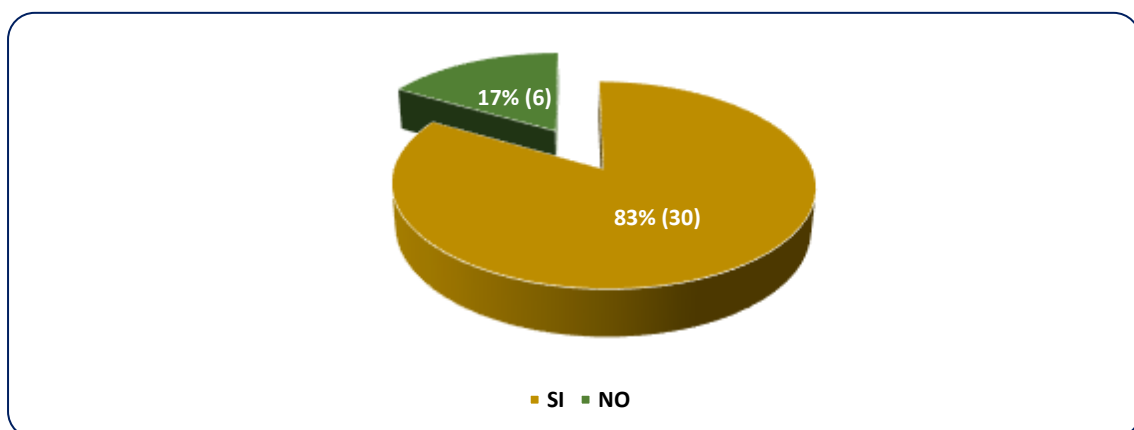


Fuente: Cuestionario realizada por la investigadora.

Interpretación

Del cuestionario realizado sobre la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba 86% (31/36 encuestados) tienen una permanencia en el cargo que está en rango de 0- 2 años, mientras que el 14% (5/36 encuestados) de 3 a 5 años de permanencia en el cargo.

Figura 3. Víctimas de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

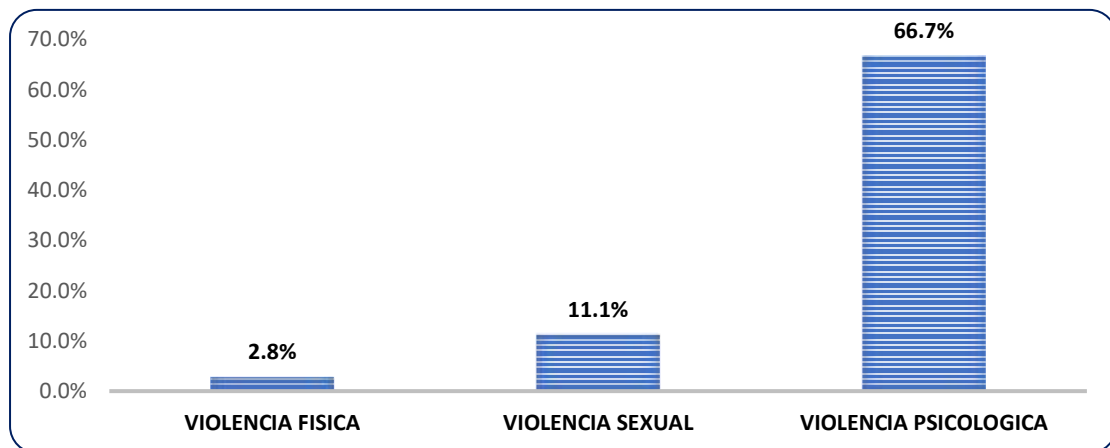


Fuente: Cuestionario realizada por la investigadora.

Interpretación

El 83% (30/36 encuestados) trabajadores que respondieron la encuesta afirmaron ser víctimas de acoso laboral, mientras que un 17% (6/36 encuestados) no fueron víctimas de acoso laboral.

Figura 4. Tipos de violencia presentados en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

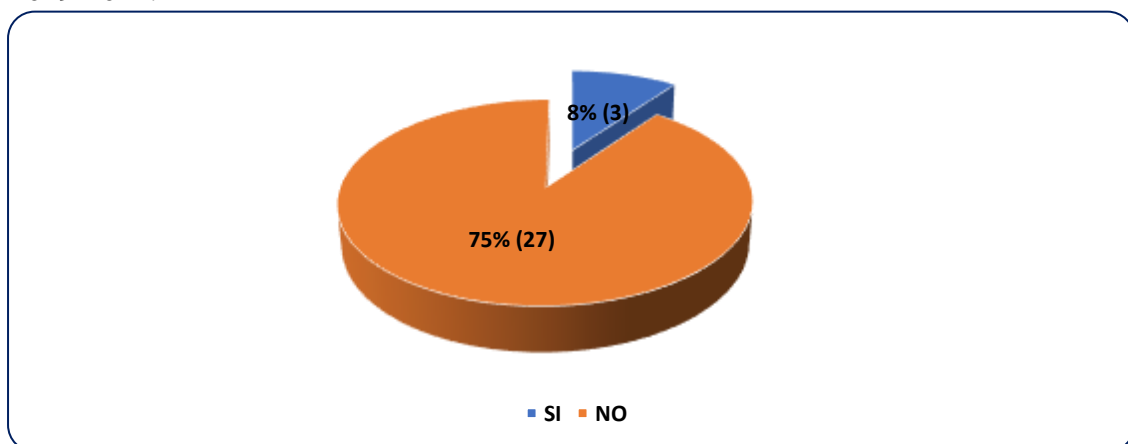


Fuente: Cuestionario realizada por la investigadora.

Interpretación

Se puede observar que los casos en orden ascendente se encuentra la violencia física 2.8% (1/36 casos), 11.1% (4/36 casos) la violencia sexual, y 66.7% (24/36 casos) la violencia psicológica, presentándose 19.4% (7/36 casos) no respondieron.

Figura 5. Denuncias efectuadas por violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba 2019-2021.



Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De acuerdo a los encuestados por violencia laboral solo denunció un 8% (3/36 encuestados), mientras que un 75% (27/36 encuestados) no denunciaron y un 17% (6/36 encuestados) no respondieron.

Tabla 9. Víctimas de violencia y denuncias por violencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

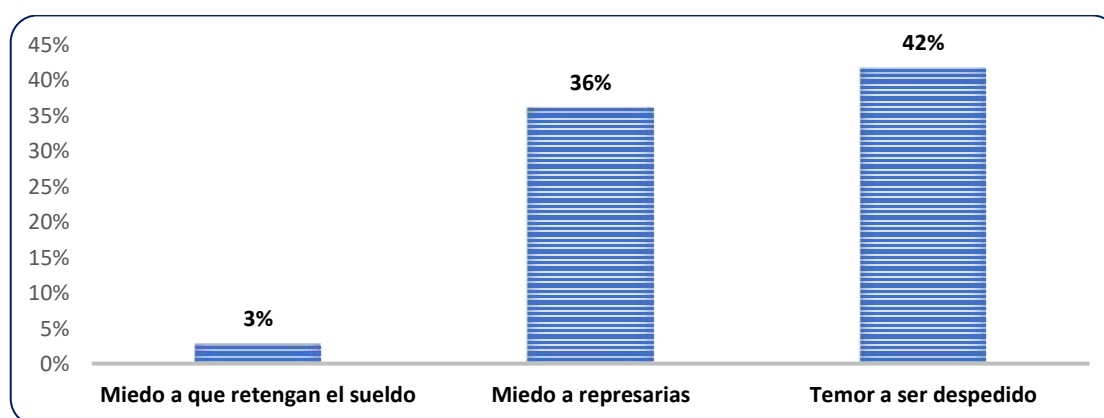
| | | Denunciaron violencia laboral | | Total |
|----------------------------------|----|-------------------------------|-----|-------|
| | | SI | NO | |
| víctimas violencia laboral | SI | Recuento | 3 | 29 |
| | | % del total | 10% | 90% |
| | NO | Recuento | 0 | 1 |
| | | % del total | 0% | 100% |
| Total | | Recuento | 3 | 27 |
| | | % del total | 10% | 90% |

Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De los 30 trabajadores víctima de violencia laboral el 90% (27/30 encuestados) no denunciaron el acoso laboral y un 10% (3/30 encuestados) si denunció el acoso laboral.

Figura 6. Motivos para no denunciar la violencia laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.



Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De acuerdo al gráfico, podemos observar que la mayor incidencia es el temor a ser despedido con un 42% (15/36 encuestados), el 36% (13/36 encuestados) tienen miedo a represarías, y un 3% (1/36 encuestados) tienen miedo a que retengan su sueldo y un 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Tabla 10. Víctimas de violencia y sus motivos para no denunciar la violencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

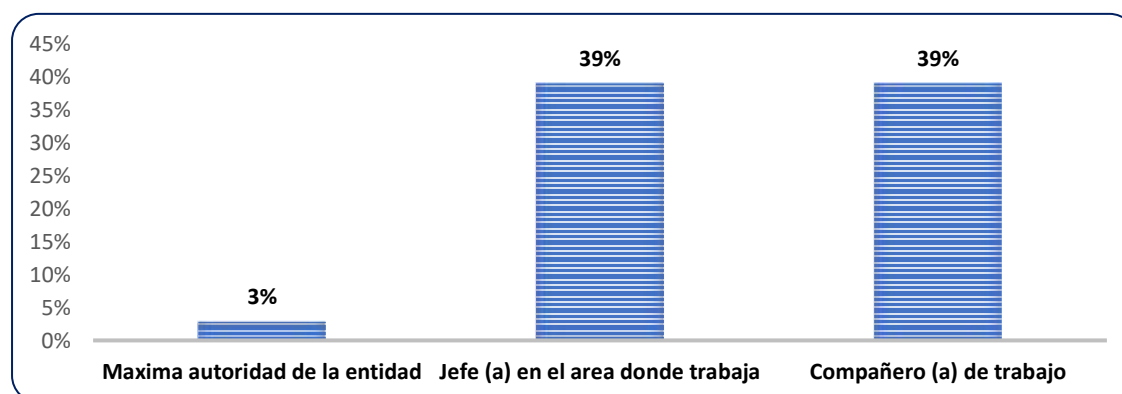
| | SI | Recuento | Motivos No denunciar Violencia laboral | | | Total |
|-----------------------------------|----|-------------|--|---------------------------|------------------------------------|--------|
| | | | Por miedo a represarías | Por temor a ser despedido | Por miedo a que retengan el sueldo | |
| Víctimas violencia laboral | | | 13 | 15 | 1 | 29 |
| | | % del total | 45% | 52% | 3% | 100.0% |

Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De los 29 trabajadores que dieron sus motivos para no denunciar la violencia laboral, el 52% (15/29 encuestados) no denunciaron la violencia por temor a ser despedidos, el 45% (13/29 encuestados) por miedo a represarías y un 3% (1/29 encuestados) por miedo a que le retengan el sueldo.

Figura 7. La violencia laboral según el tipo de agresor en la Municipalidad de Utcubamba, 2019-2021

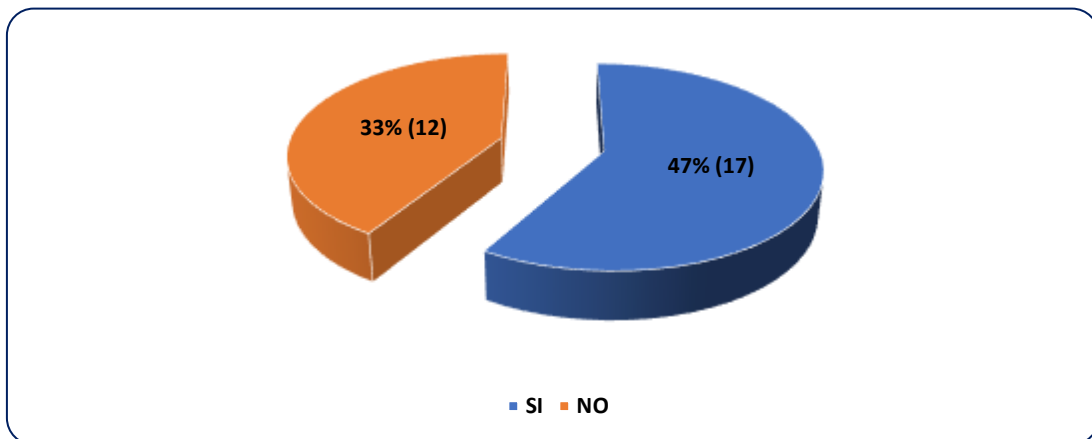


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

La violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba según el tipo de agresor la incidencia se presenta en iguales proporciones de jefe(a) en el área donde trabaja y compañero(a) de trabajo en un 39% (14/36 encuestados), la menor incidencia está en la máxima autoridad de la entidad con un 3% (1/36 encuestados) y 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Figura 8. Vínculo laboral del agresor en la Municipalidad de Utcubamba durante los años



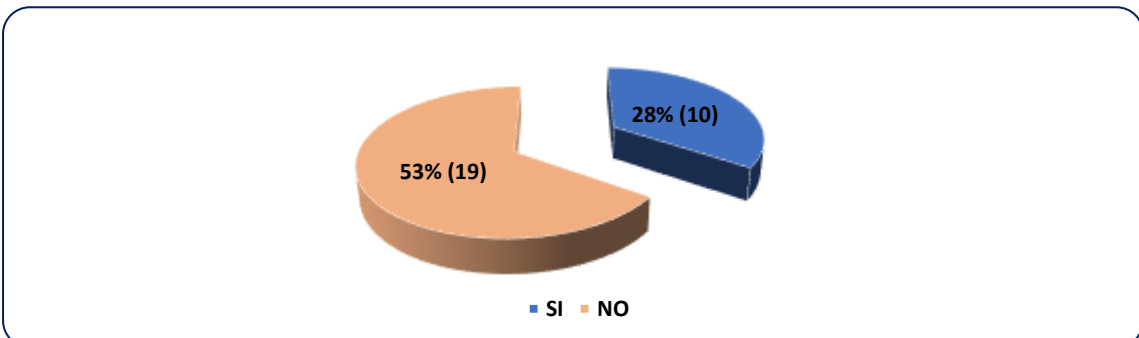
2019-2021.

Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De acuerdo al gráfico, podemos observar que el 47% (17/36 encuestados) de los agresores sigue laborando en la entidad y solo 33% (12/36 encuestados) no sigue laborando en la Institución y un 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Figura 9. Intento de renuncias al trabajo por causa de violencia laboral en el Municipio de Utcubamba 2019-2021.

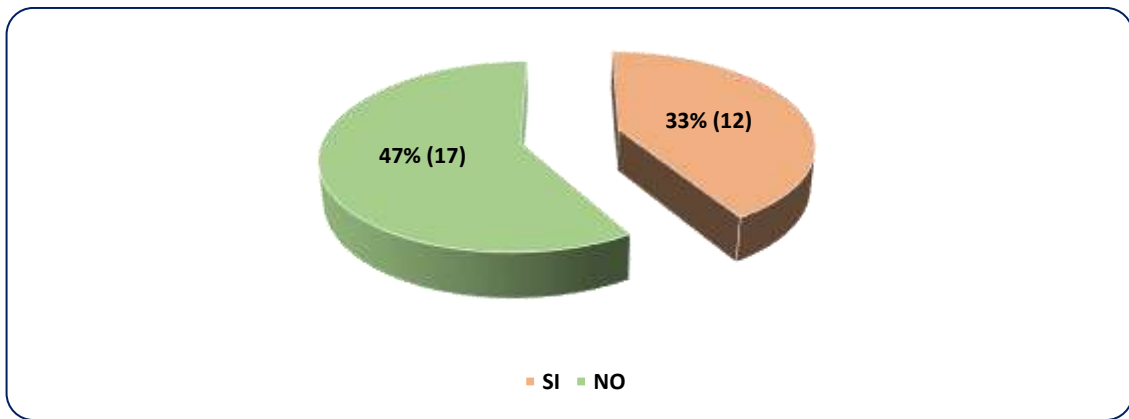


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

Según gráfico se identificó que un 53% (19/36 encuestados) nunca intentaron renunciar al centro de laborales, mientras que el 28% (10/36 encuestados) intentaron renunciar a su centro laboral y el 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Figura 10. Impedimento para realizar funciones por causa de violencia laboral en el Municipio de Utcubamba durante los años 2019-2021.

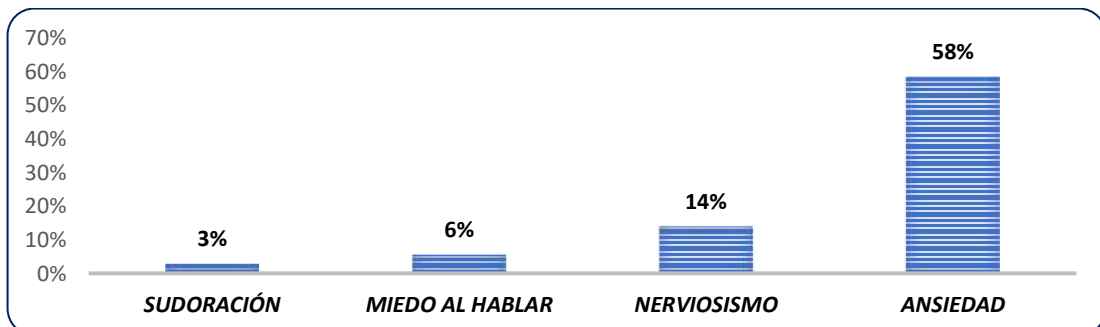


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

Según el gráfico se identificó que un 47% (17/36 encuestados) no tuvieron impedimento para realizar sus funciones en el trabajo, mientras que el 33% (12/36 encuestados) si tuvieron impedimento de realizar sus funciones laborales y 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Figura 11. Disforia por causa de la violencia sufrida en su trabajo en la Municipalidad de Utcubamba, 2019-2021.

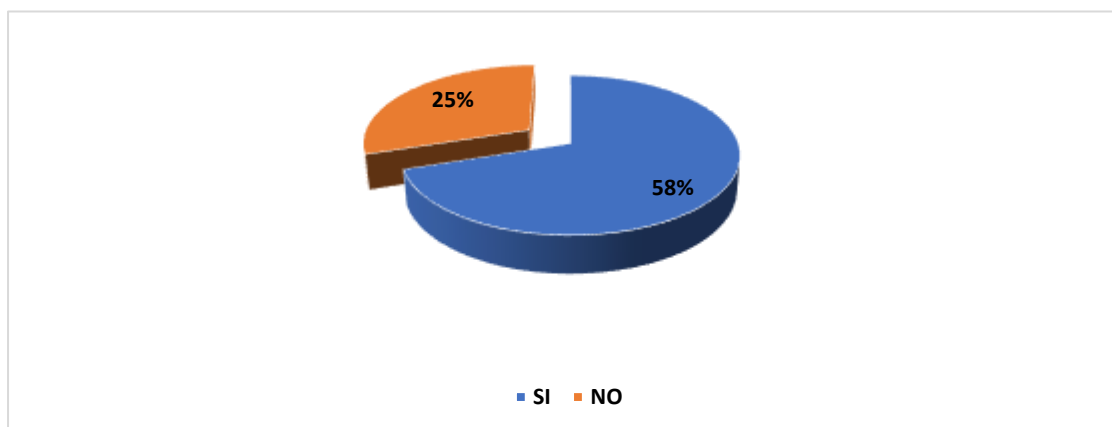


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

Las disforias presentadas a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba la mayor incidencia fue la ansiedad con 58% (21/36 encuestados), seguido de nerviosismo con 14% (5/36 encuestados), miedo al hablar 6% (2/36 encuestados), sudoración 3% (1/36 encuestados) y 19% (7/36 encuestados) no respondieron.

Figura 12. Superación de la violencia laboral con la ayuda de un psicólogo externo los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.



Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De las víctimas de agresión a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021, un 58% (21/36 encuestados) superaron su problema psicológico, mientras que un 25% (9/36 encuestados) no superaron su problema psicológico y un 17% (6/36 encuestados) no respondieron.

Tabla 11. Víctimas de violencia laboral que superaron sus problemas psicológicos con la ayuda de un psicólogo externo en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021

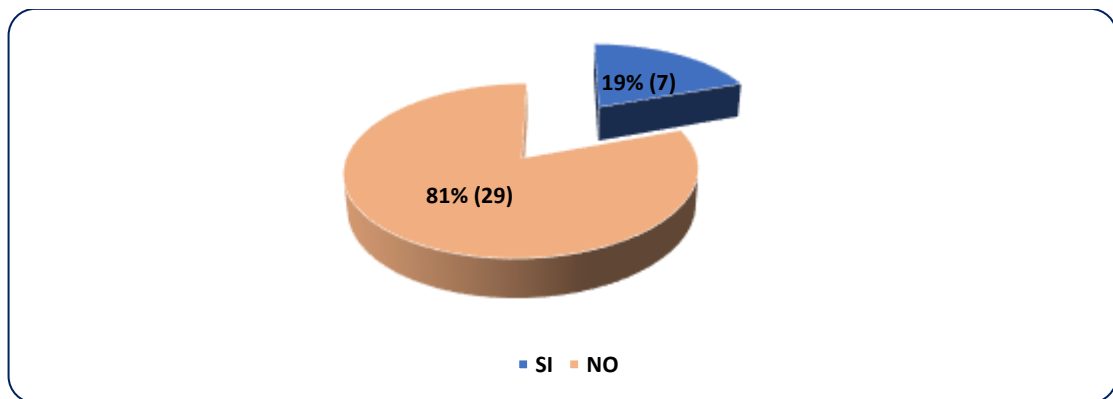
| | | Superaron problemas psicológicos por violencia laboral a través de un Psicólogo | | | Total |
|--------------------------|-------------|---|-----|------|-------|
| | | SI | NO | Nulo | |
| víctimas | Recuento | 21 | 9 | 6 | 36 |
| violencia laboral | % del total | 58% | 25% | 17% | 100% |

Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De los 30 trabajadores víctima de violencia laboral el 25% (21/30 encuestados) no superaron sus problemas psicológicos y un 58% (9/30 encuestados) superaron sus problemas psicológicos, por un lado, en un 17% (6/36 encuestados), no opino.

Figura 13. Recibieron charlas sobre violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021

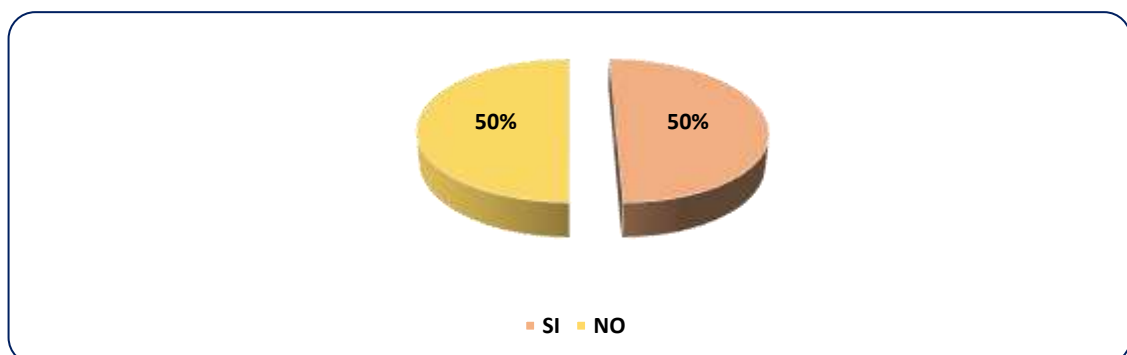


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De las víctimas de agresión a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021, un 81% (29/36 encuestados) afirman que no recibieron charlas, mientras que el 19% (7/36 encuestados) señalan que si recibieron charlas.

Figura 14. Conocimiento de los mecanismos jurídicos para denunciar todo acto de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.

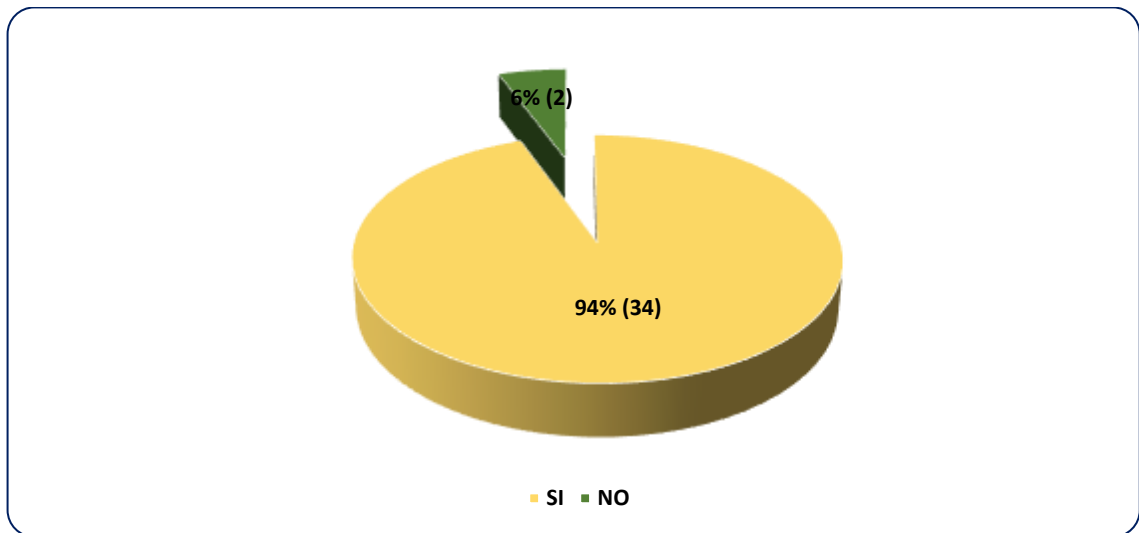


Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

Interpretación

De las víctimas de agresión a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba el 50% (18/36 encuestados) si conocen los mecanismos jurídicos de los actos de violencia laboral, mientras que el otro 50% (18/36 encuestados) no conocen los mecanismos jurídicos de los actos de violencia laboral.

Figura 15. Importancia de la promulgación de una ley sobre violencia psicológica laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021



Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De las víctimas de agresión a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019 -2021, el 94% (34/36 encuestados) consideraron importante la promulgación de una ley de violencia psicológica laboral y solo el 6% (2/36 encuestados) no lo consideran importante.

Figura 16. Las llamadas de atención mediante palabras vulgares, soeces constituye actos de violencia psicológica en la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021

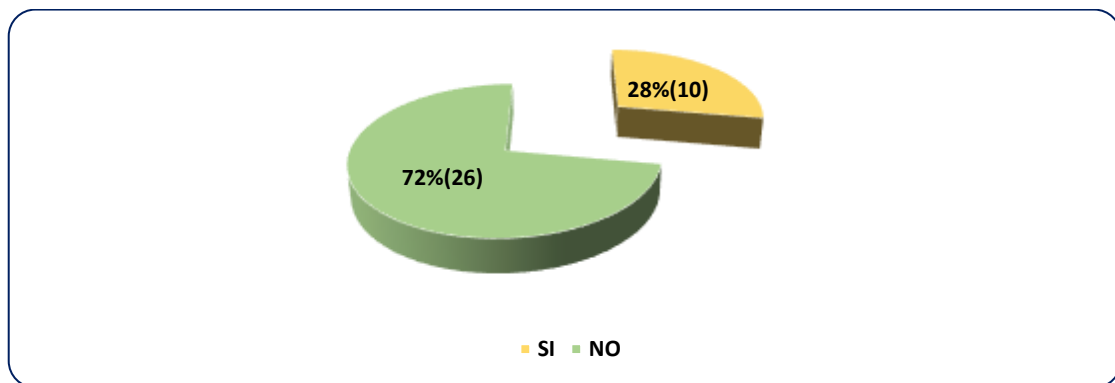


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De la encuesta de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba el 97% (35/36 encuestados) consideran que las palabras vulgares, soeces, constituyen actos de violencia laboral y solo el 3% (1/36 encuestados) no lo consideran como violencia laboral.

Figura 17. Protocolo de atención a la violencia psicológica en la institución de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021

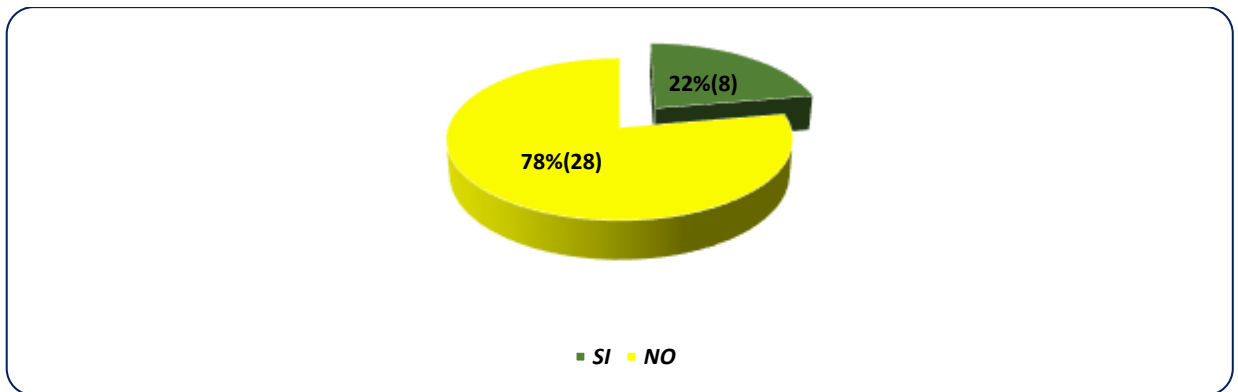


Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De la encuesta realizada de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba el 72% (26/36 encuestados) perciben que no existe un protocolo de atención a la violencia psicológica, mientras el 28% (10/36 encuestados) perciben que si existe protocolo para la atención de violencia psicológica.

Figura 18. La sanción administrativa es suficiente para contrarrestar la violencia laboral de la Municipalidad de Utcubamba durante los años 2019-2021.



Fuente: Cuestionario realizado por la investigadora.

Interpretación

De la encuesta realizada de violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba un 78% (28/36 encuestados) no considera la sanción administrativa suficiente para contrarrestar la violencia laboral, mientras que el 22% (8/36 encuestados) considera que es suficiente la sanción administrativa.

IV. DISCUSIÓN

Luego de haber ejecutado e interpretado las tablas y gráficos obtenidos de la aplicación de mis instrumentos, los resultados obtenidos confirman los objetivos con la hipótesis planteada, por lo tanto la investigadora ha creído conveniente dividir éste capítulo en tres secciones; el primero que desarrollará las consecuencias penales y administrativas de violencia psicológica laboral en la legislación comparada donde se empleó un cuadro de análisis de contenido a fin de comparar la legislación internacional con la legislación peruana, recopilado información de 05 países que en sus legislaciones regulan de alguna manera a la violencia psicológica laboral. En la segunda sección se detallará la incidencia de violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, y la tercera se hablará sobre la percepción de los trabajadores con respecto a la violencia psicológica laboral, ambas secciones se desarrollaron a través del instrumento que es la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

4.1. Consecuencias penales y administrativas de violencia psicológica laboral en la legislación comparada.

En Europa, en España existe una serie de acciones jurídicas que tratan de regular la violencia o acoso psicológico, como se aprecia en la tabla1, la legislación española no cuenta con una norma específica que regule el acoso psicológico dentro del ámbito laboral público, empero a través de normas jurídicas como *el Estatuto de los Trabajadores (ET) - Decreto legislativo 1 del 1995; Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) – Ley 31 de 1995*, de manera administrativa proveen y, protegen los derechos fundamentales de los trabajadores de aquellas acciones o conductas que intenten menoscabar y generar un ambiente de tensión, de incomodidad, de tal manera que le atribuye responsabilidades y sanciones en el caso del incumplimiento de ésta leyes a los empleadores o empresas. Como afirman López & Vásquez (s.f) “a pesar que en España no hay una definición legislativa de acoso laboral, ni legislación concreta, si existen, personas que están dispuestas a denunciar, con apoyo de los juristas, e investigadores. (p.81). De esa manera lo más importante es la iniciativa que tiene España en hacer frente a la problemática de la violencia psicológica en los lugares de trabajo. Por otro lado, algo muy resaltante del Estado Español es el reproche penal a la conducta de violencia o acoso psicológico que

provenza del interior de la Institución Pública e incluso del mismo funcionario o servidor público, cuya sanción penal es de pena privativa de la libertad, lo cual significa que la integridad moral de un trabajador es imprescindible para el Estado y su protección tiene que estar asegurada en una ley. En ese sentido las consecuencias jurídicas de todo acto de violencia, acoso u hostigamiento psicológico es sancionado administrativamente y penalmente por el país de España.

En Sudamérica, en Colombia la legislación sobre la violencia psicológica laboral ha tenido un avance muy importante ya que cuenta con un marco legal específico como se muestra en la tabla 2; está regulada mediante *Ley N° 1010 del 2006-Ley para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*, mediante ésta ley aplica la sanción administrativamente a aquella conducta que persiste, entre un trabajador hacia otro, ya sea de superior jerarquía o de igual índole y solo se aplica bajo la modalidad de persecución, discriminación, entorpecimiento y desprotección (art. 3°).

De esta manera mediante una norma jurídica específica se busca generar un ambiente de tranquilidad dentro del campo laboral, ya que la salud mental es un elemento valioso dentro de la esfera de la salud o bienestar humano, esto debido a que permite realizar tareas o labores de manera eficiente en el ámbito público o privado, y por lo general desarrollarse como persona, asimismo la OMS afirma que “la salud psicológica implica un estado de bienestar en donde el sujeto es consciente de sus habilidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma prospera, para que contribuya con su comunidad” (citado por Portero, 2012, p.121). En ese sentido en Colombia a través de una ley regula y protege a los trabajadores de la violencia psicológica, así como atribuye sanciones administrativas a todo acto hostil dentro de los centros laborales que dañe psicológicamente a un trabajador, considerando hasta el momento que no es necesario sancionar penalmente estas conductas.

Otro país sudamericano que ha legislado sobre la violencia psicológica laboral es Argentina, mediante leyes autónomas con alcances para cada Estado Federal, de esa manera se busca erradicar la violencia psicológica dentro de las instituciones públicas del Estado Argentino. En la tabla 3 se muestra que a través de *la Ley N° 1225/2003*, el alcance es solo para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, su protección está basada aquellos

trabajadores que laboran en el sector público. Algo que resaltar de ésta ley es que describe una serie de actos que son considerados como violencia psicológica, cuyas sanciones administrativas, se ven reflejadas de acuerdo a la gravedad de la infracción según el artículo 7° de la misma ley. No existe sanción penal alguna por lo que las consecuencias jurídicas se limitan a sancionar administrativamente.

En Venezuela la violencia psicológica laboral es desarrollada mediante la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)*, como se aprecia en la tabla 4, su protección está orientada para aquellos trabajadores que laboran tanto en el sector público como privado, es genérica y no conceptualiza los actos de violencia psicológica u hostigamiento psicológico. Sin embargo, es de recalcar que las consecuencias de aquellas acciones menoscaban la integridad psicológica de una persona (trabajador), concordando con lo afirmado por Duguet (2017) que “el acoso laboral en sus distintas manifestaciones es un ilícito laboral objetivo o de resultado, contrario a la dignidad de las personas y que se configura a través de acciones, omisiones o una combinación de ambas que pueden afectar uno o varios derechos fundamentales de la víctima” (p.48). De tal manera que es sancionado administrativamente con multas referencias en Unidades Tributarias (art. 124°) y están dirigidas a la Empresa o Institución en donde se desarrolló la violencia.

El gigante sudamericano, Brasil la violencia psicológica laboral es tratada mediante una gama de leyes en cada Estado, una de ellas es *la Ley N° 12 250 del 2006-Ley Contra el Acoso Moral*, cuyo alcance es para todo el Municipio de Sao Paulo, en ella se conceptualiza los actos de acoso psicológico de manera específica como se aprecia en la tabla 5. Por ende, se aprehende con las sanciones administrativas que van desde una advertencia, suspensión hasta el despido. Es por otra parte enfatizar que no existe sanción penal alguna por los actos de acoso moral.

En el Perú nuestro marco normativo es muy relativo en relación a la regulación de la violencia psicológica laboral, acoso psicológico laboral o mobbing, no existe norma expresa que proteja sus derechos fundamentales como la integridad moral, psíquica y física, y sobre todo su dignidad, derecho pilar sobre la cual se fundamenta la sociedad y el Estado. Como se aprecia en la tabla 6, las normas que existen para combatir estas conductas hostiles que afecta la salud mental de los trabajadores dentro del ámbito

público, así como en ámbito privado son limitadas Solo por mencionarlo dentro de sector público el *Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*, solo se limita a sancionar aquellas conductas en el caso de incurrir en actos de violencia; grave indisciplina o falta de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor (art.28 literal c.). Cuyo problema es identificar qué tipo de actos afectan psicológicamente a la víctima (trabajador), y de qué manera afecta en el rendimiento de la función laboral que desempeña. Por otra la *Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, regula un tipo de violencia laboral en su expresión general, dejando de lado a un no menos importante y que la mayoría de los trabajadores sufren, incluyendo hombres y mujeres en el trabajo es actos de desprecio, de burla, insultos que afecta psicológicamente a una persona.

Asimismo, el reproche a estas conductas y la desvaloración que el derecho penal solo está orientado aquellas conductas que tienen una connotación sexual, así lo prescribe taxativamente el artículo 176-B del Código Penal: *El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual (...) 5. Si La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.* Esto se debe a que, lo que se protege es la libertad sexual mas no el derecho a la integridad moral o psicológica. A falta de normas legales específicas, protocolos para la prevención de la violencia psicológica laboral, el problema se agudiza, aumenta los casos y afecta el bienestar social.

Es menester que como derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución en su artículo 2° inc. 2: *toda persona tiene derecho (...) a su integridad psíquica.* Se evidencia hechos concretos de una real lucha por garantizar el respeto y la protección de los derechos de los trabajadores públicos. El Estado peruano no puede ser ni debe ser ajeno a este fenómeno y sus consecuencias, es inexcusable que se dicte ya sea un instrumento legal específico dirigido a prevenir el acoso psicológico laboral o mobbing; o de otra forma se plantee una transformación de las normas que existen con la finalidad de incluir este problema de índole social, por consiguiente, se genere un procedimiento a seguir y se interponga las sanciones de tipo pecuniario. Por otra parte, es urgente que sea

modificado el CP mediante la tipificación del acoso psicológico laboral o mobbing como delito con una sanción para los agresores u hostigadores. (Rivera, 2019, p.55).

En ese orden de ideas se evidencia que nuestra legislación poco ha hecho a diferencia de otros países como España, Colombia, Argentina, Venezuela y Brasil, para regular mediante una norma administrativa o penal los actos de violencia o acoso psicológico laboral. En otras palabras, el deber ser del Estado es proteger los derechos e interés de toda la sociedad y comunidad trabajadora, y para eso existe las herramientas jurídicas idóneas para cumplir con dicha finalidad.

4.2. Incidencia de violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

De la encuesta realizada a los 36 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante los años 2019-2021, se tiene según la figura 1 y la tabla 7 la incidencia de casos de violencia psicológica laboral se presenta más en los hombres con 56% (20), frente un 46% (16) en las mujeres. Es decir, se tiene conocimiento de más casos de hombres que han sido víctimas de violencia psicológica a diferencia de las mujeres que es un porcentaje menor. Por otra parte, el 53% (16) de hombres han afirmado que sí han sufrido violencia psicológica, y en el caso de las mujeres un 47% (14) han afirmado que han sido víctimas de violencia psicológica dentro la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Esto muestra que, por lo general, aunque en una mínima diferencia que los hombres dentro de sus centros de trabajo son más vulnerables y propensos a sufrir violencia psicológica.

Dentro del personal encuestado se puede evidenciar según la tabla 8 que las víctimas de violencia psicológica laboral son la mayoría los asistentes administrativos con un 14% (5/36), seguido de los trabajadores con el cargo de apoyo administrativo y auxiliar administrativo 8% (3/36) y los demás trabajadores como asistentes, personal de limpieza, arquitectos, auxiliares etc., con menos del 7%. Los referidos resultados son similares a las investigaciones de Núñez, (2019) donde considera que, sí efectivamente los trabajadores de limpieza sufren hostigamiento laboral o mobbing de nivel moderado, y como consecuencia afecta los derechos de las personas como el derecho a la dignidad, integridad física y psicológica, además afecta el desempeño laboral. Asimismo, aduce en

sus objetivos que en la sección conserjería de limpieza UNAS – Arequipa, es positivo con respecto a que, si se da el hostigamiento laboral, y se presenta en diferentes tipos de manifestaciones. Está claro que ningún profesional dentro de su centro laboral está libre de ser violentado psicológicamente, y por ende se tiene que prevenir posibles hechos futuros.

El tiempo que los trabajadores encuestados han venido laborando dentro de Municipalidad Provincial de Utcubamba es del 86% (31/36) entre 0 a 2 años, y del 14% (5/36) entre los 3 a 5 años, datos que muestra la figura 2 y que permite referenciar que en los primeros años de trabajo los empleados públicos sufren violencia psicológica por los colegas o jefes de la Institución donde laboran. Asimismo, de los 36 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Utcubamba 83% (30/36) han señalado que han sido víctimas de violencia en alguna oportunidad, por otra parte, solo un 17% (6/36) han negado haber sido víctimas de violencia. Lo que muestra la realidad de los trabajadores públicos a lo que se enfrentan en sus centros de trabajos.

El tipo de violencia que más se manifiesta en la Municipalidad Provincial de Utcubamba según los datos del gráfico 4 es la violencia psicológica con 66.7% (24/36 casos), seguido de la violencia sexual con un 11.1% (4/36 casos) y por último la violencia física en un 8% (1/36 casos); el 19.4% (7/36 casos) decidieron no responder. Es más frecuente evidenciar que un empleado público sufra violencia psicológica a que sufra violencia sexual o física, debido a que es más tolerable y menos advertido por las autoridades.

Como se puede apreciar en la figura 5 y la tabla 9, solo un 8% (3/36 encuestados) denunciaron los hechos de violencia sufridos dentro del centro laboral y un 75% (27/36 encuestados) no denunciaron, además un 17% (6/36 encuestados) decidieron evitar responder a la pregunta. Estos datos muestran el temor que tienen las víctimas de violencia para denunciar, tal vez por algunas consecuencias adversas que acarrearía en su trabajo. Por otra parte, de acuerdo a la figura 6 y tabla 10, podemos observar que la mayor incidencia en los trabajadores víctimas de violencia laboral en la Municipalidad de Provincial de Utcubamba es, por un lado, el temor a ser despedido 42% (15/36), miedo a represarías 36% (13/36) y miedo a que retengan su sueldo 3% (1/36) y un 19% (7/36) se abstuvieron a responder.

La incidencia de los agresores que ejercen la violencia a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba según el gráfico 7 son el jefe del área 39%(14/36), el colega o compañero de trabajo 39%(14/36) y la máxima autoridad 3%(1/36). Datos que muestra el perfil del acosador como dice Aucaruri (2017) en su investigación la identidad del agresor (...) fueron perpetrados en un 70% y 90% respectivamente por otros internos, residentes de medicina y médicos asistentes. En otras palabras, se tuvo como principal perpetrador a profesionales de salud, que, seguramente, valiéndose de la jerarquía hospitalaria que ostentan se aprovechan para cometer estos actos de violencia (p.35). Por otra parte, de todas las encuestadas realizadas a las víctimas de violencia laboral según el gráfico 8, el 47% (17/36) señalan que sus agresores siguen laborando en la Municipalidad Provincial de Utcubamba y un 33% (12/36 encuestados) afirman que sus agresores ya no se encuentran laborando en su centro de trabajo. Datos que ponen en evidencia que la violencia proviene de distintas direcciones horizontal y vertical y que afecta derechos a la integridad física y psicológica de la persona que trabaja. Así mismo la situación actual de las víctimas es muy perjudicial debido a que siguen laborando con sus agresores, generando un ambiente negativo y de malestar en su centro de trabajo.

Los encuestados según figura 9, el 53% (19/36) de trabajadores no tuvieron ideas de renunciar al centro de laborales a pesar de ser víctimas de violencia laboral, mientras que el 28%(10/36) pensaron en renunciar a su centro laboral. Las experiencias traumáticas de sufrir violencia en un centro laboral ponen una situación a las víctimas de abandonar o renunciar a sus trabajos porque no aguantan estar pasando por momentos caóticos y traumáticos. Como señala Laz (2014) “el acoso laboral de manera prolongada en el tiempo cumple la finalidad de aislar a una persona respecto del grupo laboral a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo todo ello, con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo a la renuncia” (p.60).

En la figura 10, se puede identificar claramente que un 47% (17/36) no tuvieron impedimento para realizar sus funciones en el trabajo, mientras que el 33%(12/36) si tuvieron impedimento de realizar sus funciones en el centro laboral. Es decir, algunas víctimas muestran una capacidad y compromiso en su trabajo, cumpliendo con las tareas y funciones que les compete, por otra parte, un porcentaje más menor tiene dificultades

para cumplir con sus responsabilidades laborales, producto de consecuencias de violencia sufrida en sus trabajos.

Se ha mostrado algunas disforias presentadas a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba en los encuestados, según la figura 11 la mayor incidencia fue la ansiedad con un 58% (21/36), seguido de nerviosismo con el 14% (5/36), miedo al hablar con un 6% (2/36), sudoración un 3% (1/36 encuestados) y un 19% (7/36 encuestados) se abstuvo a responder. Por otra parte, algunos trabajadores han acudido a un profesional (psicólogo externo) debido a que no existe un especialista asistencial en la Institución, con el fin de superar los trastornos ocasionados por la violencia, a lo que respecta la figura 12 y la tabla 11 demuestra que el 58% (21/36) superaron el problema psicológico, sin embargo, el 25% (9/36) no lograron superar el problema psicológico y el 17% (6/36) se abstuvieron en responder. Datos que permiten inferir como señala Porras en su investigación que “los trabajadores que soportan violencia psicológica en su centro laboral experimentan situaciones de ansiedad, de manera que pasan por un estado emocional inestable y desagradable, determinado por la vivencia del temor latente y por varias sensaciones orgánicas impelidas por la apreciación del riesgo” (p.25). Lo que dificulta su desenvolvimiento en sus funciones laborales y el cumplimiento de los objetivos asignados en la Institución.

4.3. Percepción de la violencia psicológica laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba

De los encuestados según la figura 13 un 81% (29/36) afirmaron no haber recibido charlas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba sobre los actos de violencia laboral, mientras que el 19% (7/36) afirmaron que si recibieron charlas en su centro laboral. Por otro lado, según los datos del grafico 14 las víctimas de agresión a causa de la violencia laboral en la Municipalidad de Utcubamba, el 50% (18/36) señalan que si conocen los mecanismos jurídicos que hacen frente a la violencia laboral, mientras que el otro 50% (18/36) afirman no conocer los mecanismos jurídicos para poder denunciar los actos de violencia laboral.

Otros datos que muestra a través de la figura 15 sobre la violencia psicológico laboral sufrido por los trabajadores de la Municipalidad de Utcubamba es que el 94% (34/36) consideraron importante la promulgación de la ley de violencia psicológica laboral y solo el 6% (2/36 encuestados) no lo consideraron importante. Asimismo, de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba sobre la violencia psicológica laboral, según el grafico 16, el 97% (35/36) considera que las palabras vulgares, soeces, constituyen actos de violencia laboral y solo el 3% (1/36) no lo considera como violencia laboral. De manera que algunos conocen e identifican los actos de violencia psicológica laboral de modo que tomando las palabras de Dapello (2019) “la percepción de la violencia laboral tipo intimidación es significativamente mayor en el grupo de profesionales respecto a los no profesionales” (p.83).

De los encuestados según el grafico 17 muestra datos que el 72% (26/36 encuestados) percibe que no existe un protocolo de atención a la violencia psicológica, mientras el 28%(10/36 encuestados) percibe que si existe un protocolo para la atención de violencia psicológica en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Por último, la figura 18 del cuestionario realizado a los trabajadores sobre violencia psicológica laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, el 78%(28/36) considera que la sanción administrativa no es suficiente para contrarrestar la violencia laboral y un 22%(8/36 encuestados) considera que es suficiente la sanción administrativa en la disminución de la violencia laboral en el sector público.

En suma, estos datos arrojados por la encuesta realizada nos permiten entender que la violencia psicológica laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Utcubamba está latente y que los trabajadores vienen sufriendo pese a que se advierte a través de denuncias o reclamos; además de ello no se aplican medidas ni protocolos que hagan frente a esta problemática, tampoco existe un interés por parte de las autoridades municipales en velar por el bienestar de sus trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- La violencia psicológica laboral es un problema jurídico que atañe a todos los trabajadores del sector público, se manifiesta a través una serie de actos que, de manera sistemática, persistente, y prologando en el transcurso del tiempo está dirigida a un trabajador, mediante humillaciones, insultos, presiones, burlas, etc. Lo que genera una afectación la integridad psicológica, salud, y a su dignidad, de tal manera que su vida dentro del trabajo es caótica. En ese sentido las consecuencias jurídicas de toda conducta denigrante dentro del ámbito laboral es la respectiva sanción administrativa y penal por la ley, debido a que es reprochable y relevante jurídicamente ya que afecta los derechos fundamentales.
- El marco jurídico peruano relacionado con la violencia psicológica laboral en el sector público es muy relativo a diferencia de otras legislaciones como Argentina, Colombia, Venezuela y Brasil, éstos países tienen una ley especial para éste problema jurídico que se manifiesta en el ámbito laboral, dando un mejor tratamiento y tutelando los derechos como a la integridad, dignidad del trabajador, asimismo estableciendo las sanciones correspondientes aquellos que no cumplen las disposiciones que contienen las leyes. De esa manera lo que busca es crear un ambiente donde las relaciones laborales sean fructíferas ya que en una Institución pública para su funcionamiento eficaz y eficiente se necesita que sus trabajadores se desarrollen en un ambiente saludable.
- Existe una alta incidencia de casos de violencia laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba de las cuales éstos hechos el 75% de los casos no fueron denunciados por las víctimas, y solo un 8% tiene el valor de denunciar los hechos ante el área correspondiente de su centro laboral. Las razones por las que no denuncian los trabajadores son especialmente por el temor a ser despedido (42%), por miedo a represarías (36%) y por miedo a que retengan su sueldo 3%. En consecuencia, las víctimas se reúsan a denunciar por el miedo a que se vean perjudicados en su trabajo ya que es la fuente de ingresos para sostener a la familia o lograr muchos objetivos.

- La percepción que tiene los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba es muy alta y significativa, debido a que conocen e identifican la violencia laboral dentro de su Institución, saben reconocer que ciertos actos de menosprecio, insultos es una clara manifestación de violencia psicológica laboral, además tienen conocimiento sobre los mecanismos jurídicos para acudir ante una posible situación de violencia. Asimismo, consideran que es necesario una ley específica que regule la violencia psicóloga laboral en sus distintas modalidades con sanciones tanto administrativas y penales, con protocolos que sean claros y eficientes que combatan el problema.

VI. RECOMENDACIONES

- Recomiendo a la autoridad edil de la Municipalidad Provincial de Utcubamba que pongan más énfasis en la salud de sus trabajadores, que garanticen su desarrollo y funciones en un ambiente tranquilo, equilibrado de manera cumplan con sus labores. Por otra parte, atiendan y resuelvan todo problema relacionado con actos de violencia psicológica dentro de la Institución, creando mecanismos para combatir y prever situaciones que pongan en peligro y dañen la integridad de sus miembros.
- Recomiendo al Congreso de la República promulgar una ley específica que regule la violencia laboral de manera amplia y determine las distintas manifestaciones de actos de violencia, las sanciones, los procedimientos y los derechos que todo trabajador público tiene dentro del ámbito laboral.
- Recomiendo a todos los trabajadores del sector público a que denuncien los actos de violencia laboral, de tal manera que no quede impune todos los actos que dañan y afectan los derechos que toda persona goza y que están establecidos en el art. 1º, y art. 2º inc. 1 de nuestra Constitución Política del Perú.
- Recomiendo a la Comunidad Universitaria de la Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas a realizar nuevas investigaciones en relación a la violencia psicológica laboral que contribuya a establecer nuevas alternativas de solución a la problemática que se enfrenta en el Sector Público.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aucaruri, H. (2017). Percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública. Lima-2016. (tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos).http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5855/Aucaruri_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ansoleaga, E. (2020). Modelo De Intervención Integral De La Violencia En El Trabajo. Violencia Laboral: Aportes Para El Reconocimiento, Prevención E Intervención. https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia_violencia_laboralv2.pdf
- Dapello, M. (2017). Percepción De La Violencia Laboral Y Estrategias De Intervención En El Centro De Salud Piedra Liza, Lima. 2018. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal-Perú]. Repositorio Institucional UNFV:<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2710/DAPELLO%20ZEVALLOS%20GIANNINA%20MILAGROS%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duguet, N. (2017). El acoso laboral en la administración pública. Denuncia, investigación y sanción. (tesis de post grado, Universidad Austral de Chile). <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/egd868a/doc/egd868a.pdf>
- Laz, G. (2014). El acoso laboral y su incidencia en las mujeres trabajadora. (tesis de post grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes). <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1979/1/TUSDAB028-2015.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). La Encuesta. Metodología De La Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

- López, A y Vásquez, P. (s.f). La Ley Al Servicio De La Víctima De Mobbing.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/ley%20al%20servicio%20omobbing.pdf>
- López, A. (2017). Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Murcia).
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, K. (2019). El hostigamiento Laboral- Mobbing, en relación con los Derechos a la dignidad, Integridad Física y Psicología, de los trabajadores del sector Publico de la UNAS- Sección conserjería y Limpieza, Arequipa-2018. (Tesis de post Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portero, G. (2012). ¿Qué es la salud mental? Salud mental de las y los trabajadores (1era ed.). La ley, Madrid: España.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmental/adju ntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Porras, N. R. (2017). Violencia Psicológica En El Trabajo: Aproximaciones Desde La Perspectiva Psicosocial. Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología – ALFEPSI, Volumen 5. (13), pág. 20-27.
<https://integracionacademica.org/attachments/article/150/02%20Violencia%20psicologica%20trabajo%20-%20NRPorras.pdf>
- Rivera, N. (2019). Análisis del marco legal peruano con relación al Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo. (Tesis de post grado, Pontifica Universidad Católica del Perú).
- Rodríguez, R., y Vargas, E. (2013). Diseños no experimentales transeccionales.https://issuu.com/divargase/docs/diseo_no_experimental_transeccion

- Rodríguez, R. J. (2011). Teoría Básica Del Muestreo.
https://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wpcontent/uploads/2011/07/Teoria_Basica_d el_Muestreo.pdf
- Rodríguez, L., Maestre, M., & Borda, J. (diciembre del 2012). La violencia en el lugar de trabajo.<https://www.seguridadlaboral.es/wpcontent/uploads/sites/6/2020/04/126violenciatrabajo.pdf>
- Valdivia, D. (2014). Universitarios Víctimas de violencia y Acoso durante el desempeño de su trabajo dirigido. (tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés –Bolivia).
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22462/TD4382.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vidal, C. (s.f). El Mobbing En El Trabajo. Su Problemática.
https://www.bioeticaes.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SOLICITUD DE LA INVESTIGADORA DIRIGIDA AL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, PARA REALIZAR MI ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD MENCIONADA.

SOLICITO: Permiso para realizar una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

SEÑOR: ALAN GARCIA PEREZ.

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
RECIBIDO
TRAMITE DOCUMENTARIO
01 FEB 2022
Reg. D. 339490 Reg. E. 207624
Hora: 4:15 Folios: 01
Firma: 

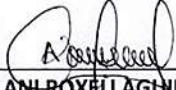
Yo, **ANI ROXELI AGUILAR ZAVALETA**, identificada con DNI Nro. 71084723, egresada de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, con domicilio real en el Jr. Mayta Capac N°408- San Luis- Bagua Grande, numero de celular 988989566, ante usted respetuosamente expongo:

Que, solicito a usted, en uso de mi derecho, como Egresada en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas, se me conceda la facultad previo los tramites de ley para poder realizar una encuesta sobre mi Título de tesis: "consecuencias de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019-2021", teniendo en cuenta la ley de acceso a la información pública.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Bagua grande, 01 de febrero de 2022.

Atentamente


ANI ROXELI AGUILAR ZAVALETA
DNI Nro. 71084723



ENCUESTA

TESIS: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA DURANTE EL AÑO 2019 -2021".

I. Datos Generales.

1. Genero
a) Masculino b) Femenino c) Otros
2. Cargo que desempeña
3. Años de Trabajo en el Cargo.
a) 0 – 2 años b) 3 – 5 años c) 6 – más.

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA. GRACIAS

Sobre el objetivo 2: Determinar la incidencia de casos de violencia psicológica laboral denunciados y no denunciados en la municipalidad Provincial de Utcubamba

1. Responda usted ¿Ha sido víctima de violencia en su Centro Laboral?
Si () No ()
2. Responda usted ¿Qué tipo de violencia ha sufrido?
Violencia física ()
Violencia sexual ()
Violencia psicológica ()
3. Responda usted ¿Ha denunciado los hechos ante la autoridad competente?
Si () No ()
4. Responda usted ¿Por qué motivo no ha denunciado los hechos de violencia?
Por miedo a represalias ()
Por temor a ser despedido ()
Por miedo a que le retengan su sueldo ()
5. Responda usted ¿La persona que le ha violentado ha sido?
Su jefe (a) del área donde trabaja ()
Su compañero (a) de trabajo ()
La máxima autoridad de la Entidad ()
6. Responda usted ¿Su agresor sigue laborando en su centro de trabajo?
Si () No ()

7. Responda usted ¿Producto de la violencia sufrida ha intentado renunciar a su trabajo?
 Si () No ()
8. Responda usted ¿Las secuelas de la violencia sufrida ha impedido realizar eficientemente sus funciones en su centro laboral?
 Si () No ()
9. Responda usted ¿Presenta alguna disforia por causa de la violencia sufrida en su trabajo?
 Ansiedad ()
 Miedo al habar ()
 Pérdida de memoria ()
 Sudoración ()
 Nerviosismo ()
10. Responda usted ¿Ha recibido ayuda de un especialista (psicólogo) para superar sus problemas psicológicos sufridos por la violencia?
 Si () No ()

Sobre el objetivo 3: Identificar la percepción sobre de violencia psicológica laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba

11. Responda usted ¿Reciben charlas sobre la violencia laboral en su centro de trabajo?
 Si () No ()
12. Responda usted ¿Conoce los mecanismos jurídicos para denunciar todo acto de violencia laboral?
 Si () No ()
13. Considera usted ¿Qué es importante la promulgación de una ley sobre Acoso Laboral?
 Si () No ()
14. Considera usted ¿Qué las llamadas de atención mediante palabras vulgares, soeces, constituye actos de violencia psicológica?
 Si () No ()
15. Responda usted ¿Existe un protocolo de atención ante violencia psicológica laboral en la Institución donde labora?
 Si () No ()
16. Considera Usted ¿Qué la sanción administrativa es suficiente para contrarrestar la violencia laboral?
 Si () No ()

SOLICITUD DIRIGIDA A EXPERTOS PARA EMITIR OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTOS DE RECOGO DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FOTALECIMIENTO DE SOBERANÍA NACIONAL"

Bagua Grande, 01 de marzo del 2022.

SEÑOR : MG. HERIBERTO CARLOS SOLIS DELGADO.
CARGO QUE DESEMPEÑA: Fiscal Adjunto Provincial Penal Corporativa Utcubamba-Amazonas.
ASUNTO : Solicita opinión o juicio de experto sobre instrumentos de investigación que permita determinar validez y confiabilidad.

En mi condición de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, tengo el honor de dirigirme a usted, saludándolo con cordialidad, fina cortesía y admiración a su intelecto, manifestarle sobre los instrumentos de investigación, confiabilidad de los referidos instrumentos.

Su condición de operador jurídico, profesional en Derecho, experiencia docente en educación superior, conocimiento en materia de investigación, son los atributos para que haya decidido merecer su opinión a juicio de experto, así como las acotaciones críticas relacionadas con los instrumentos que se adjuntan.

Ficha de análisis de contenido: LA misma que servirá para comparar la legislación nacional con la internacional, sobre la violencia psicológica laboral.

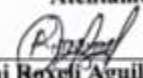
Cuestionario: Será aplicado a 36 trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba, que servirá para recopilar importante información sobre la violencia psicológica laboral que servirá para cumplir con nuestros objetivos.

Con la certeza que le presente tendrá la acogida suya, patentizo desde ahora mi agradecimiento con gratitud en aras de la exigencia y el rigor inherentes al problema de investigación que se está abordando.

Adjunto:

1. Copia de grado de bachiller en Derecho
2. Copia de Resolución de Decanato N° 305-2021-UNTRM-VRAC/FADCIP – Aprobación de proyecto de Tesis.
3. Hoja de Análisis de contenido
4. Cuestionario
5. Matriz de consistencia

Atentamente


Ani Roxeli Aguilar Zavaleta
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
INVESTIGADORA


Heriberto Solís
02.03.22.



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA:

"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA DURANTE EL AÑO 2019 -2021"

Nombres y apellidos del experto: *Hernesto Carlos Solís Delfino*
Cargo que desempeña: *Fiscal Adjunto Provincial*
Institución en la que trabaja el experto: *Ministerio Público*
Autora del instrumento: *ANI ROXELI AGUILAR ZAVALETA*

I- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20 | | | | | | | | | | REGULAR 21-40 | | | | | BUENA 41-60 | | | | | MUY BUENA 61-80 | | | | | EXCELENTE 81-100 | | | | |
|-------------|--|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|-----|--------------------|--|--|--|--|---------------------|--|--|--|--|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | | | | | | | | | |
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir exento de ambigüedades. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán mensurar a las variables; Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral, dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales, concretos, comprensibles, verificables, analizables, criticables, justificables y explicables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|
| ORGANIZACIÓN Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral, dimensiones e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| | SUFICIENCIA Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad | | | | X |
| INTENCIONALIDAD Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba durante el año 2019-2021. | | | | X | |
| | CONSISTENCIA La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba durante el año 2019-2021. | | | | X |



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|
| METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | X | | X |

II. OPINION DE APLICABILIDAD:
NINGUNA.

PROMEDIO DE VALORACION: 97, 22 %

LUGAR Y FECHA: Tarma, 2 de Mayo 2022


FIRMA

| | |
|---------|-----------|
| DNI | 6756657 |
| TELF N° | 098404783 |



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE SOBERANÍA NACIONAL"

Bagua Grande, 01 de marzo del 2022.

SEÑOR : MG. MAX ANTONIO GUTIERREZ RIVASPLATA.
CARGO QUE DESEMPEÑA: Fiscal Adjunto Provincial Penal Corporativa Utcubamba-
Amazonas.
ASUNTO : Solicita opinión o juicio de experto sobre instrumentos de
investigación que permita determinar validez y
confiabilidad.

En mi condición de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, tengo el honor de dirigirme a usted, saludándolo con cordialidad, fina cortesía y admiración a su intelecto, manifestarle sobre los instrumentos de investigación, confiabilidad de los referidos instrumentos.

Su condición de operador jurídico, profesional en Derecho, experiencia docente en educación superior, conocimiento en materia de investigación, son los atributos para que haya decidido merecer su opinión a juicio de experto, así como las acotaciones críticas relacionadas con los instrumentos que se adjuntan.

Ficha de análisis de contenido: LA misma que servirá para comparar la legislación nacional con la internacional, sobre la violencia psicológica laboral.

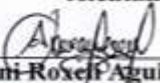
Cuestionario: Será aplicado a 36 trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba, que servirá para recopilar importante información sobre la violencia psicológica laboral que servirá para cumplir con nuestros objetivos.

Con la certeza que le presente tendrá la acogida suya, patentizo desde ahora mi agradecimiento con gratitud en aras de la exigencia y el rigor inherentes al problema de investigación que se está abordando.

Adjunto:

1. Copia de grado de bachiller en Derecho
2. Copia de Resolución de Decanato N° 305-2021-UNTRM-VRAC/FADCIP – Aprobación de proyecto de Tesis.
3. Hoja de Análisis de contenido
4. Cuestionario
5. Matriz de consistencia

Atentamente


Ani Roxell Aguilar Zavaleta
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
INVESTIGADORA

Recibido
02.03.
7



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA:
“CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA DURANTE EL AÑO 2019 -2021”

Nombres y apellidos del experto: *MR ANTONIO GUBIERNEZ RIVAS PLATS*
Cargo que desempeña: *FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL PENAL*
Institución en la que trabaja el experto: *MINISTERIO PÚBLICO - DISTRITO FISCAL DE AMAZONAS*
Autora del instrumento: *ANI ROXELI AGUILAR ZAYAleta*

I.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | | | | | | | BUENA | | | | | MUY BUENA | | | | | EXCELENTE | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|------------|-------|-------|-------|--------|---|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | 0-20 | 21-40 | 41-60 | 61-80 | 81-100 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | | | | | | | | | | |
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir exento de ambigüedades. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán mensurar a las variables; Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral, dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales, concretos, comprensibles, verificables, analizables, criticables, justificables y explicables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|
| COHERENCIA | Los items del instrumento expresan coherencia entre la variable, Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral, dimensiones e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| | METODOLOGIA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

6

IL. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

PROMEDIO DE VALLORACION: 95 %

LUGAR Y FECHA: / 2022
Dobos GKWAT - 01.03 - 2022

| | |
|---------------------------|-----------|
| FIRMA | |
| <i>[Firma manuscrita]</i> | |
| DNI | 10206339 |
| TELF N°. | 969324648 |



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE SOBERANÍA NACIONAL"

Bagua Grande, 01 de marzo del 2022.

SEÑOR : MG. ORLANDO MISAEL PALOMINO SILVA.
CARGO QUE DESEMPEÑA: Fiscal Adjunto Provincial Penal Corporativa Utcubamba-
Amazonas.
ASUNTO : Solicita opinión o juicio de experto sobre instrumentos de
investigación que permita determinar validez y
confiabilidad.

En mi condición de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, tengo el honor de dirigirme a usted, saludándolo con cordialidad, fina cortesía y admiración a su intelecto, manifestarle sobre los instrumentos de investigación, confiabilidad de los referidos instrumentos.

Su condición de operador jurídico, profesional en Derecho, experiencia docente en educación superior, conocimiento en materia de investigación, son los atributos para que haya decidido merecer su opinión a juicio de experto, así como las acotaciones críticas relacionadas con los instrumentos que se adjuntan.

Ficha de análisis de contenido: LA misma que servirá para comparar la legislación nacional con la internacional, sobre la violencia psicológica laboral.

Cuestionario: Será aplicado a 36 trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba, que servirá para recopilar importante información sobre la violencia psicológica laboral que servirá para cumplir con nuestros objetivos.

Con la certeza que le presente tendrá la acogida suya, patentizo desde ahora mi agradecimiento con gratitud en aras de la exigencia y el rigor inherentes al problema de investigación que se está abordando.

Adjunto:

1. Copia de grado de bachiller en Derecho
2. Copia de Resolución de Decanato N° 305-2021-UNTRM-VRAC/FADCIP – Aprobación de proyecto de Tesis.
3. Hoja de Análisis de contenido
4. Cuestionario
5. Matriz de consistencia

Atentamente

Ani Roxeli Aguilar Zavaleta
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
INVESTIGADORA

Orlando Misael Palomino
Silva
02/03/22



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas

| | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables Consecuencias Jurídicas y Violencia psicológica laboral, dimensiones e indicadores de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad | | | | | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de ucubamba durante el año 2019 -2021. | | | | | |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de ucubamba durante el año 2019 -2021. | | | | | |

FORMATO DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS

TITULO: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VIOLENCIA PSICOLOGICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, AÑO 2019 -2021".

AUTOR: Bach. Ani Roxeli Aguilar Zavaleta

| IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | MARCO TEÓRICO |
|--|--|---|
| La violencia psicológica laboral es un tema que sigue latente en nuestra sociedad, y que hasta el momento no existe un tratamiento jurídico específico que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores públicos vulnerados por conductas provenientes del interior de las Instituciones Públicas. | ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, año 2019 -2021? | Violencia psicológica laboral. Tratamiento jurídico de la violencia psicológica laboral. Derechos fundamentales vulnerados. Consecuencias jurídicas. |
| HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | | |
| Las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba producen perjuicio a la integridad psicológica sancionada en las leyes peruanas. | | |
| VARIABLES | | |
| Variable independiente | | Variable dependiente |
| Consecuencias Jurídicas | | Violencia psicológica laboral |
| POBLACIÓN | MUESTRA | MUESTREO |
| Está constituida por el número total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba que son un total de 400, asimismo se empleará el total de normas legales internacionales y normas legales nacionales sobre la violencia psicológica laboral. | Está constituido por treinta y seis (36) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba determinado por la fórmula a continuación. Asimismo, se empleará normas internacionales y nacionales que sancionen la violencia psicológica laboral. | Se empleará el muestreo aleatorio simple. |

| INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | |
|---|---|
| Los instrumentos a utilizar son una ficha de análisis de contenido y una encuesta. | |
| TRATAMIENTO ESTADÍSTICO | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN |
| Se analizará la encuesta y la ficha de análisis de contenido para llegar a la comprobación de la hipótesis. | La presente investigación es de diseño no experimental, de tipo transeccional, descriptivo Analítico. |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | |
| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVO ESPECIFICO |
| Determinar las consecuencias jurídicas de la violencia psicológica laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021. | a) Comparar el marco legal peruano con la legislación comparada respecto a las consecuencias penales y administrativas de violencia psicológica laboral. b) Determinar la incidencia de casos de violencia psicológica laboral denunciados y no denunciados en la municipalidad Provincial de Utcubamba durante los años 2019 al 2021. c) Identificar la percepción sobre de violencia psicológica laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el año 2019 -2021. |