



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas– Dirección
Regional de Salud, Piura 2022**

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

AUTOR:

Vences Arrese, Gabriela Francesca (orcid.org/0000-0003-1616-589X)

ASESOR:

Fernandez Vasquez, Jose Arquímedes (orcid.org/0000-0002-3648-7602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**DERECHOS FUNDAMENTALES, PROCESOS
CONSTITUCIONALES Y JURIDICION CONSTITUCIONAL Y
PARTIDOS POLITICOS**

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de Género, Inclusión Social y Diversidad Cultural

PIURA-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposo, mi hija y hermanas, por el apoyo incondicional y la confianza que me brindaron a lo largo de mis estudios, lo que permitió alcanzar con éxito la realización del mismo.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Fernández Vásquez, José Arquímedes por los consejos y conocimientos brindados para la correcta realización del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES:.....	35
VII. RECOMENDACIONES:.....	37
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2: Matriz de categorización.....	45
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	47
Anexo 4: Validaciones.....	50
Anexo 5: Pruebas de confiabilidad.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Primera escala - La escala española De LIPT (Leymann).....	18
Tabla 2. Situación del desprestigio laboral en niveles	21
Tabla 3. Situación del entorpecimiento del progreso en niveles	22
Tabla 4. Situación del bloqueo de la comunicación en niveles	23
Tabla 5. Situación de la intimidación encubierta en niveles.....	24
Tabla 6. Situación de la intimidación manifiesta en niveles	25
Tabla 7. Situación del desprestigio personal en niveles	26
Tabla 8. Situación del Acoso Laboral en niveles.....	27
Tabla 9. Situación del Acoso Laboral en niveles y por edades	27
Tabla 10. Situación del Acoso Laboral en niveles y por Tiempo laborando	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Alfa de Cronbach – Inventario de Acoso Laboral.....	19
Figura 2.	Situación del desprestigio laboral en niveles	21
Figura 3.	Situación del entorpecimiento del progreso en niveles	22
Figura 4.	Situación del bloqueo de la comunicación en niveles.....	23
Figura 5.	Situación de la intimidación encubierta en niveles.....	24
Figura 6.	Situación de la intimidación manifiesta en niveles	25
Figura 7.	Situación del desprestigio personal en niveles	26
Figura 8.	Situación del Acoso Laboral en niveles	27
Figura 9.	Situación del Acoso Laboral en niveles y por edades.....	28
Figura 10.	Situación del Acoso Laboral en niveles y por Tiempo laborando.....	29

RESUMEN

En la sociedad, aún existen comportamientos que revelan una cultura patriarcal y conservadora, es así, que el género femenino se convirtió en víctima de agresiones a su dignidad por su condición de mujer. Se puede recalcar que, a través de esta investigación se podrá abordar un problema real que existe en una sociedad muy tradicional, donde siempre el acoso laboral, para algunos grupos de personas afectadas por su condición de género (Importancia práctica), se encuentra presente. Finalmente, en términos de mérito teórico, este estudio contribuirá a varios sectores, pero sobre todo a la comunidad científica, ya que, con los resultados se contará con evidencia empírica, permitiendo un desarrollo para las políticas de conservación y protección de los servidores, debido que, las soluciones ayudarán a combatir este mal y así permitir que en el ámbito laboral como personal de los individuos, puedan desarrollarse de forma normal y con una protección que permitirá dar la seguridad que tanto se requiere, para que no quede en la impunidad o simplemente no se llegue a cometer. Este estudio se apoyó en búsquedas y revisiones de revistas indexadas de alto impacto para encontrar evidencia empírica suficiente.

Palabras clave: Discriminación, Acoso Laboral, Sociedad.

ABSTRACT

In society, there are still behaviors that reveal a patriarchal and conservative culture, thus, the female gender became a victim of attacks on their dignity due to their status as women. It can be emphasized that, through this research, it will be possible to address a real problem that exists in a very traditional society, where workplace bullying is always present for some groups of people affected by their gender condition (practical importance). Finally, in terms of theoretical merit, this study will contribute to several sectors, but above all to the scientific community, since, with the results, empirical evidence will be available, allowing the development of server conservation and protection policies, due to that, the solutions will help to combat this evil and thus allow individuals to develop in the workplace as well as in the personal sphere in a normal way and with a protection that will provide the security that is so required, so that it does not remain in impunity or it just doesn't get done. This study was supported by searches and reviews of high-impact indexed journals to find sufficient empirical evidence.

Keywords: Discrimination, Workplace Harassment, Society.

I.INTRODUCCIÓN

Es necesario describir la realidad problemática desde diferentes contextos espaciales, con la finalidad de conocer el comportamiento de la variable en el ámbito internacional, nacional y local.

En Puerto Rico se promulgó la Ley 90-2020, ley que regula y sanciona cualquier tipo de acoso en el trabajo, constituyéndola como una serie de acciones que atentan de manera negativa contra un trabajador, dichas conductas abusivas pueden manifestarse de manera verbal, escrita e incluso de manera física; siendo conductas que suelen darse de manera repetitiva. Asimismo, es importante destacar que el acoso psicológico dentro del trabajo se ejerce de manera vertical y horizontal según el organigrama de la institución. Según la legislación de Puerto Rico, los derechos constitucionales que se afectan como consecuencia de estas conductas inadecuadas resultan ser: la dignidad, la honra, la reputación, la vida privada-familiar, el resguardo contra riesgos para la salud e integridad del trabajo sembrando entornos o climas de trabajo hostiles y ofensivos que no son aptos para persona alguna.

En el Estado de Nueva York el acoso psicológico laboral por raza, color de piel, religión, género (incluido el embarazo), origen nacional o edad es ilegal en virtud de la ley federal (Nycbar, 2022). Por otro lado, todos los empresarios con más de cuatro empleados en la ciudad de Nueva York están cubiertos por las leyes federales contra el acoso y la discriminación, así como todos los empleados mayores de 18 años (Nycbar, 2022).

Sequeiro et al. (2021) menciona que según el sexto Estudio Europeo sobre las condiciones de trabajo (Eurofound), realizado en 2015, aproximadamente el 16% de este grupo de trabajadores (más mujeres que hombres) sostienen haber experimentado comportamientos sociales inapropiados, siendo la intimidación/abuso el comportamiento social más denigrado (5%), seguido de la violencia física (2%) y el acoso sexual (1%). Sin perder de vista el enfoque legal, es necesario precisar que este tipo de conductas suelen manifestarse con mayor incidencia en el género femenino, siendo víctimas de discriminación por los niveles jerárquicos más altos dentro de las empresas.

En el transcurso del año 2019, en la ciudad de Cataluña, ciertos médicos de familia elevaron una alerta al sistema de vigilancia epidemiológica de salud ocupacional de dicha jurisdicción, como consecuencia de la identificación de altos índices de sospechas, vinculadas con trastornos de salud dentro del trabajo (49%). Es necesario mencionar que este grupo de trabajadores que formaron parte del estudio, fueron víctimas de conductas arbitrarias y abusivas por parte de los empleadores; y una de las características más representativas señala que dichos actos se daban de manera rutinaria y repetitiva (Sequeiro et al., 2021)

En el ámbito Nacional, Cortes (2021) sostiene que cuando empezó esta crisis sanitaria, el país ha recibido casi 900 quejas por acoso en el lugar de trabajo. Esto parece una cifra baja, pero según GenderLab, sólo se informa del 8% de los casos. El acoso sexual o sexista, las bromas en el lugar de trabajo y los prejuicios son algunos de los comportamientos que se denuncian con mayor frecuencia.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), reportó que hubo 159 casos de acoso en el 2021. En total, el organismo público señaló que el 98% de las quejas procedían de trabajadores, mientras que el restante de colaboradores externos. El miedo a ser despedido, el no conocimiento de cómo hacer una queja y la aceptación del acoso laboral son algunas de las razones por las cuales no se formulan las denuncias. Según SUNAFIL, la agencia gestionó 484 quejas en el año 2020 sobre acoso laboral y todas ellas se resolvieron (Cortes ,2021).

En la ciudad de Piura, aún existen marcados comportamientos en la sociedad que ponen en evidencia una cultura machista y conservadora frente a determinados casos; como consecuencia de esto, el género femenino ha sido víctima de atentados contra su dignidad por su simple condición de ser mujeres, tanto el contexto familiar como laboral.

Piura sigue siendo tan conservadora y machista que aún existen mujeres que no pueden desempeñar ciertos oficios o labores porque la misma sociedad las discrimina como tal, por ejemplo, no suelen participar en actividades de construcción, transporte público (taxis, mototaxis), oficios como albañilería, electricidad, fontanería, e incluso si se analiza la participación del género femenino en diferentes organismos públicos y privados de la ciudad, éstas no suelen ocupar

cargos de mayor envergadura (mayoritariamente). Estas características de la realidad problemática, han surgido como consecuencia de un proceso de observación y percepción que han permitido esclarecer el acoso como conductas muy normales dentro de la sociedad y que vienen afectando el rol del género femenino en la vida organizacional. (Viladrich, 2021)

Según la exposición de la realidad problemática, se pudo plantear como problema general: ¿En qué situación se encuentra el acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022? Y como problemas específicos: ¿En qué situación se encuentra el desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022? (sintetizarlo)

Esta investigación es conveniente porque permitirá medir los efectos del acoso laboral como forma de discriminación, específicamente en un grupo de servidoras públicas en la Ciudad de Piura. Así mismo, servirá para que las organizaciones estatales regulen ejemplarmente este tipo de comportamientos que buscan discriminar a las personas del género femenino durante el desarrollo de sus actividades laborales.

En cuanto a la relevancia social, es preciso señalar que los principales beneficiarios serán las trabajadoras del sector público localizadas en Piura, ya que se podrán implementar medidas correctivas que busquen salvaguardar su integridad y sobre todo que las autoridades institucionales tomen conciencia sobre la igualdad de género en el trabajo.

Está claro que este estudio permitirá dar solución a una problemática real, la misma que se encuentra presente en una población aún tradicional y machista en la cual, aún sigue presente el acoso laboral hacia determinados grupos que por su condición de género se ven afectados (implicancias prácticas). Finalmente, en cuanto al valor teórico, con el desarrollo de esta investigación se obtendrá un importante aporte para la comunidad científica, ya que, con los hallazgos del estudio, se podrá contar con evidencia empírica que respalde las futuras políticas de protección a las servidoras públicas y privadas.

Según el problema general propuesto para esta investigación, se planteó como objetivo general: Diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022 y como objetivos específicos: a) Determinar la situación actual del desprestigio laboral, b) Determinar el entorpecimiento del progreso, c) Determinar bloqueo de la comunicación, d) Determinar la intimidación encubierta, e) Determinar la intimidación manifiesta y desprestigio personal como formas de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación está respaldada por investigaciones y verificaciones en revistas indexadas, de suma importancia y gran aporte, esto para encontrar evidencias empíricas suficientes y así discutir los resultados. Estas búsquedas han incluido las siguientes fuentes de información:

En primera instancia, Vaca & Gutiérrez (2021) su investigación publicada en la base de datos Scopus, planteó como objetivo evaluar el vínculo entre el mobbing laboral y el nivel de daño psicológico sufrido por el género de la víctima en el lugar de trabajo. Los participantes del estudio fueron 322 trabajadores de producción, se utilizó el instrumento Cisneros = 0,96 utilizando un diseño no experimental, transversal, correlativo. También se utilizaron las pruebas de Spearman y T de estadística. Por lo que se comprueba que existe una relación significativa entre las correlaciones entre el área de trabajo y la jornada, así como el acoso personal, el acoso laboral, la humillación, la agresión y la persuasión, del mismo modo la intensidad del mobbing en el acoso psicológico, lo que indica un nivel más bajo de acoso laboral. La investigación ayudará a sugerir estrategias de intervención para reducir el acoso laboral y promover la implementación de un proceso que involucre el trabajo de los expertos de la salud para perfeccionar el bienestar de las personas, así como el de las empresas.

Fernández & Escobar (2021) publicaron su paper en Scopus, con el propósito de analizar el sistema jurídico acerca del mobbing en distintos países de la comunidad internacional. Tratándose de una investigación teórica, con enfoque cualitativo y con técnica de investigación documental. Es así, que se logró interpretar que cuando se trata de defender a los empleados del acoso laboral, los países con diferentes sistemas legales tienen una variedad de enfoques. Debido a esto, los autores utilizan un método de investigación teórica para determinar que la disparidad en los esquemas de protección entre los tres países estudiados (Inglaterra, Estados Unidos y Colombia), concluyendo que se debe a la diversidad histórica, cultural, política, económica y social dentro de cada uno de esos países.

Rojas-Solís et al. (2019) en su artículo científico Scopus buscaron llevar a cabo una revisión sistemática que aborde el acoso laboral como variable focal. Se realizaron búsquedas rigurosas en las principales bases de información de revistas con

indexaciones con alto factor de impacto (EBSCO, Web of Science, Scielo y SCOPUS). El artículo presentó una evaluación sistemática de la investigación científica sobre las experiencias de los trabajadores universitarios con el acoso laboral. El período de tiempo que abarcó la investigación osciló entre 2000 y 2019. Entre otras características del estudio, se encontraban diseños de investigación no experimental, transversal, correlacional y descriptiva. Se fomentó la investigación sobre el acoso laboral entre empleados universitarios en términos de instrumentos, teniendo en cuenta la necesidad de actualización y validación teórica; otro alcance del estudio buscó sembrar conciencia para fomentar el diseño de herramientas para diagnosticar el acoso temprano de tipo sexual en este grupo de colaboradores universitarios.

Ochoa & Layedra (2019) en su artículo scopus con la finalidad de examinar el acoso laboral en sus diversas formas de manifestación. Estudio abordado desde un enfoque cualitativo. El estudio puso en evidencia que el acoso laboral está presente en las organizaciones de manera muy cotidiana y normal; sin embargo, esta problemática ha sido escasamente tratada en el ámbito legal. De esta manera se puso en evidencia un vacío legal que desprotege a ciertos grupos de trabajadores en sus respectivos centros de trabajo.

No obstante, el siguiente artículo representa una de las primeras manifestaciones formales que motivo el estudio de esta variable; estudio que, pese a su antigüedad, bajo el criterio del investigador fue de suma importancia para este estudio; Berdahl & Moore, (2006) en su artículo publicado en Ebsco cuyo objetivo buscó analizar cómo el género y la etnia afectan la incidencia del acoso sexual en el centro de labores. Este artículo representó un esfuerzo por llenar este vacío. Se utilizaron datos de empleados de cinco organizaciones para examinar si las mujeres pertenecientes a las minorías estaban sometidas a una doble amenaza en el trabajo, ya que son mujeres y miembros de un grupo minoritario. Esta predicción fue confirmada por los resultados. Las mujeres experimentaron más acoso sexual que los hombres, las minorías experimentaron más acoso étnico que los blancos y las mujeres de minorías experimentaron más acoso en general que los hombres de la mayoría.

Para el ámbito nacional, se han reportado estudios publicados en repositorios de universidades licenciadas, destacando: Sánchez (2020) quien propuso determinar el impacto del acoso laboral en la dignidad de los trabajadores en el Gobierno Regional de Tumbes 2020. En este estudio se utilizó un diseño de sección transversal explicativa no experimental. Existió una fuerte correlación entre el acoso en el lugar de trabajo y la dignidad del trabajador, como demuestra el valor P de 0,01 y las fuertes pruebas que apoyan la revisión de la hipótesis nula en favor de la alternativa. Consecuentemente el acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes – 2020.

Mientras tanto, Mendoza (2019) en su tesis de grado publicada en la Universidad César Vallejo, planteó como objetivo evaluar si el acoso en el lugar de trabajo afecta a la estabilidad de los empleados. Investigación cuyo enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básico, descriptiva- correlacional. La población estuvo compuesta por 300 personas que tenían entre 20 y 65 años que trabajan en régimen no determinado, determinado o fijo. Por ello, la muestra se constituyó de 169 personas del Instituto. Con el cuestionario de empleo la escala tipo Likert, con 28 preguntas. El análisis de datos muestra que el acoso en el lugar de trabajo afecta significativamente seguridad generada en los trabajadores. En consecuencia, la estabilidad laboral se ha visto afectada por este fenómeno en un 18,3%, y se ha ido incrementando silenciosamente ya que se produce en varios tipos como el acoso laboral vertical y horizontal.

Luego de reportar la evidencia empírica a través de artículos científicos y tesis publicadas en repositorios de universidades licenciadas, se procede a presentar el sustento teórico (Modelos teórico) que permitirá respaldar este estudio.

Es preciso realizar un recorrido histórico acerca del estudio de la variable, en la década de 1980, el profesor Heinz Leymann propuso investigar las formas directas e indirectas de acoso laboral y los resultados de su investigación atrajeron la atención del público, así como la atención del personal sanitario y de los especialistas en temas ocupacionales (Leymann, 1987).

Para resumir lo dicho por Leymann y su teoría de “Hostigamiento Laboral” quien es citado por Ziller (2011) el acoso en el lugar de trabajo, se define como una serie de comportamientos ofensivos con ausencia de ética, que normalmente atentan contra

los colaboradores y los vuelven vulnerables. Bajo estas condiciones los colaboradores ven afectada de manera considerable su dignidad.

Muñoz & Pérez (2021) sostiene que el término acoso laboral se refiere a aquellos comportamientos o prácticas hostiles que son primariamente psicológicas y que causan humillación, ofensa o angustia al destinatario.

De acuerdo con la doctrina, el acoso laboral ha sido categorizado en base a una serie de criterios, de los cuales el más destacado es la posición jerárquica de las personas contratadas según su nivel de dependencia.

El acoso laboral se clasifica en dos tipos: acoso laboral horizontal y acoso laboral vertical, dependiendo de la posición en la jerarquía. El acoso horizontal, por otro lado, se produce entre compañeros de trabajo que están en la misma jerarquía organizacional y está motivado por el miedo y la envidia entre el grupo. Según Arbonés (2014) citado por Barrado y Prieto (2016) en este tipo de acoso en el lugar de trabajo, tanto el acosador como la víctima están en la misma posición jerárquica. El acoso laboral vertical se clasifica como el segundo tipo de acoso, y hay dos tipos de acoso laboral vertical a considerar: (1). Es menos común que el acoso vertical ascendente; los acosadores tienen menos posibilidades de éxito porque sus acciones frecuentes y tendenciosas se dirigen a un superior jerárquico. (2). Cuando una parte aprovecha su superioridad jerárquica sobre otra que está subordinada al acosador, este tipo de acoso laboral es el más común. Estas circunstancias se esto se produce cuando un empleado de nivel jerárquico inferior está sometido a acoso psicológico, con la distinción de que el acosador tiene la ventaja de estar en una posición o jerarquía más alta en la organización.

Se pueden distinguir dos tipos de sujetos intervinientes para el caso del acoso en el lugar de trabajo, según Palencia (2020): el sujeto activo y el sujeto pasivo. (1). Activo, según son los que consiguen marginalizar psicológicamente a los demás. (2). Pasivo, se caracteriza por la mediocridad, la envidia, la intolerancia, la inseguridad y la frustración, ya que busca la aprobación de sus acciones, que son superiores en su mundo interior pero que son rechazadas por otros.

Los que son acosados se conocen como sujetos pasivos. Según Hirigoyen (2001) citado por Palencia (2020) la persona acosada posee ciertas características que

molestan al acosador, y como resultado, el acosador lo considera una amenaza para su posición dentro de la organización.

En cuanto a la concepción del modelo teórico que permite respaldar esta investigación, se pudo reportar la teoría del psiquiatra alemán Heinz Leymann "Hostigamiento Laboral", quien destacó su investigación sobre el acoso laboral, por medio de un daño psicológico. Este autor forjó sus estudios sobre las conductas propuestas por Glasl (otro pionero que estudió el acoso) y amplió el modelo de acuerdo a las circunstancias laborales de los años 90 (Leymann, 1996). Para adaptar el modelo al entorno laboral éste autor utilizó los comportamientos iniciales de acoso sistemático como punto de partida y los amplió para incluir los numerosos cambios que se produjeron en ese momento (Leymann, 1996).

La violencia psicológica en el trabajo fue estudiada por primera vez en 1984 por un alemán residente en Suecia llamado Heinz Leymann. Este investigador paso parte de su tiempo estudiando ciertas conductas inapropiadas que surgieron de las relaciones laborales entre ciertos grupos de trabajo. Este autor mantuvo una firme posición acerca del acoso psicológico, señalando que quienes ejecutan actos hostiles contra otros trabajadores, actúan de manera premeditada y son conscientes de sus acciones (Leymann, 1996).

El término acoso en el lugar de trabajo fue acuñado por Leymann en 1990 en el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, lo que le dio un impulso. Se publicó en 1993 y posteriormente se tradujo en francés.

El acoso psicológico en el trabajo según Leymann (2010) quien es citado por Gómez (2017) se define como la comunicación hostil e inmoral persistente contra otra persona por parte de uno o más sujetos. Estas actividades tienen lugar de forma regular y durante un periodo de tiempo prolongado.

Leymann en su teoría conductual clasifica el acoso psicológico en cinco aspectos bien diferenciados, a las que denomina: Las cinco principales maniobras para destruir a un buen profesional (Leymann, 2010):

(1). Limitar su comunicación: El acosador tiene el poder de decirte lo que puedes y no puedes decir. Las víctimas están privadas de su libertad de expresión cuando son acosadas.

(2). Limitar contacto social: Evite el contacto visual con la víctima: Ni la palabra ni sus acciones se dirigen a la víctima. En consecuencia, se desconecta del resto del mundo y de su empresa.

(3). Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Acabar con su reputación delante de sus compañeros de trabajo: bromear y ridiculizar a la víctima y a su familia o a sus orígenes, antecedentes o entorno.

(4). Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Cuando a una víctima se le asignan tareas que no están relacionadas con sus actividades alusivas al puesto de trabajo, lo que se busca es afectar su desempeño, y conllevarlo a equivocarse.

(5). Comprometer su salud: Su salud mental y física sufrirá si se somete a un régimen de acoso psicológico sin ningún ataque directo, pero este cuestionario se centra en el comportamiento del acosador y no en su propio. Esto complica su salud.

El modelo teórico de Leymann en base a los aspectos mencionados anteriormente, propuso 6 dimensiones causadas por el acoso en el trabajo, las cuales se detallan a continuación: (1). Subescala de desprestigio laboral (DL). El descrédito o la desacreditación en el trabajo puede lograrse mediante rumores o acusaciones, o mediante medidas restrictivas o comparativas de agravio con el resto de la plantilla, que minimizan u ocultan sus logros. Estas estrategias constituyen el acoso en el trabajo. (2). Subescala de entorpecimiento del progreso (EP). Consiste en elementos que degradan la dignidad del sujeto acosado, empleando métodos de trabajo impropios e indecorosos que afectan el desarrollo de las labores de los colaboradores. (3). Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC). Para decirlo de otra manera, se compone de elementos que se relacionan con un bloqueo de comunicación interna y externa dentro y fuera de la organización. (4). Subescala de intimidación encubierta (IE). Se compone de amenazas y artículos de daños ocultos, la mayoría de los cuales no dejan rastro o se realizan de forma limpia, lo que dificulta la identificación de las partes responsables. (5). Subescala de intimidación manifiesta (IM). En concreto, los artículos de este caso se refieren a amenazas o restricciones que se imponen directamente a él y no se disfrazan ni en público, como amenazas verbales y gritos. (6). Subescala de desprestigio personal (DP). Se compone de elementos que se refieren a una

devaluación o descrédito de sus vidas personales y privadas (en contraposición a sus vidas profesionales), como se demuestra por la crítica, la burla y la negación de su forma de ser, vivir y razonar.

En cuanto al marco referencial es importante precisar que, en el Perú, existe un Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

De acuerdo con la Ley N° 27942, que regula el acoso sexual, este reglamento tiene por objeto crear las normas básicas y específicas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual a nivel institucional.

En concordancia con el artículo 2 de la Ley, esta disposición se aplica a todos los casos de acoso sexual que ocurran en el lugar de trabajo, en la escuela, en el sector público o privado, en las fuerzas armadas o policiales, o en cualquier otro tipo de relación de sumisión.

Para efectos legales, conductas o actos físicos, verbales, gestuales u otros con connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; comentarios o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; toques corporales, roces o acercamientos; y otros de naturaleza similar, constituyen una conducta sexual de acoso que afecta psicológicamente a los hostigados.

Las acciones emprendidas para detener el acoso sexual y sancionar a quienes lo realizan se fundamentan en los siguientes principios:

(a). Dignidad: Es imperativo que todos los involucrados en la prevención y sanción del acoso sexual actúen entendiendo que la persona humana y el respeto a su dignidad se encuentran entre las más altas prioridades de la sociedad y que su protección es necesaria si el acoso pretende crear un ambiente intimidatorio y hostil, o ambiente humillante, o si interfiere con el trabajo, la educación o la capacitación.

(b). Principio de ambiente de trabajo saludable: Todo el mundo tiene derecho a trabajar, aprender, formarse o participar en otras actividades en un entorno seguro y saludable que apoye su bienestar físico y mental, así como su crecimiento y rendimiento profesional.

(c). Principio de igualdad y no discriminación por género: Es imperativo que las instituciones, las autoridades y cualquier persona implicada en la prevención y el castigo del acoso garanticen la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo o género, para prevenir y castigar el acoso sexual. Los derechos de los individuos no pueden ser vulnerados o anulados por la discriminación basada en el género, la identidad sexual o la orientación sexual de cualquier tipo, y esta discriminación está estrictamente prohibida.

(d). Principio de intervención inmediata y rápida: Las instituciones, autoridades y cualquier persona involucrada en la prevención y sanción del acoso sexual deben reaccionar de inmediato, instruyendo la ejecución de medidas preventivas, y se debe proteger a la víctima.

Como resultado del enfoque de género, esta ley brinda elementos esenciales para la formulación de políticas que contribuyan a la reducción y eliminación de la desigualdad de género, así como a la modificación de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres y a la eliminación de todas las formas de violencia basada en sobre factores discriminatorios (Ley N° 27942).

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual dentro de sus múltiples enfoques, hace énfasis en el enfoque de género; por lo tanto, proporciona los elementos necesarios para formular políticas que contribuyan a reducir y eliminar las diferencias presentes en el género, modificando las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, suprimiendo patrones de violencia basados en el género, la raza, el nivel socioeconómico, la edad y la orientación sexual, entre otros factores, asegurando el acceso igualitario de hombres y mujeres a los recursos y servicios públicos, aumentando su participación política y cívica, todo lo mencionado en igualdad de condiciones.

Para el artículo 6.- Acoso sexual en sus múltiples configuraciones y manifestaciones, el acoso sexual es una forma de violencia que se estructura a través de una acción de naturaleza o connotación sexual o sexista y es desalentada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede resultar en una atmósfera intimidante, hostil o humillante; o puede tener un impacto en la actividad o el empleo. Es necesario aclarar que el acosador busca desacreditar al sujeto acosado, con la finalidad de ponerlo en evidencia frente a sus compañeros de

trabajo e incluso frente a los directivos de la organización donde suele desempeñarse laboralmente.

Si la acción del acosador se repite o la víctima expresa rechazo, se estaría frente a un caso de acoso sexual de tipo laboral o de diversa índole. La repetición de una frase podría interpretarse como un elemento indicador. Según la ley, cuando la conducta acosadora es repetitiva entonces se está frente a un problema laboral que debe ser debidamente tratado y sancionado de manera ejemplar, con la finalidad de evitar futuros trabajadores incumplan con mantener un clima de trabajo saludable.

Si el acto de acoso sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo; se considera que se ha producido el acto de acoso sexual. El acoso sexual se configura con independencia de que existan grados de jerarquía entre la persona acosada y el acosador. Hay que tener en cuenta que la jerarquía es uno de los principales factores que ocasionan algún tipo de conductas acosadoras frente a los demás órganos inferiores.

En cuanto a las medidas de protección al hostigado, se permite un máximo de tres (3) días hábiles para que el órgano a cargo dicte las acciones de protección correspondientes luego de recibida la queja o denuncia. Las medidas de protección se otorgan de oficio a petición de parte, y se ejecutan de inmediato, siendo las más representativas: (a). La posición del presunto acosador será rotada o cambiada de alguna manera. (b). Suspensión del presunto acosador por un período de tiempo. (c). Es posible solicitar que la víctima sea rotada o trasladada a un lugar diferente. (d). Solicitud a la autoridad competente para que dicte una orden que prohíba el acercamiento, la cercanía a la víctima o su entorno familiar.

En cuanto a la sanción, una vez emitido el informe del órgano encargado de la investigación, se traslada al órgano encargado de imponer la sanción dentro del plazo de un (1) día hábil contado a partir de la emisión del informe por parte del órgano encargado de la investigación. La entidad encargada de dictar la sanción, resolución o decisión deberá hacerlo en un plazo no mayor de diez (10) días a partir de que se haya establecido la recepción del informe.

Dentro del plazo señalado, el citado órgano comunica la denuncia al supuesto hostigador dándoles la oportunidad de presentar sus alegaciones si lo estima

oportuno. Cada institución es responsable de determinar esta duración de acuerdo con la legislación y políticas aplicables. La sanción al acosador, en su caso, se incluye en la resolución o sentencia, así como las demás medidas que sean necesarias para evitar que en el futuro se produzcan nuevos casos de acoso.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Lozada (2014) afirma que la investigación aplicada conduce a la generación de nuevos conocimientos, que se aplican intensamente a la realidad problemática estudiada (entorno, organización, sector productivo, etc.); además, el investigador está familiarizado con los problemas planteados y es capaz de aportar soluciones para hacer frente a tales circunstancias, el mismo que coincide con (Risco, 2022) donde señala que dicho tipo de estudio se inclina por obtener nuevos datos que permiten aplicarlos a la realidad que es el objeto de estudio. Finalmente, esta investigación demuestra que es de tipo aplicada, ya que el problema del acoso laboral en servidoras públicas es un problema real al que pueden enfrentarse determinados grupos de trabajo.

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental: Señala Kerlinger (2002) que en la medida que no exista manipulación acerca de la variable tratada, y se observen los acontecimientos tal cual se encuentren en la realidad problemática, entonces se tratará de un estudio cuyo diseño es evidentemente no experimental. Bajo esta conceptualización queda claro que, en este estudio, por desarrollarse en la Dirección Regional de Salud los datos serán extraídos sin sufrir ningún tipo de alteración.

Transversal - Descriptivo: Este tipo de investigación tiene la tarea de identificar las características de la población objeto de estudio. Para Alban et al. (2020) los estudios descriptivos permiten registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual de los hechos y la composición de los fenómenos. De acuerdo a las características explicadas por Alban et al. (2020) esta investigación se realizará en la Dirección Regional de Salud -Piura se trata de una investigación descriptiva, ya que se busca estudiar las diferentes conductas acosadoras en una institución pública.

Se utilizó el siguiente esquema:



Dónde:

M: Cantidad de participantes en el estudio (muestra)

O: Observación

P: Propuesta de la investigación

3.2. Variables y operacionalización**Variable**

Acoso laboral: Muñoz & Pérez (2021) sostienen que el término acoso laboral se refiere a aquellos comportamientos o prácticas hostiles que son primariamente psicológicas y que causan humillación, ofensa o angustia al destinatario.

Dimensiones

- Desprestigio laboral (DL): Existen ciertas acciones o conductas entre trabajadores que buscan generar incertidumbre entre ellos y son como consecuencia de rumores que buscan desprestigiarlo frente a los demás.
- Entorpecimiento del progreso (EP): Cuando al trabajador se le asignan labores que no están contenidas dentro de las obligaciones de su puesto, entonces está siendo víctima de acoso.
- Bloqueo de la comunicación (BC): Comprenden acciones que intentan cerrar los canales formales e informales de comunicación entre los miembros de la organización, y que constituyen acciones hostiles de acoso en el trabajo.
- Intimidación encubierta (IE): Comprenden conductas inadecuadas como amenazas; conductas que normalmente no pueden ser demostradas con pruebas pero que hostigan a los colaboradores.
- Intimidación manifiesta (IM): Comprenden una serie de restricciones que buscan coaccionar el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización. Las conductas más típicas se disfrazan a través de gritos.
- Desprestigio personal (DP): Estas conductas inadecuadas buscan desprestigiar los aspectos personales y familiares del colaborador, hasta afectar su comportamiento.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Está conformada por la totalidad de servidoras públicas que ocupan cargos administrativos en diversas oficinas adscritas laboralmente a la Dirección Regional de Salud – Piura.

Criterios de inclusión

- Pertenecer al género femenino.
- Mantener vínculo contractual no menor a 1 mes con la institución.
- Mantener una línea de autoridad dentro del organigrama que permita identificar un órgano jerárquico de dependencia funcional. (Dicho de otra manera, depender de un jefe directo).

Criterios de exclusión

- Pertenecer al género masculino.
- Del género femenino, quienes no reporten una línea de autoridad y/o dependencia funcional.

3.3.2 Muestra

Al tratarse de una sola organización y por efectos de representatividad, se considerará que para este estudio la población será igual a la muestra ($N=n=x$).

3.3.3 Muestreo

Dado que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para participar en este estudio, se proporciona un procedimiento sencillo de selección aleatoria, al que se denomina muestreo aleatorio simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica escogida para llevar a cabo esta investigación, será la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Es importante precisar que Hernández (2014) manifiesta que la encuesta es una de las técnicas más empleadas en el campo de las ciencias sociales y humanidades permitiendo enfocarse en determinadas realidades problemáticas con la finalidad de describir la situación actual.

Hay dos secciones diferentes en el cuestionario de Leymann Inventory. El primero trata sobre variables sociodemográficas y laborales, y el segundo sobre diferentes tipos de acoso.

Se trata de una serie de preguntas que intentan averiguar si alguien está acosando repetidamente a alguien en el trabajo en determinadas situaciones. El cuestionario se llama Inventario de Leymann y tiene 6 partes que se califican en una escala llamada escala Likert, que va desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo.

Tabla 1. Primera escala - La escala española De LIPT (Leymann)

Ac. psicológico en el trabajo	ítems	Puntuación
C1- Desprestigio laboral (DL).	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	1-5
C2- Entorpecimiento del progreso (EP).	14, 27, 32, 33,34, 35,37	1-5
C3- Bloqueo de comunicación(BC)	3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53	1-5
C4- Intimidación encubierta (IE).	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48	1-5
C5- Intimidación manifiesta (IM).	1, 2, 4, 8, 19, 29	1-5
C6- Desprestigio personal(DP).	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31	1-5

Tabla 1 Primera escala

Fuente: Elaboración propia.

Validación del instrumento

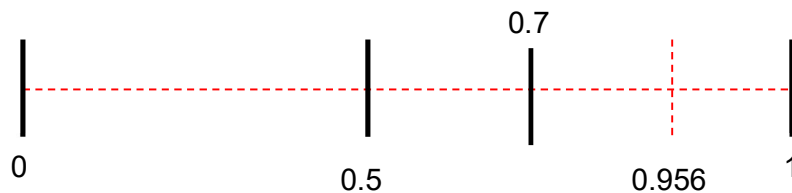
El proceso de validación estuvo a cargo de 3 especialistas de la Facultad de Derecho y Humanidades, quienes sometieron el instrumento de recolección de datos a su juicio como expertos de la especialidad, destacando:

- Mg. Carlos Alberto López Meza
- Mg. José Arquímedes Fernández Vásquez
- Mg. Gilberto Carrasco Meniz

Confiabilidad

Con la finalidad de evaluar la consistencia interna de cada uno de los ítems y del constructo en su conjunto, es importante especificar que la herramienta de recopilación de datos pasó rigurosamente por una evaluación estadística, mediante el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach. La regla de interpretación para esta prueba señala que cuando el valor obtenido se encuentra contenido en el rango de 0.7 – 1, entonces se trata de un instrumento confiable. Para este inventario de acoso laboral el valor resultó ser equivalente a 0.956, por ende, se concluye que se trató de una herramienta de confiable aplicabilidad.

Figura 1. Alfa de Cronbach – Inventario de Acoso Laboral
(Índice de consistencia interna)



3.5. Procedimientos

- (1). Se diseñará a través de Google Forms el cuestionario, con la finalidad de ser repartido de manera virtual a través de los correos corporativos e institucionales. (50% de los participantes)
- (2). Se realizará la impresión física del instrumento para ser aplicado de manera presencial con las medidas y protocolos de bioseguridad dispuestos por los organismos estatales. (50% de los participantes)
- (3). Luego de recopilar la información los datos fueron procesados en el software estadístico Spss V-23 y con ello dar cumplimiento estricto a los objetivos de estudio.
- (4). Con el asesoramiento de un ingeniero estadístico experto en la materia, se llevará a cabo el proceso de tabulación, análisis e interpretación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación actual, se elaborarán tablas con valores absolutos (totales), tablas con valores estadísticos relativos o porcentuales, valores máximos, valores mínimos, rangos de puntuación, tablas cruzadas y finalmente gráficos sectoriales, etc.

3.7. Aspectos éticos

- Autonomía: Quienes se involucran en el estudio tienen la opción de retirarse en cualquier momento si lo creen necesario.
- Beneficencia: Las condiciones de quienes son víctimas de algún tipo de acoso laboral mejoran como resultado de esta investigación, que se llevará a cabo principalmente con fines benéficos.
- Competencia profesional y científica: El trabajo será dirigido por expertos en el ámbito del derecho, con el fin de avalar y respetar al máximo el método científico.
- Independencia: Cualquier factor político, social, religioso u otro que se esté considerando será dejado fuera de la investigación con el fin de no interferir con las conclusiones a las que se llegue como resultado de la investigación.
- No maleficencia: El fin primordial del estudio es respetar al ser humano y protegerlo de cualquier tipo de maltrato o exposición, que lo denigra como ser humano.
- Responsabilidad: El investigador será enteramente responsable de las repercusiones de su trabajo, lo que incluye el desarrollo y ejecución de sus hallazgos.

IV. RESULTADOS

La muestra de la presente investigación estuvo compuesta por 20 servidoras públicas que ocupan cargos administrativos en diversas oficinas adscritas laboralmente a la Dirección Regional de Salud – Piura.

Los resultados se pudieron obtener a través de la encuesta, técnica escogida para llevar a cabo esta investigación y como instrumento el cuestionario, la misma que fueron:

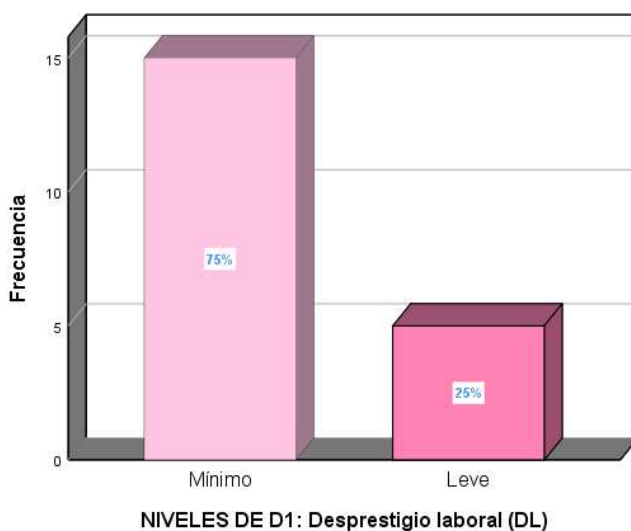
Objetivo específico 1: Determinar en qué situación se encuentra el desprestigio laboral, como forma de discriminación a servidoras públicas– Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 2. Situación del desprestigio laboral en niveles

	f	%
Mínimo	15	75
Leve	5	25
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 2. Situación del desprestigio laboral en niveles



FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 75.0% de ellas están sufriendo un nivel de desprestigio laboral **mínimo** o muy bajo mientras que un 25.0% de ellas sufren un desprestigio laboral de nivel **leve** o bajo.

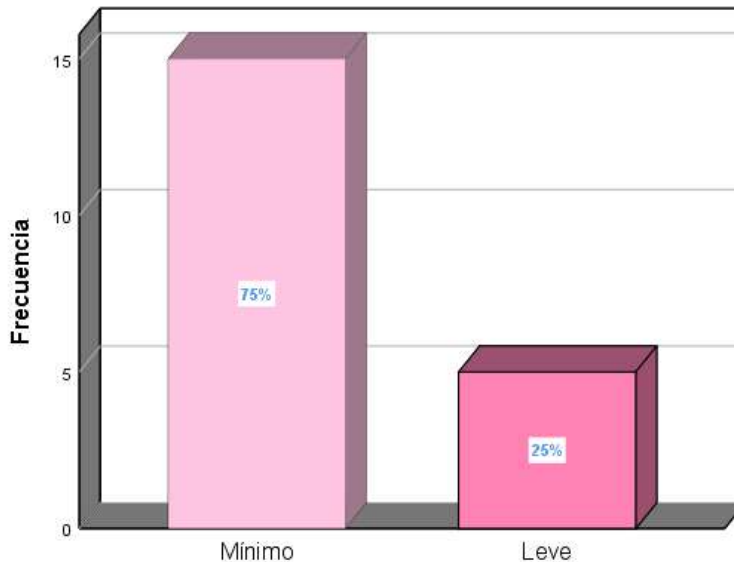
Objetivo específico 2: Determinar en qué situación se encuentra el entorpecimiento del progreso, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 3. Situación del entorpecimiento del progreso en niveles

	f	%
Mínimo	15	75
Leve	5	25
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 3. Situación del entorpecimiento del progreso en niveles



NIVELES DE D2: Entorpecimiento del progreso (EP)

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 75.0% de ellas están sufriendo un entorpecimiento del progreso **mínimo** o muy bajo mientras que un 25.0% de ellas sufren un entorpecimiento del progreso de nivel **leve** o bajo.

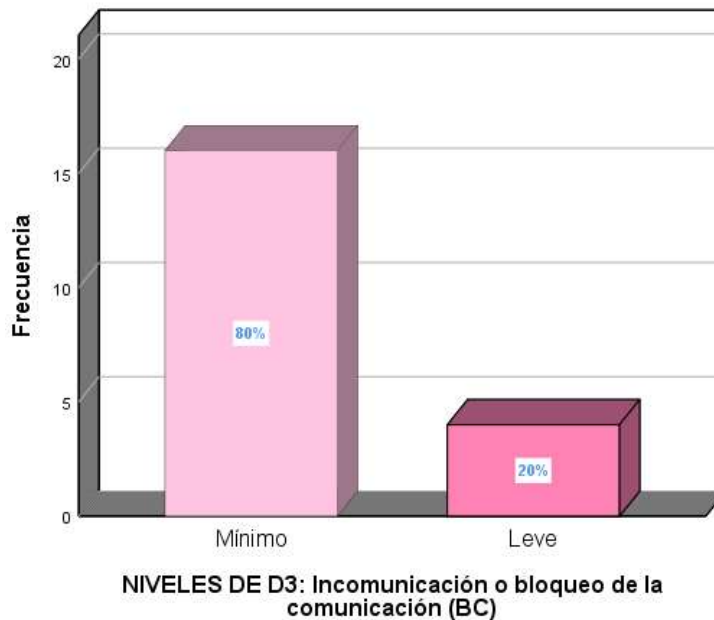
Objetivo específico 3: Determinar en qué situación se encuentra el bloqueo de la comunicación como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 4. Situación del bloqueo de la comunicación en niveles

	f	%
Mínimo	16	80
Leve	4	20
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 4. Situación del bloqueo de la comunicación en niveles



FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 80.0% de ellas están sufriendo un bloqueo de la comunicación **mínimo** o muy

bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren un bloqueo de la comunicación de nivel **leve** o bajo.

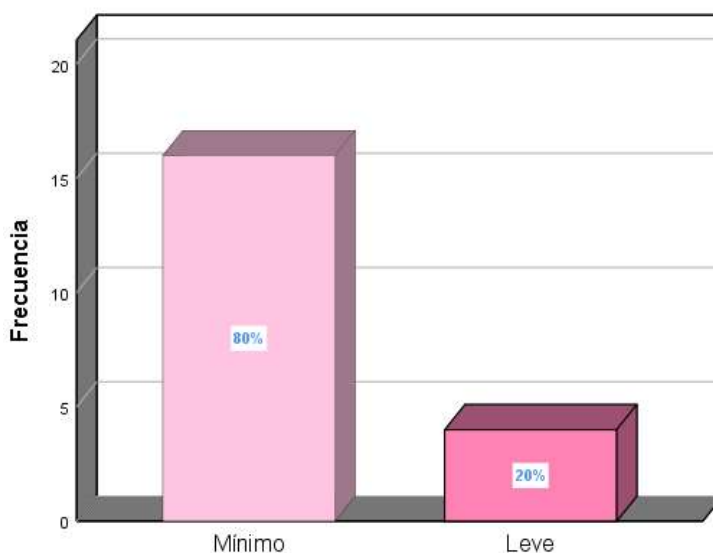
Objetivo específico 4: Determinar en qué situación se encuentra la intimidación encubierta, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 5. Situación de la intimidación encubierta en niveles

	f	%
Mínimo	16	80
Leve	4	20
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 5. Situación de la intimidación encubierta en niveles



NIVELES DE D4: Intimidación encubierta (IE)

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 80.0% de ellas están sufriendo una intimidación encubierta **mínimo** o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren una intimidación encubierta de nivel **leve** o bajo.

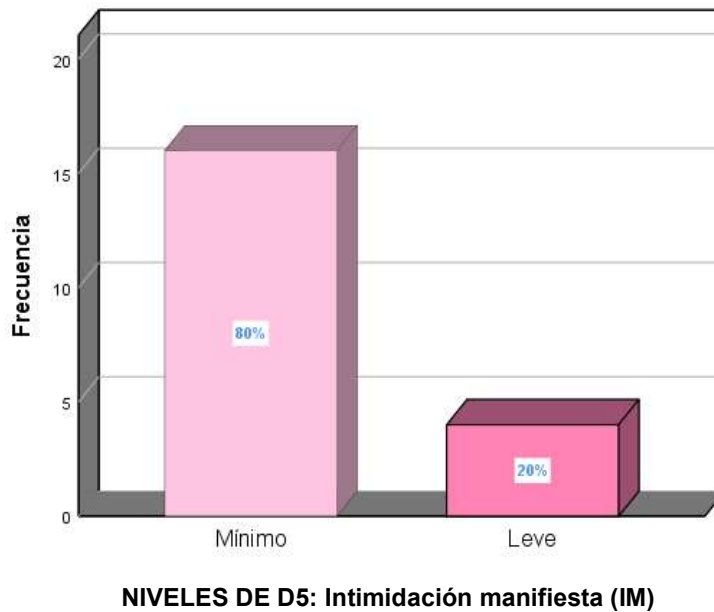
Objetivo específico 5: Determinar en qué situación se encuentra la intimidación manifiesta como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 6. Situación de la intimidación manifiesta en niveles

	f	%
Mínimo	16	80
Leve	4	20
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 6. Situación de la intimidación manifiesta en niveles



FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 80.0% de ellas están sufriendo una intimidación manifiesta **mínimo** o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren una intimidación manifiesta de nivel **leve** o bajo.

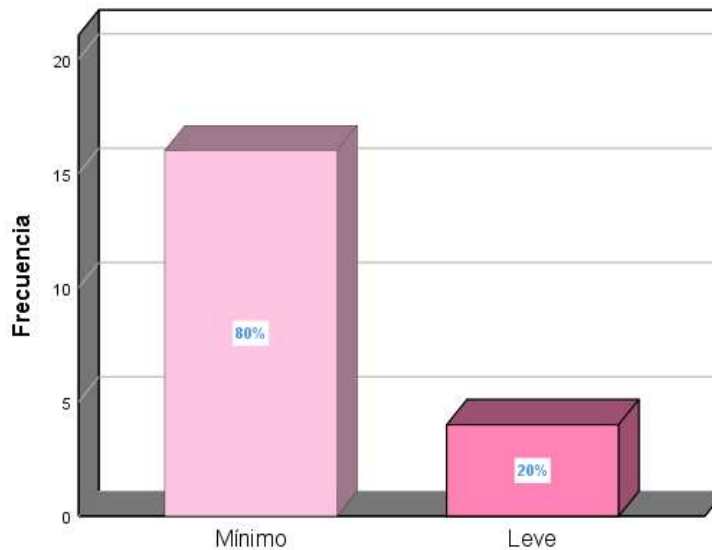
Objetivo específico 6: Determinar en qué situación se encuentra el desprestigio personal como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 7. Situación del desprestigio personal en niveles

	f	%
Mínimo	16	80
Leve	4	20
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 7. Situación del desprestigio personal en niveles



NIVELES DE D6: Desprestigio personal (DP)

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 80.0% de ellas están sufriendo un desprestigio personal **mínimo** o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren un desprestigio personal de nivel **leve** o bajo.

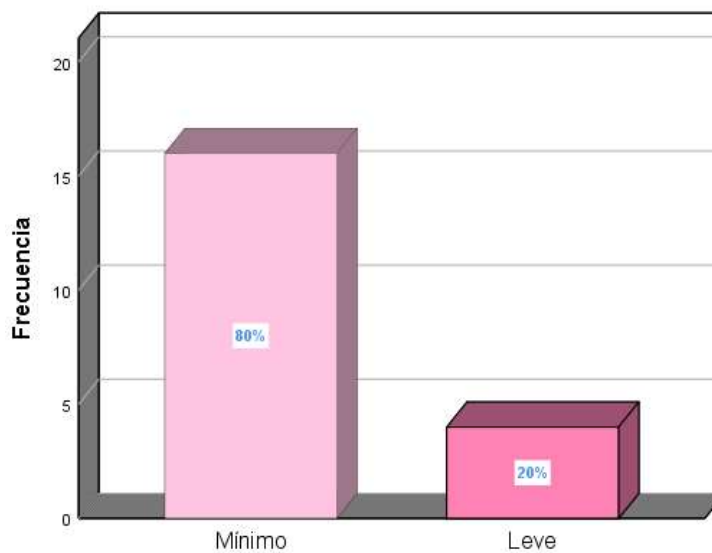
Objetivo General: Diagnosticar la situación actual del Acoso Laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Tabla 8. Situación del Acoso Laboral en niveles

	f	%
Mínimo	16	80
Leve	4	20
Total	20	100,0

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 8. Situación del Acoso Laboral en niveles



NIVELES DE LA VARIABLE ACOSO LABORAL

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Interpretación: Según nos muestra el cuadro y la tabla; de 20 mujeres evaluadas, el 80.0% de ellas están sufriendo un Acoso Laboral **mínimo** o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren un Acoso Laboral de nivel **leve** o bajo.

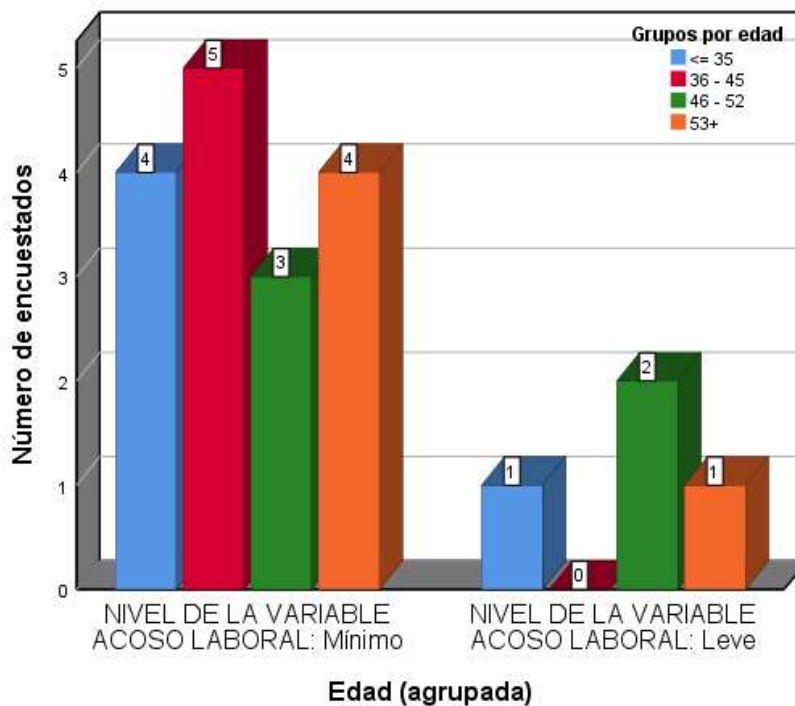
Tabla 9. Situación del Acoso Laboral en niveles y por edades

		NIVELES DE VARIABLE ACOSO LABORAL					
		Mínimo		Leve		Total	
		f	%	f	%	f	%
EDAD	<= 35	4	20,0%	1	5,0%	5	25,0%

(Agrupada)	36 - 45	5	25,0%	0	0,0%	5	25,0%
	46 - 52	3	15,0%	2	10,0%	5	25,0%
	53+	4	20,0%	1	5,0%	5	25,0%
	Total	16	80,0%	4	20,0%	20	100,0%

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 9. Situación del Acoso Laboral en niveles y por edades



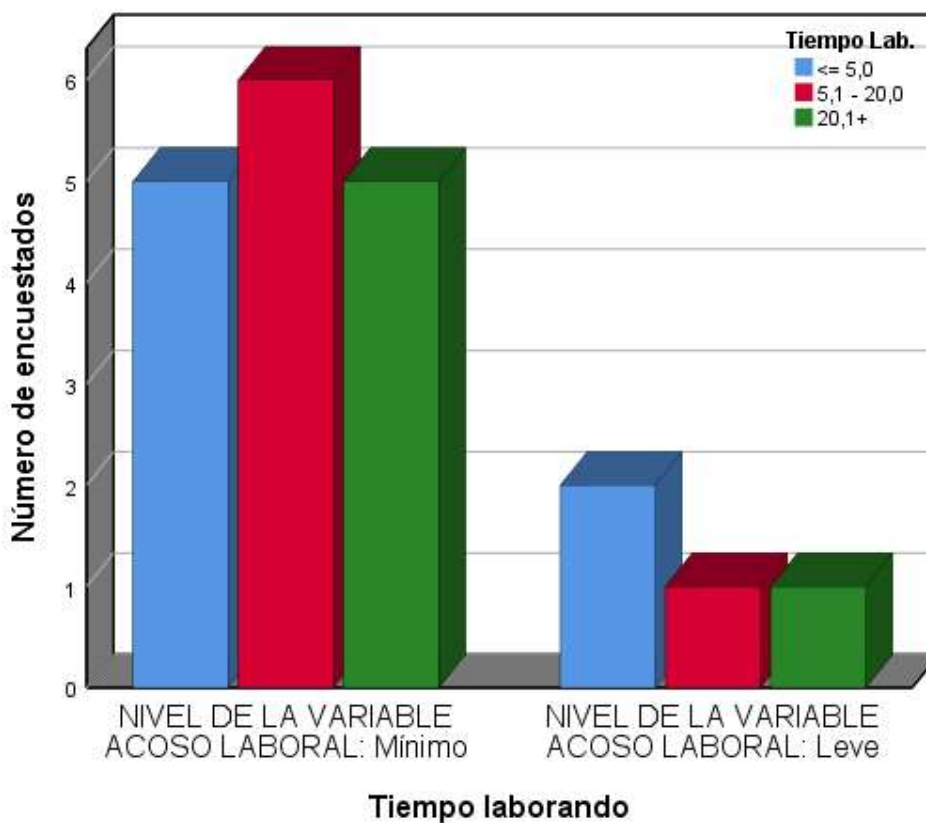
En referente a la relación del acoso laboral y la edad se observa que el 10% de los encuestados entre 40-52 años presenta nivel **leve** de acoso en comparación con un 0% de encuestados en edades de 36 a 45 años; pero si se da en un 5% para edades menores a 35 y mayores a 53.

Tabla 10. Situación del acoso laboral en niveles y por tiempo laborando

		NIVELES DE VARIABLE ACOSO LABORAL					
		Mínimo		Leve		Total	
		f	%	f	%	f	%
TIEMPO	<= 5,0	5	25,0%	2	10,0%	7	35,0%
LABORANDO	5,1 - 20,0	6	30,0%	1	5,0%	7	35,0%
(Agrupada)	20,1+	5	25,0%	1	5,0%	6	30,0%
	Total	16	80,0%	4	20,0%	20	100,0%

FUENTE: Test LIPT (Leymann) para medir el Acoso laboral, aplicado por la autora, año 2022.

Figura 10. Situación del Acoso Laboral en niveles y por tiempo laborando



En referente a la relación del acoso laboral y el tiempo laborando en la institución se observa que el 10% de los encuestados con un tiempo menor a 5 años presenta nivel **leve** de acoso en comparación con los que tienen más de 5 años y más de 20 años, con un 5%.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación es Diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022. Según los resultados establecidos mediante las diversas herramientas ejecutadas para la recolección de datos, se determinó que por medio de una prueba estadística de Spearman efectuó un valor de $\rho = 0,956$.

Por ello se establece una respectiva correlación positiva alta, donde se acepta la hipótesis general, y se afirma que el acoso laboral influye en la discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Dicho resultado coincide con Vaca & Gutiérrez (2021) y su investigación publicada en la base de datos Scopus, donde planteó como objetivo evaluar el vínculo entre el mobbing laboral y el nivel de daño psicológico sufrido por el género de la víctima en el lugar de trabajo. Los participantes del estudio fueron 322 trabajadores de producción, se utilizó el instrumento Cisneros = 0,96 utilizando un diseño no experimental, transversal, correlativo. También se utilizaron las pruebas de Spearman y T de estadística. Por lo que se comprueba que, existe una relación significativa entre las correlaciones del área de trabajo y la jornada, así como el acoso personal, el acoso laboral, la humillación, la agresión y la persuasión,

Esta relación lo respalda Ramón (2020), el acoso laboral siempre se han originado diversas prácticas o conductas basadas en la presión psicológica, mediante un jefe con mayor cargo o un colega con el perfil superior, que se establece sobre un individuo en las funciones de su trabajo, efectuando mala reputación personal y destruir totalmente su dignidad y moral; efectuándose acoso laboral, el mismo que es basados en la agresión u hostigamiento y ejecutado por el mismo empleador o por varios trabajadores, en contra de otros, que establezca humillación, maltrato, generando problemas en su ámbito laboral.

Para el objetivo específico 02: Determinar en qué situación se encuentra el entorpecimiento del progreso, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Cabe mencionar que la variable de acoso laboral que daremos a conocer tiene un valor de porcentaje alto de 75.0% de ellas están sufriendo un entorpecimiento del

progreso mínimo o muy bajo mientras que un 25.0% de ellas sufren un entorpecimiento del progreso de nivel leve o bajo.

Esta relación lo respalda Mendoza (2019) en su tesis de grado publicada en la Universidad César Vallejo, planteó como objetivo evaluar si el acoso en el lugar de trabajo afecta a la estabilidad de los empleados. Investigación cuyo enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo básico, descriptiva- correlacional. La población estuvo compuesta por 300 personas que tenían entre 20 y 65 años que trabajan en régimen no determinado, determinado o fijo. Por ello, la muestra se constituyó de 169 personas del Instituto. La estabilidad de los trabajadores se ha visto afectada por este fenómeno en un 18,3%, y se ha ido incrementando silenciosamente ya que se produce en varios tipos como el acoso laboral vertical y horizontal.

Así mismo lo respalda GenderLab (2020), señalando que el acoso laboral se da a conocer mediante un proceso de hostigamiento, que fomenta situaciones totalmente graves llegando a un 19% siendo reportado en el mismo centro de trabajo.

Según el autor Laiza (2018) menciona como el acoso laboral genera diversos problemas en el trabajo, la discriminación bajo los procedimientos lentos, generando poco desenvolvimiento laboral, actividad laboral, asimismo de sus derechos elementales como la salud e integridad física, la vida y psicológica, estableciendo un grave estrés emocional y laboral (p.38), Asimismo el Ministerio de Trabajo (2021), reporto una totalidad de 780 denuncias por acoso laboral en el Perú año 2020, por otro lado, un estudio efectuado por el autor Pando et al. (2016), manifiesta que el acoso laboral tiene un sorpresivo porcentaje alto de 79.8% de empleados peruanos tienen niveles altos de acoso laboral, siendo el año 2016 que fue la sorpresa de 627 denuncias de todo tipo de hostigamiento laboral.

Asimismo, para el objetivo específico 03: Determinar en qué situación se encuentra el bloqueo de la comunicación como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Cabe mencionar que la variable de acoso laboral que daremos a conocer tiene un valor de porcentaje alto de 80.0% de ellas están sufriendo un bloqueo de la comunicación mínimo o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren un bloqueo

de la comunicación de nivel leve o bajo, esto es respaldado por, Fernández & Escobar (2021) donde menciona la publicación de su paper en Scopus, con el propósito de analizar el sistema jurídico acerca del mobbing o el acoso laboral en distintos países de la comunidad internacional. Tratándose de una investigación teórica, con enfoque cualitativo y con técnica de investigación documental. Por ende, Es así, que se logró interpretar que cuando se trata de proteger a los trabajadores del acoso en el lugar de trabajo, los países con diferentes sistemas legales tienen una variedad de enfoques, concluyendo que se debe a la diversidad histórica, cultural, política, económica y social dentro de cada uno de esos países, no dejando de lado su importancia.

Según el autor Cervantes et al (2015) menciona este tipo de problema que es el acoso laboral, son las consecuencias graves que afectan directamente a la víctima en varios espacios de su vida e incluso con las personas que se encuentran en el trabajo, fomentando nervios y mal humor.

Para el objetivo específico 04: Determinar en qué situación se encuentra la intimidación encubierta, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Cabe mencionar que la variable de acoso laboral que daremos a conocer tiene un valor de porcentaje alto el 80.0% de ellas están sufriendo una intimidación encubierta mínimo o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren una intimidación encubierta de nivel leve o bajo.

Esta relación lo respalda, Ochoa & Layedra (2019) en su artículo scopus con la finalidad de examinar el acoso laboral en sus diversas formas de manifestación. Estudio abordado desde un enfoque cualitativo. El estudio puso en evidencia que el acoso laboral está presente en las organizaciones de manera muy cotidiana y normal; sin embargo, esta problemática ha sido escasamente tratada en el ámbito legal. De esta manera se puso en evidencia un vacío legal que desprotege a ciertos grupos de trabajadores en sus respectivos centros de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2015), menciona la existencia de 12 millones de empleados a nivel mundial, los cuales son víctimas de acoso psicológico en su centro de labores, asimismo el año 2016, se dio a conocer un 65% de empleados que sufren de mobbing o acoso laboral (OIT,2018).

Para el objetivo específico 05: Determinar en qué situación se encuentra la intimidación manifiesta como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Cabe mencionar que la variable de acoso laboral que daremos a conocer tiene un valor de porcentaje alto el 80.0% de ellas están sufriendo una intimidación manifiesta mínimo o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren una intimidación manifiesta de nivel leve o bajo.

Esta relación lo respalda, Sánchez (2020) quien propuso determinar el impacto del acoso laboral en la dignidad de los trabajadores en el Gobierno Regional de Tumbes 2020. En este estudio se utilizó un diseño de sección transversal explicativa no experimental. Existió una fuerte correlación entre el acoso en el lugar de trabajo y la dignidad del trabajador, como demuestra el valor P de 0,01 y las fuertes pruebas que apoyan la revisión de la hipótesis nula en favor de la alternativa. Consecuentemente el acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes – 2020.

Según European Working Conditions Survey (2015), reportó que el acoso laboral llegó a un porcentaje alto de 60% que trabajadores manifiestan ser víctimas de mobbing, siendo este un factor que genera altos niveles de estrés y trastornos tanto físicos como emocionales.

Para el objetivo específico 06: Determinar en qué situación se encuentra el desprestigio personal como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.

Cabe mencionar que la variable de acoso laboral el 80.0% de ellas están sufriendo un desprestigio personal mínimo o muy bajo mientras que un 20.0% de ellas sufren un desprestigio personal de nivel leve o bajo.

Esta relación lo respalda Berdahl & Moore, (2006) en su artículo publicado en Ebsco cuyo objetivo buscó analizar cómo el género y la etnia influyen en la frecuencia del acoso sexual en el lugar de trabajo. Este artículo representó un esfuerzo por llenar este vacío. Se utilizaron datos de empleados de cinco organizaciones para examinar si las mujeres pertenecientes a las minorías estaban sometidas a una doble amenaza en el trabajo, ya que son mujeres y miembros de un grupo minoritario.

Según Gil-Monte (2017) muestra que el 13% de empleados latinos perciben mayor incidencia de mobbing o acoso laboral.

VI. CONCLUSIONES:

1. El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022, tiene un coeficiente de correlación positiva buena, según el valor de Spearman efectuó un valor de $\rho = 0,956$.
2. Es importante que la institución como es la Dirección Regional de Salud Piura, tenga establecidos los procedimientos de medidas preventivas, reglamento interno del trabajador y reglas de conducta laboral para prevenir cualquier problema sobre los temas de acoso laboral con consecuencia en discriminación, evitando desprestigio laboral dentro de la institución.
3. El acoso laboral comprende diversas actitudes totalmente hostiles que fomentan sistemáticamente problemas y entorpecimiento del progreso en la institución, por parte de un grupo de individuos en el lugar de trabajo, que puede ser un colega o un compañero de mayor jerarquía.
4. Debido a la existencia de casos de acoso laboral en la Dirección Regional de Salud Piura, se estableció estrategias que son efectuadas mediante un grupo de acciones comunicacionales establecido en lo técnico, económico, administrativo/legislativo y sociocultural, así como detección e intervención para manejar correctamente la problemática en el ámbito laboral.
5. En la Dirección Regional de Salud Piura, se manifiesta como la intimidación fomenta la agresión, pudiendo suceder en diferentes partes; los acosadores siempre están presentes ejerciendo la intimidación en el trabajo por medio de un acoso cibernético, generando nervios y problemas en el ámbito laboral.
6. El acoso evidenciado en la Dirección Regional de Salud Piura, demuestra como la conducta agresiva actúa de forma diferente, fomentando distintos términos como incivilidad, abuso emocional, acoso cibernético, supervisión abusiva, hostigamiento laboral; estableciendo en la persona miedos y temores.
7. El desprestigio personal es un tema que, en la actualidad es muy tocado en el ámbito organizacional, detallamos que es el resultado de minimizar

esfuerzos, logros, hablar a espaldas de los compañeros, ocultar habilidades, comentar errores en público fomentando problemas en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, generar charlas con temas relacionados al acoso laboral y las consecuencias que se darían en la actualidad.
2. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, que frente a este tipo de problema como el mobbing o acoso laboral, la institución debe establecer procedimientos de apoyo hacia la víctima, así como disciplinaria para el individuo que genere acoso.
3. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, desarrollar un estilo democrático de dirección, y así no exista producción de violencia o autoritarismo, por el contrario, producir un buen grupo humano, que permita la unión de individuos con aspiraciones y diversos pensamientos, estando de por medio la aceptación y respeto.
4. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, que todo personal tiene que contar con bienestar laboral, la misma que permitirá comunicación entre compañeros y jefes, por lo que si se da un problema como es el acoso laboral con su posterior discriminación, existirá una eficaz intervención.
5. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, protocolos, que serían documentos elaborados por la misma institución, a través de la Oficina de Recursos Humanos, estableciendo procesos para prevenir y castigar el acoso laboral desde su inicio, lo que evitaría la revictimización.
6. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, el deber legal de establecer la seguridad, la salud y el bienestar de las servidoras públicas, incluyendo la identificación de la persona acosadora para generar las medidas reglamentarias necesarias y así evitar futuros problemas.
7. Recomendar a la Dirección Regional de Salud Piura, realizar capacitaciones internas para el personal en general, mediante la Oficina de Bienestar Social, donde se toque el tema de acoso laboral como forma de discriminación, y así ponerlo en práctica, dando a conocer las consecuencias y medidas adoptadas por la institución.

REFERENCIAS

- Risco, A. A. (2022). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima, Lima.
- Viladrich, P. J. (12 de Noviembre de 2021). Universidad de Piura. Obtenido de Dirección de Comunicación: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2021/11/por-que-machismo-es-un-error-para-sociedad/>
- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Arbonés , H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Barrado, M., & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25-44.
- Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426-436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>
- Cortes, N. (2021, julio 19). Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad poco visibilizada. *Geovictoria (Perú)*. <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>
- Fernández-Muñoz, M. L., & Escobar-Pérez, B. (2021). Perspective of workplace bullying in common law countries and its comparison with the Colombian system. *Juridicas*, 18(1), 180-198. Scopus. <https://doi.org/10.17151/jurid.2021.18.1.11>
- Gómez, M. M. (2006a). Introducción a la metodología de la investigación científica.
- Gomez Rodriguez, Juan (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*. *Revista Jurídica Derecho*, 6(7), 63-81. Recuperado en 03 de junio de 2022, de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102017000200005&lng=es&tlng=es.

- Hernandez S. (2014). Metodología de la investigación científica. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124.
- Leymann, H. (1987). Själv mord till följd av förhållanden i arbetsmiljön [Suicide and conditions at the work place - Suicidio y condiciones en el lugar de trabajo]. *Arbete, människliga miljö*, 3, 155- 160.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, (2), 165-184.
- Leymann, H. (2010). *Workplace Mobbing as Psychological Terrorism: How Groups Eliminate Unwanted Members*. Edwin Mellen Press.
- Ley 90-2020, "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico". Normas Legales, N.º 213. Diario Oficial de Puerto Rico.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Mendoza Loiza, B. (2019). *El acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019*. Universidad César Vallejo.
- Nycbar. (2022). Ambiente de trabajo hostil—Acoso laboral—Encuentre un abogado. *New York City Bar - Legal Referral Service*. <https://www.nycbar.org/get-legal-help/es/article/empleo-y-trabajo/acoso-ambiente-de-trabajo-hostil/>

- Ochoa, C., & Layedra, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Revista negotium*, 14(42), 5-13.
- Palencia, D. S. A. (2020). *Sujetos y ámbito de aplicación de las conductas constitutivas del acoso laboral*. – Centro Jurídico Internacional. <https://acolombianlawyers.com/noticias/2020/08/06/sujetos-y-ambito-de-aplicacion-de-las-conductas-constitutivas-del-acoso-laboral/>
- Piñuel Zabala, I (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander. Sal Terrae, Piñuel Zabala, I (2003) "Mobbing. Manual de autoayuda". Madrid. Aguilar
- Piñuel, I. (2003). El maltrato psicológico en la Universidad. El silencio de los corderos. *Mobbing Opinión*. www.mobbing.nu (22-11-2003)
- Rodríguez, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo*. España. Ediciones jurídicas.
- Rojas-Solís, J. L., García-Ramírez, B. E. B., & Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Journal of Indo-European Studies*, 7(3), 354-368. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Rojo, J., y Cervera, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tebar
- Rosado, J. (2006c). Definición Legal en Puerto Rico Según Lcdo. Carlos Mondríguez. Recuperado el 11 de febrero de 2013 de: <http://www.mobbingpr.blogspot.com/2006/05/definición-legal-en-puerto-rico-según.html>
- Sánchez Velarde, J. R. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes- 2020*. Universidad César Vallejo.
- Sequeiro, A. S., Salvador, L. R., & Valls, R. P. (2021). Psychological harassment at work. *FMC Formacion Medica Continuada en Atencion Primaria*, 28(9), 499-502. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2021.02.008>
- Vaca Rico, N. A., & Gutiérrez-García, R. A. (2021). Psychological impact of labor mobbing in an automotive company in Guanajuato Mexico. *Gaceta Medica*

de Caracas, 129, S195-S202. Scopus.
<https://doi.org/10.47307/GMC.2021.129.s1.22>

Ziller Hernandez, M. (2011). *Acoso Moral Laboral o Mobbing. Análisis de la Jurisprudencia Chilena*. Santiago de Chile, Chile

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

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

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Informe Estadístico Mensual*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>

Genderlab (2020). *El acoso sexual es una realidad y existe en las empresas. Podemos decidir entre verlo o ignorarlo*. <https://blog.genderlab.io/bienvenida-elsa-2/>

Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Torres, T. (2016). *Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. Enseñanza e Investigación En Psicología*, 21(1), 39–45. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>

Cervantes, L., Estrada, R., Márquez, B., & Rodríguez, R. (Eds.). (2015). *Violencia y competitividad en las organizaciones modernas. Centro de Estudios Genealógicos para la Intervención de la Cultura*.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Incluir al acoso*

laboral en la lucha contra la discriminación.
https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_645725/lang--es/index.htm

European Working Conditions Survey. (2015). Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditionssurveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Boné, M. (2017). Mobbing: Características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica Argentina.
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/mobbing-caracteristicas-especificasintervenciones.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En qué situación se encuentra el acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas– Dirección Regional de Salud, Piura 2022?	Diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022	DESPRESTIGIO LABORAL	Críticas Rechazo Calumnias Rumores Injusticias Sin oportunidad a defensa Amenazas Silencio Ocultamiento Exageraciones Mala información Control estricto Permisos provocaciones	Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Nivel Descriptivo Método Deductivo Técnica e inst. de muestreo Probabilístico Inst. recolección de datos El cuestionario De procesamiento de datos Matemática De análisis Estadística descriptiva Población : 20 servidoras públicas Muestra : 20 servidoras públicas
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
¿En qué situación se encuentra el desprestigio laboral, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?	Determinar en qué situación se encuentra el desprestigio laboral, como forma de discriminación a servidoras públicas– Dirección Regional de Salud, Piura 2022.	ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	Aislamiento Humillaciones Abusos Falta de participación Tareas absurdas Tareas denigrantes Tareas indignas	
¿En qué situación se encuentra el entorpecimiento del progreso, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?	Determinar en qué situación se encuentra el entorpecimiento del progreso, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.	BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	Restricciones Ignorar Dejar de lado Falta de comunicación Prohibiciones Invisibilidad Daño de la comunicación Obstrucción de la comunicación Falta de compañerismo	

<p>¿En qué situación se encuentra el bloqueo de la comunicación como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?</p>	<p>Determinar en qué situación se encuentra el bloqueo de la comunicación como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.</p>	<p>INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA</p>	<p>Amenazas telefónicas Notas amenazadoras Gastos innecesarios Daños a sus bienes domiciliarios Daños a sus pertenencias Manipulación indiscriminada Sustracciones de objetos</p>	
<p>¿En qué situación se encuentra la intimidación encubierta, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?</p>	<p>Determinar en qué situación se encuentra la intimidación encubierta, como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.</p>	<p>INTIMIDACIÓN MANIFIESTA</p>	<p>Falta de expresión Interrupciones Gritos Amenazas verbales Ridiculización Cuestionamientos a las decisiones</p>	
<p>¿En qué situación se encuentra la intimidación manifiesta como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?</p>	<p>Determinar en qué situación se encuentra la intimidación manifiesta como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.</p>	<p>DESPRESTIGIO PERSONAL</p>	<p>Criticas Enfermedad mental Exámenes innecesarios Burlas direccionadas Burlas a la vida privada Insultos Insinuaciones</p>	
<p>¿En qué situación se encuentra el desprestigio personal como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, ¿Piura 2022?</p>	<p>Determinar en qué situación se encuentra el desprestigio personal como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022.</p>			

Anexo 2: Matriz de categorización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
acoso laboral como forma de discriminación	Muñoz & Pérez (2021) sostiene que el término acoso laboral se refiere a aquellos comportamientos o prácticas hostiles que son primariamente psicológicas y que causan humillación, ofensa o angustia al destinatario.	El modelo teórico de Leymann en base a los aspectos mencionados anteriormente, propuso 6 dimensiones causadas por el acoso en el trabajo, las cuales se detallan a continuación:	DESPRESTIGIO LABORAL	Críticas Rechazo Calumnias Rumores Injusticias Sin oportunidad a defensa Amenazas Silencio Ocultamiento Exageraciones Mala información Control estricto Permisos provocaciones	<i>Ordinal</i>
			ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO	Aislamiento Humillaciones Abusos Falta de participación Tareas absurdas Tareas denigrantes Tareas indignas	<i>Ordinal</i>
			BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	Restricciones Ignorar Dejar de lado Falta de comunicación Prohibiciones Invisibilidad Daño de la comunicación Obstrucción de la comunicación Falta de compañerismo	<i>Ordinal</i>
			INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA	Amenazas telefónicas Notas amenazadoras Gastos innecesarios Daños a sus bienes domiciliarios Daños a sus pertenencias Manipulación indiscriminada Sustracciones de objetos	<i>Ordinal</i>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. C1- Desprestigio laboral (DL). 2. C2- Entorpecimiento del progreso (EP). 3. C3- Bloqueo de comunicación(BC) 4. C4- Intimidación encubierta (IE). 5. C5- Intimidación manifiesta (IM). 6. C6- Desprestigio personal(DP). 			

			INTIMIDACIÓN MANIFIESTA	Falta de expresión Interrupciones Gritos Amenazas verbales Ridiculización Cuestionamientos a las decisiones	<i>Ordinal</i>
			DESPRESTIGIO PERSONAL	Criticas Enfermedad mental Exámenes innecesarios Burlas direccionadas Burlas a la vida privada Insultos Insinuaciones	<i>Ordinal</i>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

N° _____

Encuesta a los Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece completar todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación **El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022**

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(4) TOTALMENTE DE ACUERDO - (3) DE ACUERDO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

Sexo: _____ Edad: _____ Grado de instrucción: _____

Desprestigio laboral (DL)		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	5. Critican su trabajo.					
2	10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.					
3	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.					
4	18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.					
5	28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.					
6	49. Se someten a informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.					
7	50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted					
8	54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.					
9	55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
10	56. Exageran sus fallos y errores					
11	57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación					
12	58. Controlan de manera muy estricta su horario.					
13	59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades					
14	60. Se le provoca para obligar a reaccionar emocionalmente.					
Entorpecimiento del progreso (EP)		Totalmente en	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de

		desacuerdo				acuerdo
		1	2	3	4	5
15	14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros					
16	27. Le asignan un trabajo humillante.					
17	32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer .					
18	33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.					
19	34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.					
20	35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.					
21	37. Le obligan a realizar tareas humillantes.					
Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
22	3. Sus compañeros le ponen restricciones para expresarse o no le dejan hablar					
23	11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas .					
24	12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.					
25	13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.					
26	15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.					
27	16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.					
28	51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.					
29	52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.					
30	53. Pierden u olvidan los encargos para usted.					
Intimidación encubierta (IE)		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
31	7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras .					
32	9. Recibe escritos y notas amenazadoras.					
33	43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicar.					
34	44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.					
35	46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.					
36	47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)					

37	48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo					
	Intimidación manifiesta (IM)	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
38	1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.					
39	2. Le interrumpen cuando habla.					
40	4. Le gritan o le regañan en voz alta.					
41	8. Se le amenaza verbalmente.					
42	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.					
43	29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.					
	Desprestigio personal (DP)	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
44	6. Critican su vida privada.					
45	20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.					
46	21. Intentan obligar a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica					
47	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas					
48	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.					
49	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.					
50	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.					

Anexo 4: Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022

TESISTA:

GABRIELA FRANCESCA VENCES ARRESE

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Piura, 01 julio de 2022

Firma/DNI 42605857

Mg. CARLOS ALBERTO LOPEZ MEZA



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022

TESISTA:

GABRIELA FRANCESCA VENCES ARRESE

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Piura, 04 julio de 2022

José Arquímedes Fernández Vásquez
DNI: 42172205



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas — Dirección Regional de Salud, Piura 2022"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar la situación actual del acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas — Dirección Regional de Salud, Piura 2022

TESISTA:

GABRIELA FRANCESCA VENCES ARRESE

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad- por tanto, permitirá recoger Información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Piura, 06 julio de 2022

Mg, GILBERTO CARRASCO MENIZ

DNI 02841469

Anexo 5: Pruebas de confiabilidad

TITULO: El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022

DATOS INFORMATIVOS: ESCALA DE ACOSO LABORAL- INVENTARIO DE LEYMAN

ESTUDIANTE	Vences Arrese Gabriela Francesca (0000-0003-1616-589X)
Título De Proyecto De Investigación	El acoso laboral como forma de discriminación a servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022
Facultad	Facultad de Derecho y Humanidades
Tipo De Instrumento	ALPHA DE CROMBACH
Coeficiente De Confiabilidad	KR-20 kuder Richardson ()
Empleado	Alfa de Cronbach. (X)
Fecha De Aplicación	01/06/2022
Muestra Aplicada	Criterio estadístico 20 servidoras públicas.

CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.956
---	--------------

**TITULO: El acoso laboral como forma de discriminación a
servidoras públicas – Dirección Regional de Salud, Piura 2022**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	50

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	28,45	339,313	,739	,954
Ítem 2	29,00	352,316	,244	,957
Ítem 3	29,00	354,000	,425	,956
Ítem 4	29,25	349,461	,618	,955
Ítem 5	28,90	352,305	,380	,956
Ítem 6	28,60	347,305	,547	,955
Ítem 7	29,05	349,734	,314	,957
Ítem 8	28,60	348,884	,487	,955
Ítem 9	28,95	343,208	,739	,954
Ítem 10	29,15	354,976	,394	,956
Ítem 11	28,60	344,779	,726	,954

Ítem 12	28,55	336,576	,832	,953
Ítem 13	28,65	341,292	,749	,954
Ítem 14	29,20	352,063	,578	,955
Ítem 15	29,05	348,682	,594	,955
Ítem 16	29,00	354,632	,327	,956
Ítem 17	29,00	360,316	,035	,958
Ítem 18	28,65	344,239	,714	,954
Ítem 19	29,05	348,892	,585	,955
Ítem 20	28,40	339,305	,487	,956
Ítem 21	29,45	361,103	,155	,956
Ítem 22	28,45	339,313	,739	,954
Ítem 23	29,15	352,766	,425	,956
Ítem 24	29,00	354,000	,425	,956
Ítem 25	29,25	349,461	,618	,955
Ítem 26	28,90	352,305	,380	,956
Ítem 27	28,60	347,305	,547	,955
Ítem 28	29,25	350,513	,566	,955
Ítem 29	28,60	348,884	,487	,955
Ítem 30	28,95	343,208	,739	,954
Ítem 31	29,15	354,976	,394	,956
Ítem 32	28,60	344,779	,726	,954
Ítem 33	28,55	336,576	,832	,953
Ítem 34	28,65	341,292	,749	,954
Ítem 35	29,20	352,063	,578	,955
Ítem 36	29,05	348,682	,594	,955
Ítem 37	29,00	354,632	,327	,956

Ítem 38	29,30	354,537	,503	,955
Ítem 39	28,65	344,239	,714	,954
Ítem 40	29,05	348,892	,585	,955
Ítem 41	29,00	342,526	,688	,954
Ítem 42	29,45	361,103	,155	,956
Ítem 43	28,95	343,208	,739	,954
Ítem 44	29,15	354,976	,394	,956
Ítem 45	28,60	344,779	,726	,954
Ítem 46	28,55	336,576	,832	,953
Ítem 47	28,65	341,292	,749	,954
Ítem 48	29,20	352,063	,578	,955
Ítem 49	29,05	348,682	,594	,955
Ítem 50	29,00	354,632	,327	,956



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ VASQUEZ JOSE ARQUIMEDES, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "EL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN A SERVIDORAS PÚBLICAS- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, PIURA 2022", cuyo autor es VENCES ARRESE GABRIELA FRANCESCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ VASQUEZ JOSE ARQUIMEDES DNI: 42172205 ORCID: 0000-0002-3648-7602	Firmado electrónicamente por: ARQUIMEDES el 01- 12-2022 11:32:03

Código documento Trilce: TRI - 0460826