



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El acoso laboral y la vulneración de los principales derechos  
fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
Huamanga 2022

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

**Abogada**

**AUTORA:**

Silva Solis, Selenita Madeley (orcid.org/0009-0005-5618-419X)

**ASESOR:**

Mg. Polo Cueva, Martin Ernesto (orcid.org/0000-0001-8691-8442)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi familia por ser parte de mi vida y sobre todo  
en esta etapa académica profesional

## **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por su acogida en sus aulas para mi desarrollo profesional.

A mi asesor, por ser el guía dentro de experiencia formativa profesional en mi carrera profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, POLO CUEVA MARTIN ERNESTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022", cuyo autor es SILVA SOLIS SELENITA MADELEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
POLO CUEVA MARTIN ERNESTO DNI: 19578329 ORCID: 0000-0001-8691-8442	Firmado electrónicamente por: MEPOLOP el 31-03- 2024 13:32:45

Código documento Trilce: TRI - 0738125



**INVESTIGA  
UCV**

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA SOLIS SELENITA MADELEY estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SILVA SOLIS SELENITA MADELEY DNI: 40535239 ORCID: 0009-0005-5618-419X	Firmado electrónicamente por: SISOLIS el 07-04-2024 21:10:28

Código documento Trilce: INV - 1550589



## Índice de contenido

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
4.1. Resultados	18
4.2. Discusión	19
V. CONCLUSIONES	20
VI. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla N° 01 – Matriz de categorización	11
Tabla N° 02 – Validación de instrumento	14
Cuadro N° 01 – Pregunta N° 01	17
Cuadro N° 02 – Pregunta N° 02	18
Cuadro N° 03 – Pregunta N° 03	19
Cuadro N° 04 – Pregunta N° 04	20
Cuadro N° 05 – Pregunta N° 05	21
Cuadro N° 06 – Pregunta N° 06	22

## Índice de figuras

Figura N° 01 – Objetivo General	29
Figura N° 02 – Objetivo Especifico	31

## Resumen

El trabajo denominado: El acoso laboral y la vulneración de los principales derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga-2022, siendo el objetivo que se traza en la presente investigación: Determinar como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022, logrando establecer la relación entre las categorías acoso laboral y derechos fundamentales.

El trabajo de investigación desarrollado posee un enfoque metodológico cualitativo, donde se busca describir y analizar esta problemática para lograr un conocimiento racional y sobre todo elemental sobre las causas y factores que van a generar este tipo de problemática.

Por ello la conclusión a la que se logró arribar es que, dentro de todo el material acopiado y los conocimientos empíricos obtenidos a través de la participación de especialistas en derecho, donde claramente se logra identificar este tipo de problemática y donde es necesario generar acciones que reduzcan este tipo de actividades lesivas que desestabilizan las relaciones laborales entre trabajadores y entidades públicas.

**Palabras clave:** Acoso Laboral, derechos fundamentales, derechos laborales, relación laboral.



## **Abstract**

The work called: Workplace harassment and the violation of fundamental rights of the workers of the Provincial Municipality of Huamanga 2022, the objective that is outlined in this investigation: Determine how workplace harassment violates the fundamental rights of the workers of the Provincial Municipality of Huamanga, 2022, managing to establish the relationship between the categories of workplace harassment and fundamental rights.

The research work developed has a qualitative methodological approach, which seeks to describe and analyze this problem to achieve rational and, above all, elementary knowledge about the causes and factors that will generate this type of problem.

Therefore, the conclusion reached is that within all the material collected and the empirical knowledge obtained through the participation of legal specialists, it is clearly possible to identify this type of problem and where it is necessary to generate actions that reduce this type of harmful activities that destabilize labor relations between workers and public entities.

**Keywords:** Workplace harassment, fundamental rights, labor rights, employment relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, en el capítulo I, que contiene la introducción, se tiene como punto de partida el estudio sobre una problemática latente que es el “acoso laboral”, y como este tipo de acoso de carácter psicológico u hostil, atenta de forma directa contra los derechos fundamentales como la dignidad, trato igualitario y la intimidad personal de los trabajadores.

Por ello dentro del marco internacional, se tiene la apreciación y el sustento establecido en los informes de la OIT; donde un 17,9% de la población laboral encuestada (583 millones) ha sufrido este tipo de maltrato (Tomei, 2022), así mismo este artículo refiere que los hombres son víctimas del acoso físico (está representado por un 8.5% de los empleados encuestados, logrando representar 277 millones de estos agentes encuestados; y por otro lado las mujeres sufren acoso sexual, siendo representada por un 6.3% de una población laboral encuestada de 205 millones. Este tipo de problema sigue en aumento y es necesario generar una atención relevante para contrarrestar su avance.

En el Perú, este tipo de problemática también ha logrado instaurarse dentro de nuestro sistema laboral, donde de acuerdo al informe emitido por la SUNAFIL, logro reportar durante el periodo 2021, que se han generado 159 órdenes de acoso laboral, donde claramente el 98% deviene directamente de los trabajadores que han sufrido este tipo de acoso y el resto del porcentaje se manifestó que dicho acoso se daba a sus colaboradores externos; y este mismo problema se logra verificar que en el año 2020 se lograron resolver 484 de este tipo de denuncias, y que es claro su avance al vulnerar sus derechos fundamentales de nuestra población trabajadora, por ende si no se logra reducir o combatir este tipo de acciones, generara una consecuencia negativa en desfavor del propio trabajador como también de la empresa (Ellis Y., M. et al., 2020).

Haciendo mención de lo que consta este tipo de acto lesivo, basándose en un problema, donde la violencia y el abuso de diversa índole (psicológico, sexual y físico) atenta contra la propia integridad personal y también familiar, denotándose que este tipo de problemática que se manifiesta a través de ofensas, el desprecio a su persona, el desprecio por nivel social y por último el desprecio y la calumnia

buscan la destrucción o el deterioro mental y moral de la víctima con la finalidad de separarlo del mundo laboral. (Flores, 2020)

Dentro del contexto local se logra también comprender, por acoso laboral aquellas conductas que se manifiestan con el hostigamiento, ofendiendo, excluyendo socialmente a algún trabajador a interferir negativamente en su desenvolvimiento laboral, la cual inicia un compañero del ambiente laboral y sigue el resto de compañeros con la agresión ya que esta se va dar de manera frecuente, y que muchas veces este tipo de problema se da en las diferentes instituciones públicas y que es necesario cambiar dicha problemática en favor de la protección de los derechos de los trabajadores. Hoy en día nuestra sociedad ha descuidado este tema del acoso mundo laboral, y en cuanto a nuestra normativa peruana la encontramos regulada de manera genérica, donde claramente este tipo de problemáticas sino se logra atender de forma adecuada el perjudicado siempre será el trabajador, ya que no se encuentra protegido de manera adecuada ante dicha conducta y corre riesgo su estabilidad laboral dentro de la propia sociedad

Por último, también cabe mencionar que este tipo de actos ilícitos que atenta contra la buena relación laboral y vulnera los derechos de los trabajadores entre los periodos 2020-2023, dentro de la región Lima Metropolitana, se han dado 2,827 investigación de este tipo de acoso a nivel nacional, entre acoso psicológico y de índole sexual, lo cual atenta contra la buena relación laboral y sobre todo vulnera de forma directa derechos fundamentales de los propios trabajadores que se encuentra laboran en una empresa o entidad pública.

Los problemas proyectados son a nivel general: ¿Como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022?, y como específicos: 1) ¿Cómo el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022?, 2) ¿Como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022?, y por último el 3) ¿Como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022?

La presente investigación está basada en conocer los problemas que se dan en relación a esta problemática del acoso laboral dentro del centro de labores, ya sean a nivel e empresas o también instituciones públicas, y que es necesario generar las acciones y controles consecuentes para lograr erradicar este tipo de acciones que vulneren derechos fundamentales, y que se pueda mantener de forma empática las relaciones entre el trabajador y sus compañeros.

Sus objetivos son a nivel general: Determinar como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022; y como específicos: 1) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022, 2) Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022, y por último el 3) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022.

Los supuestos formulados, están determinados de la siguiente manera, dentro del marco general: La práctica del acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de la igualdad, intimidad, dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022. En los supuestos específicos, se tiene: 1) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga; afectando la relación laboral, 2) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, afectando la relación laboral y 3) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, afectando la relación laboral.

Por último, en el presente capítulo, se deduce de manera objetiva y resumida la problemática que se abordó, para establecer la relación entre las categorías, sobre la incidencia del acoso laboral, sobre la vulneración d ellos derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el periodo señalado.

## II. MARCO TEÓRICO

En razón al contenido del capítulo II, se tiene los antecedentes de carácter internacional, como el de Llerena & Lima (2020), con la tesis: El acoso laboral o también denominado en su definición en inglés “mobbing”, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020. El objetivo es: Conocer la problemática del mobbing o acoso laboral, partiendo desde su afectación, dentro del contexto del área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020. Siendo la metodología de índole cuantitativo, nivel descriptivo, tipo básica. Logrando ser su conclusión: Se logra precisar que, dentro del contexto aplicativo del Barómetro de Cisneros, se establece la existencia de un alto índice de acoso laboral, donde en comparación con los índices dentro del contexto global precisan que las agresiones de índole verbal son los que más acontecen dentro de este tipo de entidades. Cabe mencionar que la variable “degradación personal” encierra un contexto que versa sobre el acoso sexual; por la cual, si a esta problemática no tiene una mayor fiscalización o seguimiento, a futuro se convertirá en una problemática que afecte de forma directa a una organización o em presa.

Peñaranda (2022), con la tesis: Acoso laboral (mobbing) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia. Cuyo objetivo es: Desarrollar un estudio de carácter documental y casuístico judicial, que tenga relación con el acoso laboral, siendo este problema un acto que transgrede los derechos de las mujeres en todo Colombia, siendo los más impactados los de índole fundamental. La metodología aplicada es que el trabajo investigativo es de índole sociológico-jurídica, aplicando en el mismo el instrumento que se precisa con la revisión de documentos dentro del territorio colombiano, también guardando una apreciación de carácter jurídico documental legislativa. Logrando concluir: La existencia de la normatividad colombiana sobre el acoso laboral no erradica de manera total la problemática, pero si permite una reparación y obliga a los empleadores a estar atentos y prevenir y sancionar el acoso laboral aparte de que estos están advertidos de las consecuencias que trae encubrir, ignorar o realizar cualquier tipo de acoso laboral hacia las mujeres trabajadoras en Colombia.

Correa (2021) con la tesis doctoral: El acoso moral laboral a la luz de la teoría crítica de los derechos humanos. Siendo su objetivo: permitir la visualización del psico terror laboral como algo típico del actual modelo capitalista de producción y buscar, como resultado obtenido de la investigación, alternativas de prevención y represión, a través de medidas de sesgo emancipatorio de naturaleza teórica y pragmática, con la última finalidad de lograr la dignidad de los trabajadores que sufren ese acoso. Su metodología aplicada es: El método utilizado será dialéctico, con los métodos históricos y tipológicos de apoyo. En relación al tipo de investigación, debe ser cualitativa y teórica, siendo, en relación a los objetivos, preponderantemente explicativa y exploratoria. En cuanto al objeto, la investigación será bibliográfico-documental. La conclusión a la que llega es: El acoso moral laboral es un fenómeno frecuentemente denunciado en el mundo contemporáneo, aunque sus orígenes se remontan a tiempos inmemoriales, y el estudio de la subordinación es fundamental para su comprensión. (SUNAFIL, 2022)

En el marco nacional tenemos de Cuba (2022), con su tesis: Medidas de carácter jurídico para evitar que el mobbing laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú. Siendo su objetivo: Establecer medidas de carácter jurídico para evitar que el Mobbing laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú. La metodología es de enfoque cualitativo, con un enfoque dogmático jurídico, de carácter propositivo. Se logre concluir: Hemos logrado determinar que el Mobbing Laboral o Acoso Laboral, es la acción reiterada, sistemática, repetida o persistente directa o indirecta de una persona o grupo de personas que tienen por objeto producir hostigamiento, maltrato, o vulneración de derechos del trabajador.

Quispe (2022), con la tesis: Medidas de carácter jurídico para evitar que el Mobbing laboral (Acoso Laboral), afecte derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú. Cuyo objetivo: existe una adecuada protección al trabajador ante el Mobbing Laboral o Acoso moral y la efectiva protección que da la Constitución Política en su triple dimensión de la Dignidad Humana, Derecho al Honor, a la Igualdad y a la No Discriminación. La metodología es de enfoque cualitativo, nivel explorativo, tipo básica. Siendo la conclusión: EL Mobbing Laboral o Acoso Moral se ha convertido de un tiempo atrás en un principal problema en

nuestra sociedad lo que ha generado la vulneración de algunos derechos fundamentales reconocidos, y constitucionalizado.

Alarcón (2022), con la tesis: El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del FONAFUN PNP, 2021. Siendo su objetivo: determinar la relación del acoso laboral con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021. La metodología se dio en El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental correlacional, se aplicó el hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo. La conclusión a la que se llega es que Según el estadístico del Rho Spearman donde el valor de coeficiente es ( $r = ,908$ ), lo que manifiesta con relación positiva además el valor de ( $P. 0.00$ ) resulta menor ( $\alpha = 0.05$ ), siendo así se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, el acoso laboral si tiene relación significativa con el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021.

En razón a las teorías y bases teóricas del acoso laboral, de acuerdo al artículo publicado en la revista (Seguros, 2022), se denota cualquier tipo de conducta que va a generar dentro de un tiempo, miedo, angustia, preocupación y sobre todo desmotivación, logrando generar una inestabilidad psicoemocional dentro de un centro de trabajo; ahora también de acuerdo (RAE, Mobbing, 2020), menciona aquella acción donde prevalece el hostigamiento, de carácter sistemático, donde una persona somete a otra dentro de un centro de trabajo o ámbito laboral en específico; (Carriel M., 2017), dentro del artículo presentado, fija este tipo de violencia como aquel comportamiento que agrede por medio de amenazas, humillaciones y lesiones dentro de la práctica de una actividad profesional, generando en la víctima un daño o lesión a su integridad psicológica personal.

En razón a las subcategorías, se tiene lo siguientes: Acoso psicológico, desde la perspectiva doctrinaria de (Cardona & Ballesteros, 2019), es una forma de actos violento de índole psicológico y con un contenido discriminatorio, que va dirigida hacia una persona en este caso hacia los trabajadores de una empresa o entidad ya sea en contra de la mujer o de un hombre. Para (Blanco, 2019), es considerado aquella situación de carácter laboral, que en muchos de los casos produce estrés, afectando de forma directa la salud mental y hasta física del

trabajador o colaborador dentro de una empresa; y (Monforte & Alvarez, 2019), es aquella conjunción de diverso actos de carácter lesivo que va a atentar contra la integridad física y psicológica del trabajador dentro de una empresa, logrando así mermar de manera paulatina su salud y afectar su rendimiento dentro de la misma.

Ahora en relación a la subcategoría Hostigamiento (Toyama, 2019) lo define como aquel hecho que se traduce en la conducta física o verbal que va a vulnerar los derechos del trabajador, logrando ser su centro de acción la relación laboral entre trabajadores y también la del propio empleador; (Mejorconsalud, 2023) es el conjunto de actos de carácter lesivo, que tiene como fin transgredir los derechos del trabajador dentro de una empresa o entidad pública, afectando de manera directa su integridad y seguridad jurídica; y de acuerdo al artículo de la (PUCP, 2023), nos refiere que es la conjunción de actos de índole lesivo, que tiene como fin atentar contra la tranquilidad y seguridad jurídica del funcionario o servidor, y el cual queda claro que este tipo de actuaciones deben ser sancionadas con efectividad.

Discriminación Laboral, (ILO, 2020) donde este tipo de actuación se da cuando el empleador o también los propios trabajadores realizan actos que atentan contra la seguridad de las víctimas, o también atentan contra la paz social, (Quiroa, 2020), tiene como factor de constitución, los hechos de tratar a un trabajador o colaborador de manera indistinta o diferente de los demás trabajadores, lo cual genera una vulneración a uno de sus derechos fundamentales; (Grupoadaptalia, 2020), es aquel ilícito que tiene como fin atentar en contra de los agentes, donde también cabe resaltar que es una forma de relegar a una persona ya sea por sus conocimientos, experiencias y la propia familia, lo cual no generaría una seguridad interna y jurídica adecuada dentro de una relación laboral.

En base a las teorías que amparan los derechos fundamentales, (economipedia, 2021), precisa en su aporte que son aquellas facultades de carácter estricto que se vinculan de forma directa con la dignidad humana, donde claramente el estado, dentro de sus fines debe protegerlo sobre cualquier tipo de agresión, así mismo (Esparza M., 2020), precisa que son aquellos derechos que se encuentran vinculados de forma inherente e inalienable en cada persona humana, siendo estas facultades protegidas por las propias cartas magnas de los estados y de tratados



internacionales, y por ultimo (Gonzalez V., 2018), nos logra precisar de manera explícita que este tipo de derecho a diferencia de los derechos humanos se encuentran fijados y reconocidos como una garantía que brinda a todo individuo una seguridad jurídica dentro de su contexto territorial, logrando estas mismas facultades y garantía protegerse por el estado.

Derecho a la dignidad, en razón a esta facultad protegida y regulada por nuestra normatividad, logrando así poder salvaguardar de forma íntegra la seguridad jurídica de los trabajadores que se encuentran realizando labores dentro de una empresa o entidad pública, afectando de manera directa no solo la relación laboral entre trabajador y empleador, sino también su integridad jurídica (Lamm, 2022), el investigador (Busso, 2021) precisa que esta facultad reconocida por nuestra normas jurídicas, van a lograr salvaguardar la integridad de los propios trabajadores, para así hacer respetar sus derechos dentro de nuestro contexto nacional; y por ultimo tenemos de acuerdo al aporte de la (Española, 2023), está representado el respeto a la condición humana, porque esta misma facultad se encuentra relacionada a los grande saberes y también la participación de las autoridades, logrando así consolidar su seguridad interna dentro de propio centro laboral.

Derecho a la igualdad o trato igualitario, de acuerdo al aporte de (Carriel M., 2017) precisa que está constituida por la facultad que hace que toda persona tenga los mismos derechos y obligaciones de acuerdo a nuestra normas dictaminadas, logrando así reducir cualquier tipo acto discriminatorio dentro del centro laboral, que te otorgue la ley y hacerla valer ante cualquier acto o disturbio que ponga en peligro su integridad, así mismo la investigadora (Shonsteiner, 2020), precisa que esta facultad reconocida por tratados y convenios internacionales no deben ser sus contenidos letra muerta, que pueda generar un riesgo a la integridad personal de las personas.

Y por último (Huerta G., 2018) sobre el derecho a la intimidad, precisa dentro de sus acepciones que este derecho a la intimidad, es uno que se vincula particularmente a la propia integridad personal de un agente o ciudadano, logrando así reducir de forma asertiva su vulneración por cualquier tipo de acto lesivo que comprometa su integridad, por ello en la revista jurídica (conceptosjuridicos, 2019)

se logra también plasmar que este derecho garantiza el libre y particular desenvolvimiento de las vidas privadas de una persona, sin tener la intromisión de un tercero; y por último la revista (Elsevier, 2019) establece que esta facultad está vinculada directamente a la vida cotidiana del agente que se encuentra inmerso en este tipo de problema, y logrando también generar los cambios adecuados y disciplinarios para no perjudicarlo o que se sobrevalore dentro del trabajo desarrollado.

En razón a los antes establecido, la investigadora precisa que el acoso laboral es una problemática que día a día, atenta contra la integridad y paz de los trabajadores dentro de su centro laboral, fundamentalmente vulnerando sus derechos fundamentales (intimidad, trato igualitario y dignidad), logrando siempre enmarcar una falta de respeto a las normas que rigen nuestro ordenamiento jurídico, y donde cabe recomendar a las personas (trabajadores), de acudir a los centros de protección personal u órganos jurisdiccionales para denunciar cualquier tipo de acción que contravenga la ley, sobre todo aquellos que afecta nuestros bienes jurídicos tanto personales y patrimoniales, siendo estos sancionados de la forma más adecuada y correcta, logrando así una adecuada y asertiva relación laboral.

Se logra corroborar, por último, en el presente capítulo; todo el material de carácter temático doctrinario e investigativo; va a servir de soporte dentro del desarrollo del presente trabajo, generando así mayor objetividad y asertividad en el cumplimiento de sus objetivos trazados, lo cual es demostrar la vulneración del acoso a los derechos fundamentales de los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

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

Según Ñaupas (2018), esta tipología tuvo como objeto ser contribuyente de futuras investigaciones, a través de la adquisición de nuevo conocimiento, que a través del acopio de información o datos idóneos y particularmente innovadores, va a contribuir de manera directa al estudio de la controversia materia de estudio. (Ñaupas Paitan, 2018)

En el contexto del nivel, tomo un carácter descriptivo, teniendo por objeto la descripción de la controversia dentro de su propio entorno, logrando así canalizar y verificar la incidencia que se observa por parte de la comisión del acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de la entidad gubernamental materia de estudio, siendo una controversia relevante para su estudio. (Villagómez Paucar, 2016)

En razón a los aportes de diversos estudiosos de la metodología, estos logran inferir que el nivel, genera una mayor precisión dentro de la descripción de la problemática que ha sido estudiada; logrando destacar su aspecto funcional para ser un aporte a la propia investigación y por ende genera también una clara diferenciación en su determinación a nivel contextual ya sea social, jurídico y empresarial., permitiendo su correcta realización. (Straus, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño se presenta a través de la teoría fundamentada, la cual su naturaleza propiamente de este diseño es el estudio teórico de la propia problemática, donde el estudio dogmático y empírico serán sus pilares para su valoración y aplicación.

También no se debe dejar de mencionar, que en este tipo de diseño el aporte empírico, es un elemento que se plasmó en el desarrollo de las conclusiones, y por ende estará generando un vínculo con el propio tema investigado. (Hernández Sampieri, 2018)

De acuerdo a Monje (2017); en relación al diseño aplicado, este va a tener como carácter el acopio o conjunción de material bibliográfico y también casuístico, permitiendo al investigador dar una mayor viabilidad y sobre todo proceso de investigar que conllevara a que su aplicación coadyuve a la propia discusión, la composición del marco teórico, identificando de manera asertiva el carácter correlacional que es un claro carácter que diferencia a otros diseños de investigación. (Monje, 2018)

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para Muñoz (2018) las categorías representan la medula espinal de todo trabajo de investigación y por ende su aplicación generara temas de estudio y debate; así también las subcategorías que son elementos que acompaña a la categoría esta deben relacionarse para así obtener una objetividad en su desarrollo como también el poder precisar la correcta aplicación de la función metodológica en nuestro contexto. (Muñoz Rocha, 2018)

**Tabla1**

#### **Matriz de categorización**

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso psicológico</li> <li>• Hostigamiento</li> <li>• Discriminación</li> </ul>
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la dignidad</li> <li>• Derecho al trato igualitario</li> <li>• Derecho a la intimidad personal</li> </ul>

***Fuente: elaboración propia***

### **3.3. Escenario de estudio**

Este se presenta como el lugar de índole físico, donde se llevará acabo el estudio de la presente investigación, permitiendo asi la aplicación de las técnicas e instrumentos adecuado que coadyuven al fin y objeto de la investigación que en este caso se presenta en el distrito de Ayacucho, para ser más exacto como instalaciones particulares que coadyuvan al correcto desarrollo del trabajo de Investigación. (Arias, 2018)

### **3.4. Participantes**

Lo define como el conjunto o número de agentes que a partir de su sapiencia y conocimientos empíricos coadyuvara a la obtención de data e información que coadyuvara al correcto desarrollo de la presente Investigación. Es asi que los operadores intervinientes estarán enfocado a operadores del derecho a quienes le aplico como técnica la entrevista y la propia guía de entrevista como instrumentos, permitiendo dar una mayor objetividad al trabajo desarrollado.

Es asi que estos participantes deben guardar y tener relación con el tema investigado, logrando asi generar aporte más dinámicos y centrados, logrando asi alcanzar las metas y objetivos dentro de la temática personal. Es así que, en la determinación de los participantes deberán guardar caracteres y cualidades que los hagan relacionar con la problemática a estudiar, ya sea en el conocimiento del propio tema; o en la experiencia que posean del mismo, lo cual dicha acción lograra estudiar de manera más asertiva y real la problemática que se abordara. (Mendieta Izquierdo, 2016).

Por lo tanto, el trabajo constara con la participación de 06 abogados especialista en derecho laboral.

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

Según el profesor (Ordoñez, 2015), tanto las técnicas e instrumentos son elementos bases para el acopio de información, que ayudaron y sobre todo guiaron de forma objetiva al investigador (a), logrando así la resolución de los objetivos que se centran dentro de su trabajo investigativo. Donde cabe mencionar que la técnica está en relación a la acción de recopilar información, mientras que el instrumento se configura como el medio físico o virtual que ayudara a recopilar de forma objetiva la información necesaria en el trabajo investigativo.

Por ello dentro del aspecto metodológico, los dos factores o elementos antes mencionado, ayudaran de manera relevante al buen desarrollo del proceso investigativo, pues su el objeto de acopiar información es un elemento notable dentro de una investigación. Es así que en este caso definiremos los siguientes elementos:

#### **3.5.1. Entrevistas**

Es una técnica que consistió en la interlocución y interrelación entre el investigador y el entrevistado, para lograr obtener mediante un conversatorio la información necesaria pero relevante de lo que se desea obtener en favor del sustento del trabajo de investigación.

#### **3.5.2. Guía de Entrevistas**

Denominado como aquel instrumento que tuvo como objeto el acopio de información de manera real y objetiva a través de la experiencia y conocimientos del entrevistado, y el cual sirve como sustento para el buen desarrollo de todo trabajo de investigación.

**Tabla 2: Validación de instrumentos.**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**(Guía de Entrevista)**

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>CALIFICACION</b>
Mg. Celmira Cornejo Zaga	Mg. en Derecho Penal	Valido
Mg. David Quispe Vargas	Mg. en Derecho Penal	Valido
Mg. Edith Revollar	Mg. en Derecho Penal	Valido

Fuente: Elaboración Propia.

### **3.6. Procedimiento**

De acuerdo a Sampieri (2018), el procedimiento refiere, a toda la conjunción de etapas que se va a desenvolver el paso a paso dentro del proceso de armado de un trabajo investigativo, donde las acciones acaecidas están en razón a un contexto de objetividad y actualidad, permitiendo así generar una congruencia en el propio desarrollo de la Investigación, donde todo estos elementos nos permitirá presentar una congruencia en sus lineamientos y así mismo ser un conjunto de información que permitirá verificar el cumplimiento de los estándares dentro de lo que se precisa en la propia comunidad científica.

Por ello cabe añadir que toda esta conjunción de etapas, nos permitirá dar una veracidad a la Investigación, y donde también no se puede dejar de mencionar hacer referencia a sus requisitos, los cuales ayudaran a dar objetividad al mismo proceso. Es así que estos requisitos son:

- Los especialistas que intervendrán en el acopio de información tienen

elación con la temática estudiada.

- Los plazos establecidos dentro del desarrollo de la Investigación desarrollada que se dan dentro de la realización del trabajo de investigación.
- La disponibilidad de tiempo de los participantes que ha sido un límite que con previas coordinaciones se pudo subsanar.

Cada uno de estos elementos, sirvieron de apoyo en el desarrollo del trabajo investigativo, donde a través de su aplicación, y conjuntamente desarrollando el aspecto de triangulación, ha permitido establecer una correlación entre sus elementos que lo componen y así mismo precisar el reforzamiento de la información acopiada, permitiendo ser ello, una herramienta que favorece el cumplimiento de los fines de la tesis desarrollada.

### **3.7. Rigor científico**

Está representado esta acción por todos aquellos procesos que de manera directa, y apegadas de forma estricta a los parámetros del sistema científico van a lograr establecer una adecuada aplicación de la metodología, conllevando a la correcta interpretación y sobre todo explicación del propio informe de la Investigación, denotándola una explicación versátil, sencilla y sobre todo objetiva, donde a razón e los resultados obtenidos, permitirá conocer el cumplimiento de los objetivos trazados.

### **3.8. Métodos de análisis de datos**

En el estudio, se asignó las siguientes reglas:

- Analítico, donde permitió entender diversos factores, para el estudio que se generan alrededor, de la influencia del acoso laboral, en la vulneración de los derechos fundamentales de un trabajador de la entidad pública materia de estudio.



- Descriptivo, porque genero una delineación real, afirmativa y con el objeto de la propia problemática, logrando generar un mayor aporte con los casos que se suscitaron en el distrito de Ayacucho, sobre todo en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

El autor Elke (2018), propuso que el desarrollo de toda investigación, dentro de un nivel descriptivo, conllevara a una aplicación de los métodos de manera objetiva, pero sobre todo que cumplen con los objetivos trazados en el plan investigacional. (Elke, 2018)

### **3.9. Aspectos éticos**

Estos aspectos, están referidos al cumplimiento del código de ética del investigador propuestos en nuestra casa universitaria, como también el cumplimiento de los requisitos exigibles sumados a los para la propia y correcta redacción la aplicación de las normas APA Séptima edición, donde claramente todo lo mencionado guardara relación con el respeto al derecho de autoría y así mismo a generar originalidad en la propia Investigación.

A razon del capítulo III, del aspecto metodológico, se logró precisar, que todos estos elementos constituyen el camino a través del método científico para que el investigador de manera más objetiva, genere un trabajo propiamente y adecuado a los fines de la investigación científica, permitiendo generar nuevos conocimientos y para los futuros operadores del derecho.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Los resultados plasmados en el presente capítulo IV, serán el conducto de objetividad dentro del desarrollo del trabajo de investigación, estando fijados de la siguiente manera:

Cuadro N° 01 – Pregunta N° 01

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Acoso Psicológico	¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta.	De acuerdo a mi experiencia el acoso en cualquiera de sus modalidades siempre va a repercutir en la víctima, así sea en este caso el de tipo laboral, ya que no podrá realizar sus actividades adecuadamente.	Para mi opinión este tipo de acosos dentro de un centro laboral institución o empresa genera descontento y una incertidumbre en los trabajadores, atentando contra su persona.	Si, porque atenta con su tranquilidad tanto emocional como profesional.	Este tipo de acosos contiene efectos negativos fuertes, porque genera un clima de tensión y de conflicto entre los trabajadores y sus jefes inmediatos.	A mi parecer este tipo de acosos dentro de un centro de labores desestabiliza la tranquilidad y genera tensión.	Si, porque este tipo de acosos genera una vulneración a los derechos de ellos trabajadores, logrando no rendir de forma adecuada con sus funciones y labores.	Los especialistas entrevistados coinciden de forma clara en sus respuestas allegando que este tipo de acosos si afecta de manera directa el derecho a la dignidad, generando incomodidad, recelo, inclusive conflictos en las instalaciones del centro de trabajo.	Los resultados obtenidos es que a la existencia de este tipo de acosos que vulnera la dignidad de los trabajadores deben aplicarse con mayor control y asertividad las medidas de sanción que logren salvaguardar la tranquilidad y estabilidad dentro de un centro laboral.

Cuadro N° 02 – Pregunta N° 02

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Hostigamiento	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta	Dentro del contexto laboral, el hostigamiento dentro de un centro de trabajo, siempre va a generar un atentado contra derechos como el de la dignidad, ya que a través de insultos y otros tipos de actos va a generar indignación, incomodidad y sobre todo afectara el rendimiento del trabajador.	En mi parecer, este tipo de actos atenta de forma directa contra la estabilidad e integridad psicológica del trabajador afectando su derecho a la dignidad.	Si, pues este tipo de acciones que muchas veces viene de los jefes inmediatos produce efectos lesivos contra la integridad psicológica del trabajador, afectando su rendimiento dentro del dentro de labores.	Para mi este tipo de actos generara una vulneración al derecho de la dignidad, reflejándose en el hecho de alterar el ambiente laboral y generando diversas situaciones incómoda para los trabajadores.	Dentro de mi experiencia personal el hostigamiento es una clara actividad que vulnera el derecho a la dignidad de un trabajador y que ello genera un problema dentro de una empresa o entidad. Que desfavorece a los trabajadores	Si, pues el hostigamiento dentro de un hecho de carácter lesivo, su continua practica genera una clara vulneración al derecho de la dignidad del trabajador, afectando su integridad emocional.	En esta pregunta los entrevistados están de acuerdo en precisar que los actos de hostigamiento son claramente un hecho ineludible de que generan una afectación directa al derecho a la dignidad de los trabajadores	Los resultados logran precisar que es necesario tener un control y seguimiento sobre este tipo de actuaciones que lo único que genera es malestar e inestabilidad dentro de un centro de trabajo y acarreas acciones legales que perjudican duramente a la empresa o entidad.

Cuadro N° 03 – Pregunta N° 03

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Discriminación	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta	De acuerdo a mi experiencia el acoso laboral genera también hechos discriminatorios, ya que muchas veces por diferencia de opiniones, raza o hasta religión hay funcionarios o jefes que incurren dichos actos afectando el derecho a la dignidad de las personas.	La discriminación es un problema que dentro del acoso laboral se presenta con actos de repeler y sobre todo de comparación, donde muchos trabajadores por sus condiciones social, cultural o hasta académica son menospreciados siendo vulnerado sus derechos como el de la dignidad.	Es clara dicha vulneración, porque atenta de forma directa y maliciosas la dignidad de los trabajadores a través de hechos lesivos como insultos y comparaciones	Este tipo de actos como lo es la discriminación, lo que hace a parte de afectar a los derechos del trabajador es que genera un ambiente negativo y hasta muchas veces insostenibles, logrando establecer un problema que no ayudada en nada a la buen relacione dentro de un trabajo.	En un contexto laboral la discriminación es uno de los problemas que se han suscitado siempre debido a factores personales, sociales o también de índole laboral, donde claramente todos estos actos atentan contra la dignidad de la persona.	Si, porque la discriminación es el claro ejemplo de que al trabajador se le afecta su dignidad con diferentes tipos de actuaciones que no solo lesiona su integridad física, sino también su integridad psicológica.	Todos los entrevistados opinan de forma unánime que la discriminación es un factor y elemento que claramente atenta contra la dignidad de los trabajadores, donde claramente por actos que van contra su honra y persona afectan el equilibrio del ambiente laboral.	Los resultados obtenidos precisan que deben generarse un mayor control a las áreas de trabajo para detectar de forma directa este tipo de actos y hacer respetar la norma de forma adecuada.

Cuadro N° 04 – Pregunta N° 04

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Acoso Psicológico	¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.	Este tipo de acoso desde mi punto de vista siempre va a generar una vulneración al trato igualitario, perjudicando a los trabajadores dentro de su ámbito laboral.	Claramente desde mi opinión legal, este tipo de acosos genera un trato desigual hacia los trabajadores, generando un ambiente desigual y sobre todo cargado de conflictos.	Para mi el acoso de nivel psicológico siempre va a infligir una lesividad, reflejando en un trato desigual hacia los propios trabajadores	El acoso en cualquiera de su tipología va a ser hechos que van a generar un trato desigual hacia los trabajadores y que este tipo de acciones genera una serie de vulneraciones de derechos.	A la respuesta de la premisa correspondiente, el acoso psicológico resulta ser un factor que en todo contexto genera desigualdad, debido a que el trabajador vive en un ambiente negativo, donde se haya latente la vulneración de sus derechos	Si, porque claramente, en mi modesta opinión este tipo de actos que involucran la integridad emocional de la persona, en un trabajador genera temor, recelo y por ende provoca desigualdad de trato por parte de sus jefes directos.	Todos los entrevistados opinan de forma unánime que el acoso psicológico es un factor y elemento que claramente atenta contra el trato igualitario de los trabajadores, donde claramente por actos que van contra su honra y persona afectan el equilibrio del ambiente laboral.	Los resultados obtenidos precisan que deben generarse un mayor control a las áreas de trabajo para detectar de forma directa este tipo de actos y hacer respetar la norma de forma adecuada.

Cuadro N° 05 – Pregunta N° 05

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Hostigamiento	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta	En lo particular, este tipo de actos vulnera de forma clara el trato igualitario hacia los trabajadores creando un clima inestable y sobre todo en tendencia producirse incidentes que afecten a las partes dentro de una relación laboral.	Para mi el hostigamiento es y será un factor determinante que generará trato desigual en un centro de trabajo.	Si, porque es un elemento de carácter subjetivo que genera una desigualdad de trato como también una afectación de sus derechos personales.	En este aspecto, lo que puedo referir que el hostigamiento es el claro hecho objetivo que va a generar una desigualdad dentro de un centro laboral y también sino se llega a poner un margen de autoridad, se vulnerarán derechos tanto de los trabajadores como de los propios jefes.	Esto se da de manera que el hostigamiento al ser un acto lleno de elementos negativos como insultos, actos de discriminación; entre otros; ello va a vulnerar de forma clara los derechos de los trabajadores.	En lo personal, el claro efecto del hostigamiento en el trato igualitario se va a reflejar en una clara indiferencia y sobre todo preferencias o parcialidad por parte de los jefes hacia grupo de trabajadores, atentando contra sus derechos	Todos los entrevistados opinan de forma unánime que el hostigamiento es un factor y elemento que claramente atenta contra el trato igualitario hacia los trabajadores, donde claramente por actos que van contra su honra y persona afectan el equilibrio del ambiente laboral.	Los resultados obtenidos precisan que deben generarse un mayor control a las áreas de trabajo para detectar de forma directa este tipo de actos y hacer respetar la norma de forma adecuada.

Cuadro N° 06 – Pregunta N° 06

VARIABLE	INDICADOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMPARACION	RESULTADOS
Discriminación	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.	La discriminación es un claro elemento que genera trato desigual y ello se refleja en la forma de trabajo e inclusive en el ambiente laboral que se pueda percibir en un entidad o empresas, pero que cabe señalar una afectación a los derechos de ellos trabajadores	La forma como atenta va contra sus derechos personales, donde el ambiente y trato hacia estos es parcializado y negativo.	Se vulnera por los malos actos como coacción, amenaza y sometimiento, lo cual a cualquier trabajador estaría afectando sus derechos personales y laborales.	La actitud parcial y la falta de empatía hacia los trabajadores es la forma clara de vulneración, ya que su continuidad genera vulneración a sus derechos y por ende somete al trabajador a un trato negativo e incluso desigual.	Este tipo de acciones se genera en un trato parcializado y muchas veces recayendo en un acto de maltrato hacia los trabajadores.	Este tipo de vulneración generado por la discriminación se reflejará en el maltrato al personal, actos de coacción al trabajador y sobre todo en un estado parcializado que genera claramente indicios a una vulneración de los derechos del trabajador.	Todos los entrevistados opinan de forma unánime que la discriminación es un factor y elemento que claramente atenta contra el trato igualitario hacia los trabajadores, donde claramente por actos que van contra su honra y persona afectan el equilibrio del ambiente laboral.	Los resultados obtenidos precisan que deben generarse un mayor control a las áreas de trabajo para detectar de forma directa este tipo de actos y hacer respetar la norma de forma adecuada.

**En razón a la aplicación del presente instrumento que viene a ser la guía de entrevista, se logra obtener el siguiente resultado que de acuerdo al objetivo general: Determinar como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.** A la primera pregunta planteada, se logró obtener el siguiente resultado, donde los operadores del derecho entrevistados: Ataurima (2023), Garriazo (2023), Montero (2023), Ludeña (2023), Vega (2023), Sihuay (2023), donde claramente a través de su experiencia dentro de la práctica del derecho en materia laboral, este tipo de problemáticas atenta de forma directa los derechos fundamentales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huamanga, logrando también afectar la relación a nivel laboral y donde muchas veces de acuerdo a la experiencia llevada afecta la propia imagen de la institución y genera una afectación a la seguridad jurídica de los trabajadores.

En los resultados obtenidos en base a la segunda pregunta, todos los entrevistados, han logrado establecer que este tipo de problemáticas como lo es el acoso laboral, atenta de forma directo contra las relaciones laborales entre los propios trabajadores y sus empleadores, logrando que dicha relación laboral, se convierta en una estancia incomoda, tensa e inclusive que pueda llegar a algún tipo de respuesta negativa, que lamentablemente afecta la paz en el centro de trabajo, logrando atentar también contra los derechos humanos y fundamentales de los propios trabajadores.

A la pregunta número 3, toda acción que sea ocasionada por el acoso laboral, siempre tendrá repercusiones negativas e inclusive lesivas, los cuales no solo van a atentar contra los derechos de las personas es decir de los trabajadores, sino también que va a lograr afectar el cumplimiento de la normativa que lo regula, logrando así afectar las relaciones laborales contractuales entre las partes



firmantes, sino también que generara una clara inseguridad jurídica entre los mismos, donde el respeto a estos derechos de carácter laboral será mínima y por ende es necesario su vigilancia para su cumplimiento.

**En razón al objetivo específico 01: Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022**, donde de acorde a su cuarta pregunta: ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. A la apreciación de los entrevistados, siendo estos operadores del derecho se logra precisar que la forma o manera que este tipo de acosos de carácter psicológico, va a incidir de forma directa en la integridad personal de los trabajadores, ya sea en su moral o en su comodidad dentro de su área de trabajo, este tipo de situaciones va a afectar de forma directa el ambiente equilibrado en su centro de trabajo.

De acuerdo a la quinta pregunta: ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. Los entrevistados logran precisar dentro de su experiencia como asesores legales privados que este tipo de problemática sea cual sea su forma y manera de actuar, el hostigamiento siempre será un hecho que va a vulnerar de forma directa el derecho a la dignidad de la persona o agente que es víctima del mismo, logrando siempre alterar el orden social dentro de una jurisdicción o territorio específico.

Para la sexta pregunta: ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. En

relación a la opinión proporcionada por los operadores del derecho entrevistados, estos mismos infieren que la manera como este tipo de acto lesivo que atenta contra la propia persona es acosándolo e instigándolo ya sea mediante mensajes pecaminosos o subidos de tono; los cuales, dentro del contexto personal y laboral, no son parte dentro de una interrelación que se dan en el trabajo, logrando alterar de manera sistemática la paz y tranquilidad de la propia ciudadanía.

**Dentro del contexto que versa el objetivo específico 2: Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.** El cual en base a su séptima pregunta: ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. Se logra percibir que el acoso a nivel psicológico, de acuerdo a lo establecido a su experiencia y conocimientos establecidos por medio del acopio de información; este tipo de hecho ilícitos y lesivos atenta de forma directa contra el derecho de la igualdad entre un ambiente laboral, generando desigualdad y abuso por parte de los servidores y funcionarios lo cual no genera un aporte para la propia entidad materia de estudio.

En razón a la octava pregunta: ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. Los entrevistados dentro de su propia experiencia y por la propia información obtenida, precisan que el hostigamiento vulnera el derecho a la igualdad en el sentido de generar un ambiente desigual entre los propios trabajadores que se yacen dentro de la entidad materia de estudio, lo cual generaría un perjuicio a la estabilidad laboral entre los trabajadores, y que este tipo de situaciones afectaría la imagen institucional de la propia

entidad afectando el cumplimiento de sus fines dentro de su funcionalidad.

De acuerdo a la novena pregunta: ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. Ahora en razón a esta pregunta, los operadores del derecho aseveran que la forma de que el acto de discriminar vulnera la integridad moral de la persona en este caso d ellos propios trabajadores, ya que al estar sujeto a maltratos, insultos, y otros tipos de actos coaccionarles logran que el ambiente laboral sea desequilibrado y sobre todo conflictivo, lo cual, este tipo de situaciones siempre tendrá efectos negativos para todos los que se encuentran inmersos en ello.

**Por último, en base al último objetivo específico 3: Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.** De acuerdo a la apreciación de los entrevistados, este tipo de acoso que se suscita dentro del ambiente laboral, va a vulnerar de manera directa el derecho a la intimidad, lo cual esta situación se va a traslucir en el hecho de que muchas veces malos funcionarios y servidores actuaran sobre lo que precisa la norma abusando de sus funciones y facultades para generar este tipo de ambiente que solo perjudicara la estabilidad laboral de los propios trabajadores, sino también que la propia entidad estará sometida a sanciones que el propio estado tendrá que asumirlas de manera directa para asi poder solucionarla de manera rápida.

En la décima pregunta: ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. A esta pregunta todos los entrevistados han logrado

precisar de manera contundente, que este tipo de situaciones se han presentado de manera pasible, ya sean desde insultos, palabras fuera de contexto y de acciones discriminatorias, pero que en muchos de los casos este tipo de acciones no son sancionadas de manera efectiva, lo cual este tipo de situaciones debe frenarse para asi generar una estabilidad dentro del ambiente laboral, para el bienestar de todos.

A razon de la pregunta once. ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. De acuerdo a la valoración de los entrevistados especialista en derecho laboral y general, precisan que la manera de hostigamiento que se han dado, poseen un carácter basado en la intromisión y también en la persecución, donde todo estos actos van a conllevar a un estado de disconformidad que puede generar no solo un ambiente laboral problemático, sino que la afectación de los derechos se dan de forma directa y que ello generaría de forma directa un desmedro dentro de la política de trabajo en este tipo acciones laborales.

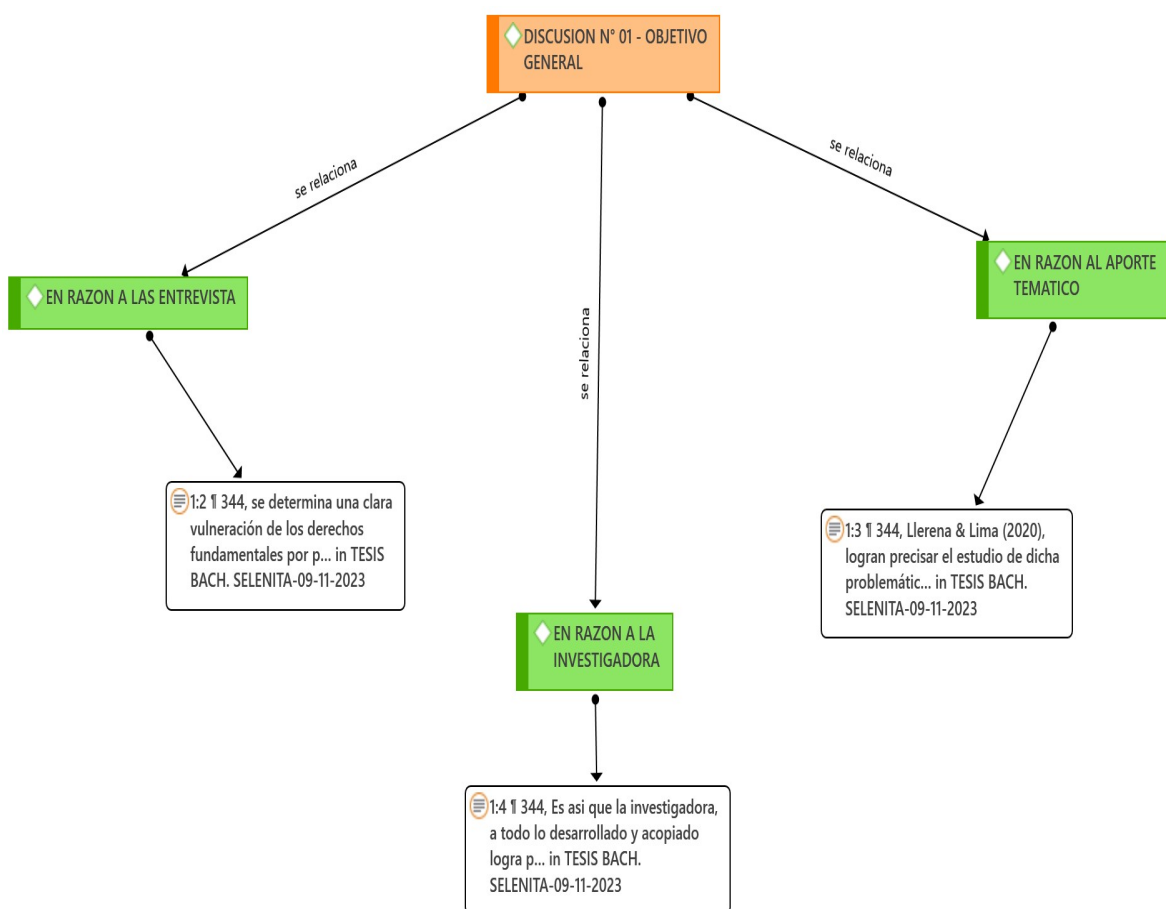
Por último, en la última pregunta doce: ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta. A esta última pregunta de la entrevista desarrollada y realizada a los entrevistados siendo especialistas en derecho laboral y general, los actos discriminatorias por raza, religión y condición política, son los que con mayor frecuencia atentan contra el derecho a la intimidad, de la entidad materia de estudio, y que es necesario que este tipo de actuación no se acrecienten porque generaría un impacto negativo en el sistema laboral público de la institución mencionada, y por ende es necesario generar acciones para su debida proteccion.

## 4.2. Discusión

En la discusión que va a derivar del objetivo general: Determinar como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022; se logra precisar que a través de la información recaudada por la experiencia y conocimientos de los entrevistados, se determina una clara vulneración de los derechos fundamentales por parte del acoso laboral, donde claramente este tipo de actuaciones lesivas atenta contra los derechos de los propios trabajadores. Ahora a través del aporte del trabajo de investigación de Llerena & Lima (2020), logran precisar el estudio de dicha problemática que deviene del término en ingles de Mobbing Laboral, el cual de forma directa atenta contra los derechos de los trabajadores de una empresa o como se da en este caso en una entidad pública, lo cual se debe generar una mayor regulación y sobre todo protección de los derechos de los trabajadores, para lograr la seguridad jurídica necesaria y estable dentro de este tipo de escenarios, generando estabilidad y armonía. También se logra precisar el aporte de (Carriel M., 2017), dentro de su artículo presentado , este tipo de acciones que claramente son una representación de un tipo de violencia va a generar un claro atentado contra la integridad de los derechos de los propios trabajadores , donde busca lesionar la integridad psicológica del trabajador, logrando así generar una desestabilidad del artículo presentado, fija este tipo de violencia como aquel comportamiento que agrede por medio de amenazas, humillaciones y lesiones dentro de la práctica de una actividad profesional, generando en la víctima un daño o lesión a su integridad psicológica personal, que culmina muchas veces con el dejar el trabajo. Es así que la investigadora, a todo lo desarrollado y acopiado logra precisar que dentro de la entidad mencionada se han presentado este tipo de casos, donde es importante que tanto las autoridades estatales,

logren generar mayor protección y sobre todo seguimiento a este tipo de problemas, para lograr así establecer acciones que aseguren la eliminación total de este tipo de problemas, que día a día atenta contra la seguridad jurídica de las relaciones contractuales en dicha entidad, donde claramente ello no es conveniente para la buena convivencia de los trabajadores dentro de esta entidad pública.

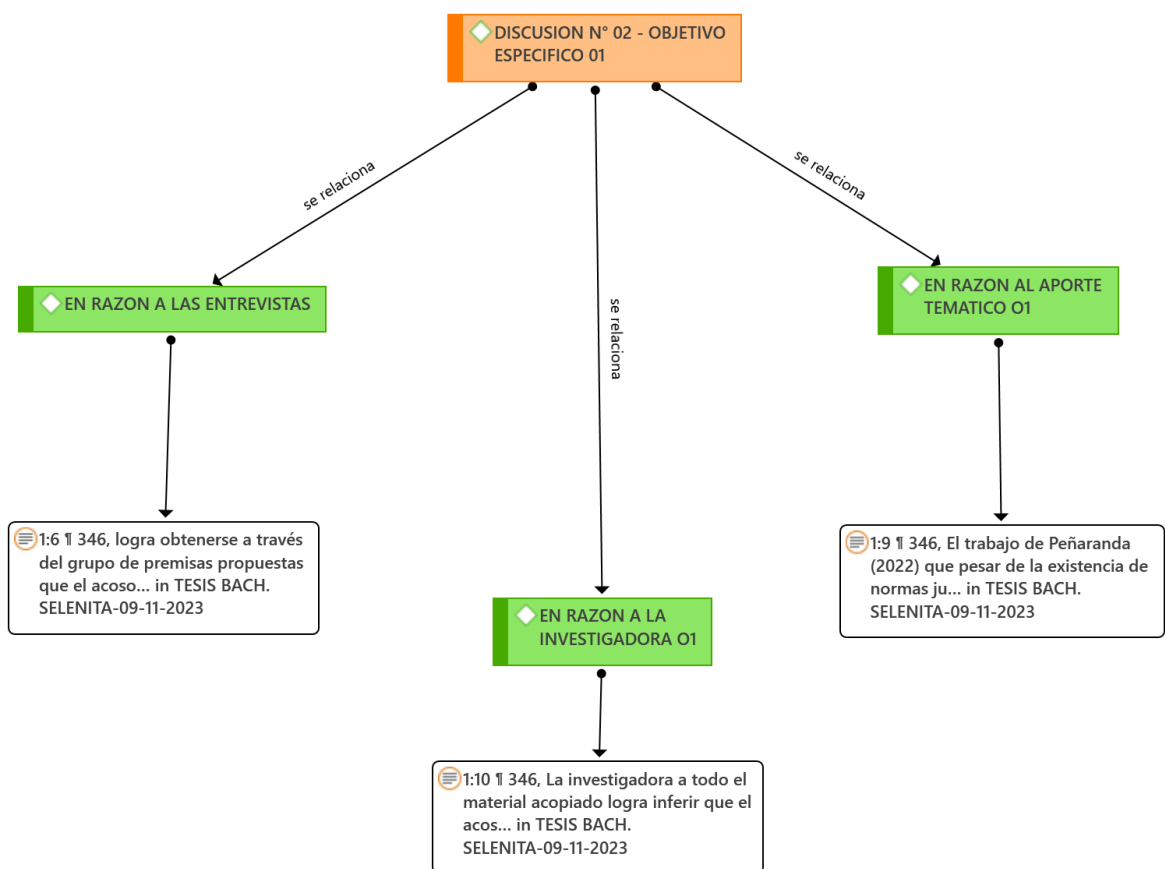
**FIGURA N° 01 – DISCUSION OBJETIVO GENERAL**



La discusión que emana del siguiente objetivo: 1) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022, lograron obtener a través del grupo de premisas propuestas que el acoso laboral y todos los actos que converge en ello, van a vulnerar de forma directa el derecho a la intimidad, donde de acorde a la naturaleza del propio acto lesivo va a atentar contra su propia intimidad personal, con actos como la intromisión e inclusive trasgresión a su información personal, lo cual va a generar un malestar a la víctima y por ende generara un clima de inseguridad dentro de su desarrollo de sus propias actividades. El trabajo de Peñaranda (2022) que pesar de la existencia de normas jurídicas y casuísticas tanto de índole nacional e internacional este tipo de actividades lesivas se siguen presentando, donde claramente este tipo de acoso que se suscita en el centro laboral, logra general la vulneración de derechos fundamentales, los cuales pone en observancia la estabilidad jurídica-laboral de los trabajadores y sobre todo precisar la armonía institucional, y donde cabe necesario una mejor actitud de prevención para lograr su reducción. En base al aporte temático de (Cardona & Ballesteros, 2019) menciona que este tipo de acosos también tiene una afectación de índole psicológico que claramente afecta no solo la moral del agente o colaborador que se encuentra sometido a este tipo acciones lesivas, sino que también opaca sus funciones y actividades dentro del lugar que lo desarrolla; logrando generar un ambiente de disconformidad e inestabilidad que si no se mitiga, puede traer consecuencia graves consecuencia que pueden afectar de manera directa la imagen de la propia institución, pero sobre todo se logre perjudicar y vulnerar los derechos de los propios trabajadores de dicha institución, afectando su correcto desarrollo institucional. La investigadora a todo el material acopiado logra inferir que el acoso de este tipo siempre va a tener consecuencia dentro de una empresa, y que la

propias instituciones o entidades gubernamentales no son inmunes a ello, logrando precisar que, a través de acciones conjuntas y bien coordinadas, puede mitigar de manera paulatina este tipo de problemáticas que si no se controla llevara a un malestar social y sobre todo a la pérdida de credibilidad de la propia institución sobre sus trabajadores.

**FIGURA N° 02 – DISCUSION EN RAZON AL OBJETIVO ESPECIFICO 01**





A razón del objetivo específico 2) Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022, y de acuerdo al aporte de los operadores del derecho dentro de sus opiniones, lograron precisar que este tipo de acosos que menoscaba la paz e integridad personal del trabajador o colaborador dentro de una entidad pública, genera una clara vulneración a su derecho a la dignidad y esta apreciación se sostiene, a los hechos de carácter prepotente, incomodo e inclusive discriminatorio que estos puedan estar sometidos por parte de sus propios jefes o servidores públicos dentro de su área de trabajo, afectando el clima laboral. El trabajo de Quispe (2022), nos advierte que este tipo de acoso afecta de forma directa y lesivamente derechos fundamentales de carácter personal de los trabajadores dentro de un entidad que va a prestar sus servicios, y que es claro una atención a dicha problemática para lograr una protección adecuada y efectiva; en relación al aporte de González (2018) infiere que este tipo de acoso es una problemática que claramente atenta contra la integridad de los trabajadores ya sea a nivel físico, psicológico o sexual, pero en este caso atenta contra un derecho fundamental, donde el hombre es un elemento que ayuda al desarrollo de la sociedad, mas no un elemento de generar decaimiento a nivel relacional laboral. Por ello la investigadora precisa que es claro que este tipo de manifestaciones afecta de forma directa este derecho reconocido a nivel constitucional, y que es menester del estado, las autoridades competentes y la propia sociedad coadyuvarse para su correcto respaldo, resguardo y desarrollo.

Por último, el objetivo específico 3) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022. Los profesionales del derecho entrevistados lograron precisar a través de sus conocimientos que este tipo de acosos, atenta también de forma directa contra el derecho de igualdad, ya que dentro de entidades públicas en muchas de estas, se logra precisar que existe desigualdad entre los propios trabajadores ya sea por antigüedad de trabajo, ideas, entre otros elementos; que pone en desmedro el derecho ya mencionado en líneas anteriores y por el cual el estado debe generar acciones de reforzamiento que logre consolidar este tipo de protección jurídica en favor de los trabajadores. Esto se logra contrastar con la investigación de Cuba (2022) precisa que cualquier situación de acoso, va a generar una afectación a los derechos personales del trabajador, y por ende es necesario acciones que puedan contrarrestar este tipo de situación, sobre todo en el trato igualitario como ser humano que es, eliminando así cualquier acción de maltrato que afecte su integridad. El aporte de Carriel (2017) logra precisar que este tipo de figura como lo es el acoso, genera un atentado contra la propia dignidad de una trabajadora o trabajador, y que, para lograr su eliminación y erradicación, es necesario establecer acciones de índole política y judicial que ayude a efectivizar sus medidas de protección en pos de un buen y correcto llevado del proceso penal. Así mismo, para terminar la investigadora refiere que dentro del contexto del presente trabajo ha logrado conocer un poco más sobre este tipo de delito que es necesario reformular actuaciones en convertirla en acciones que conlleven al positivo desarrollo de este tipo de relaciones contractuales, en favor de su correcta aplicación.

## **V. CONCLUSIONES**

PRIMERO: Se concluyo con todo el material acopiado e información requerida que, si existe una vulneración de este tipo de acoso laboral en los trabajadores de la Municipalidad materia de estudio, donde muchas veces este tipo de delitos pasan por aguas tibias y no se logra determinar una sanción ejemplar a los que cometen este tipo de acciones, dejando sin resguardo a la propia víctima.

SEGUNDO: Se determino la existencia de una vulneración relevante de este tipo de acosos en contra del derecho a la intimidad, el cual es necesario generar mecanismos internos que frene este tipo de acciones que contravienen de forma directo los derechos de los trabajadores.

TERCERO: También se logró concluir que muchos trabajadores, se ven afectados en su derecho a la dignidad por parte de su jefe inmediato, mediante acciones de diseminación, y que es necesario generar medidas que protejan íntegramente este derecho.

CUARTO: Y por último también se logró precisar en razon al aporte temático y empírico la vulneración del derecho igualitario, donde existe una desigualdad entre los propios trabajadores, y por ende es necesario revertir dichas actuaciones lesivas, logrando reducirlas y eliminarlas para fortalecer el buen desarrollo e imagen de la entidad materia de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERO: En primer lugar, recomendar a las autoridades públicas tanto las entidades que promueven el trabajo, a generar un mayor reforzamiento en el cuidado y respeto de los derechos fundamentales de los colaboradores o trabajadores dentro de las instalaciones de la entidad edil, para así propugnar un ambiente de paz y buenas relaciones.

SEGUNDO: En base al otro objetivo específico 1, la recomendación abordaría en fortalecer las acciones de respeto al derecho de la intimidad, logrando que no se utilice las acciones y funciones reglamentadas como instrumento de incidir en la vida de los trabajadores, logrando así un respeto a dicho derecho fundamental.

TERCERO: Generar una mayor difusión de la problemática, para crear conciencia sobre el frenar los actos de discriminación que atentan contra la dignidad de los trabajadores, permitiendo así un respeto irrestricto a este derecho fundamental consagrado en nuestra carta magna actual.

CUARTO: En termino, se debe siempre a través del estado emitir normas de carácter reglamentario, que refuercen las ya existentes en el respeto y trato igualitario entre los trabajadores y sobre todo por parte d los funcionarios, logrando así establecer relaciones laborales equilibradas y de respeto personal.

## Referencias

- Blanco, E. (2019). ¿Qué Es El Acoso Psicológico En El Trabajo? *Revista Institucional*.
- Busso, G. (2021). La Dignidad Como Derecho En El Sistema Interamericano De Derechos Humanos. *Revista Juridica* .
- Cardona & Ballesteros. (2019). El Acoso Psicológico: Riesgo Laboral Más Frecuente De Lo Reportado. *Revista Scielo*.
- Carriel M., L. (2017). Que Es Mobbing. *Revista De Salud Ocupacional*.
- Conceptosjuridicos. (2019). Derecho A La Intimidad. *Revista Juridica*.
- Economipedia. (2021). Derechos Fundamentales. *Revista Virtual*.
- Elsevier. (2019). Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana De Derecho Constitucional. *Revista Juridica*.
- Esparza M., B. (2020). Derechos Fndamentales. *Revista Juridica*.
- Flores, R. P. (2020). Mobbing En La Universidad, Violencia Y Hostigamiento Grupal. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 308.
- Gonzalez V., O. A. (2018). Derechos Humanos Y Derechos Fundamentales. *Revista Juridica*.
- Grupoadaptalia. (2020). ¿Qué Es La Discriminación Laboral? *Revista Juridica*.
- Huerta G., L. A. (2018). El Derecho A La Igualdad. *Revista Juridica*.
- Ilo. (2020). Preguntas Y Respuestas Sobre Las Empresas, Discriminación E Igualdad. *Revista Informativa*.
- Lamm, E. (2022). La Dignidad Humana. *Revista Informativa*.
- María Luisa Ellis Yard, M. A. (2020). La Depresión Como Consecuencia Del Acoso Psicológico Laboral. *Revista Médica Electrónica De Ciego De Àvila*, 4.
- Mejorconsalud. (2023). ¿Qué Es El Acoso Psicológico Y Cuáles Son Sus Consecuencias? *Revistan Juridica*.

- Monforte & Alvarez. (2019). Mobbing: El Acoso Psicológico En El Trabajo. *Revista Juridica Laboral*.
- Pucp. (2023). ¿Qué Es Hostilidad Laboral Y Cómo Denunciarla? *Revista Informativa*.
- Quiroa, M. (2020). Discriminación Laboral. *Revista Informativa Economipedia*.
- Rae. (2020). Mobbing. *Diccionario Virtual*.
- Rae. (2023). Dignidad De La Persona. *Diccionario Virtual*.
- Seguros, D. (2022). Definición De Acoso Laboral O Mobbing. *Revista Informativa*.
- Shonsteiner, J. (2020). El Concepto De Igualdad En La Constitución: Qué Significa Y Cómo Se Interpreta. *Evista Juridica Isuu*.
- Sunafil. (2022). Perú Suma En 2023 Casi 4 Denuncias Diarias Por "Hostigamiento Sexual Laboral". *Revista Juridica*.
- Tomei, M. (2022). Uno De Cada Cinco Trabajadores En El Mundo Sufre Acoso Laboral, Según Sondeo De Oit. *Gestion.Com*.
- Toyama, V. &. (2019). ¿Qué Es El Hostigamiento Laboral Y Cómo Afrontarlo? *Revista Juridica*.

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACION	CATEGORIAS	SUBCATEGORIA	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿Cómo el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022?,</p> <p>2) ¿Como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022?</p> <p>3) ¿Como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar como el acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022</p> <p>2) Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022</p> <p>3) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.</p>	<p>Supuesto General</p> <p>La práctica del acoso laboral, vulnera los derechos fundamentales de la igualdad, intimidad, dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022.</p> <p>Supuestos Específicos</p> <p>1) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga; afectando la relación laboral</p> <p>2) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, afectando la relación laboral</p> <p>3) La práctica del acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, afectando la relación laboral.</p>	<p>Categoría 1</p> <p>Acoso Laboral</p> <p>Categoría 2</p> <p>Derechos fundamentales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso psicológico</li> <li>• Hostigamiento</li> <li>• Discriminación</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la dignidad</li> <li>• Derecho al trato igualitario</li> <li>• Derecho a la intimidad personal</li> </ul>	<p>Tipo – Básica</p> <p>Diseño – Teoría Fundamental</p> <p>Nivel - Descriptivo</p> <p>Enfoque – Cualitativo</p> <p>Técnica – Entrevista</p> <p>Instrumento – Guía de entrevista</p> <p>Participantes – 9 abogados especialistas en derecho laboral</p>

## ANEXO 02: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Mg. POLO CUEVA Martin Ernesto, docente de la ESCUELA DE PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor del Proyecto de Investigación titulado: “EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA-2022”, cuyo autor es la Bach. SILVA SOLIS Selenita Madeley, constato que la investigación tiene un índice de similitud de ... %, verificable el soporte 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 el Proyecto de Investigación 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 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.

Lima, 27 de octubre de 2023

Mg. POLO CUEVA Martin Ernesto	
DNI:	Firma:
ORCID: (Orcid.org/0009-0001-8691-8442)	



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, SILVA SOLIS Selenita Madeley; egresada del Programa Académico de Tesis de la Universidad César Vallejo Lima Norte declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: “EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA-2022”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

- 1.No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- 2.He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
- 3.No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4.Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Lima, 27 de octubre del 2023

Apellidos y nombres: SILVA SOLIS Selenita Madeley	
DNI:	Firma:
ORCID: 0009-0005-5618-419X)	



4. Soporte teórico

INSTRUMENTO / ÁREA	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Entrevista	ACOSO LABORAL	Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el <b>acoso laboral</b> , que también es interpretado como hostilidad laboral comprende a las acciones o actos que tienen como finalidad atenta contra los derechos y la propia integridad del trabajador dentro de una empresa o institución pública, afectando de forma directa la relación laboral entre el propio trabajador y su empleador.
	DERECHOS FUNDAMENTALES	Los <b>derechos fundamentales</b> son un grupo de derechos que han sido reconocidos por un alto grado de protección contra usurpaciones. Estos derechos están específicamente identificados en una constitución o se han encontrado bajo el debido proceso legal.

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por: Selenita Madeley SILVA SOLIS en el año 2023, que, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Primera categoría : Dignidad**

**Objetivos de la categoría :**

1. Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la dignidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ACOSO LABORAL	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta.														
	HOSTIGAMIENTO ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta														
	DISCRIMINACION ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta.														

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Segunda categoría : Trato igualitario**

**Objetivos de la segunda categoría :**

2. Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ACOSO LABORAL	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.													
	HOSTIGAMIENTO ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta													
	DISCRIMINACION ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.													

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Tercera categoría : Intimidad**

**Objetivos de la tercera categoría:**

3. Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

<b>ACOSO LABORAL</b>	ACOSO PSICOLÓGICO	¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.																		
	HOSTIGAMIENTO	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta																		
	DISCRIMINACION	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.																		



Firma del experto  
DNI 28308342



#### 4. Soporte teórico

INSTRUMENTO / ÁREA	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Entrevista	ACOSO LABORAL	Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el <b>acoso laboral</b> , que también es interpretado como hostilidad laboral comprende a las acciones o actos que tienen como finalidad atenta contra los derechos y la propia integridad del trabajador dentro de una empresa o institución pública, afectando de forma directa la relación laboral entre el propio trabajador y su empleador.
	DERECHOS FUNDAMENTALES	Los <b>derechos fundamentales</b> son un grupo de derechos que han sido reconocidos por un alto grado de protección contra usurpaciones. Estos derechos están específicamente identificados en una constitución o se han encontrado bajo el debido proceso legal.

#### 5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por: Selenita Madeley SILVA SOLIS en el año 2023, que, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Primera categoría : Intimidad**

**Objetivos de la categoría :**

1. Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>ACOSO LABORAL</b>	ACOSO PSICOLÓGICO	¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta.												
	HOSTIGAMIENTO	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta												
	DISCRIMINACION	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la Dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta...												

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Segunda categoría : Dignidad**

**Objetivos de la segunda categoría :**

2. Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ACOSO LABORAL	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														
	HOSTIGAMIENTO ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta														
	DISCRIMINACION ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la Igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**


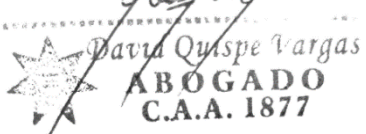
**Tercera categoría : Trato igualitario**

**Objetivos de la tercera categoría:**

3. Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ACOS	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														

HOSTIGAMIENTO	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta													
DISCRIMINACION	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.													

Firma del experto  
 DNI 46243779



#### 4. Soporte teórico

INSTRUMENTO / ÁREA	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN
Entrevista	ACOSO LABORAL	Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el <b>acoso laboral</b> , que también es interpretado como hostilidad laboral comprende a las acciones o actos que tienen como finalidad atenta contra los derechos y la propia integridad del trabajador dentro de una empresa o institución pública, afectando de forma directa la relación laboral entre el propio trabajador y su empleador.
	DERECHOS FUNDAMENTALES	Los <b>derechos fundamentales</b> son un grupo de derechos que han sido reconocidos por un alto grado de protección contra usurpaciones. Estos derechos están específicamente identificados en una constitución o se han encontrado bajo el debido proceso legal.

#### 5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por: Selenita Madeley SILVA SOLIS en el año 2023, que, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	6. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	7. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	8. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	9. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Primera categoría : Intimidad**

**Objetivos de la categoría :**

- 1) Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>ACOSO LABORAL</b>	ACOSO PSICOLÓGICO	¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta.												
	HOSTIGAMIENTO	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta												
	DISCRIMINACION	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga, 2022? Fundamente su respuesta...												

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**

**Segunda categoría : Dignidad**

**Objetivos de la segunda categoría :**

2. Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ACOSO LABORAL	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														
	HOSTIGAMIENTO ¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta														
	DISCRIMINACION ¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														

**Categoría del instrumento : ACOSO LABORAL**


**Tercera categoría : Trato igualitario**

**Objetivos de la tercera categoría:**

3. Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022

SUB CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ACOS	ACOSO PSICOLÓGICO ¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.														

HOSTIGAMIENTO	¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta																		
DISCRIMINACION	¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.																		



**David Juniors Sihuay Mucha**  
 Abogado  
 Colegio de Abogados de Lima  
 C.A.L. 84963



**GUIA DE ENTREVISTA**

**EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES  
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022**

**Entrevistado:** .....

**Profesión:** .....

**Cargo:** .....

**INDICACIONES:** El presente instrumento tiene como propósito recabar información con la mayor sinceridad respecto a: **EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA 2022**; motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor objetividad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho a la intimidad personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2022

**Preguntas:**

¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----

-----  
-----  
-----  
¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar como el acoso laboral, vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022
--

¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho a la dignidad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Analizar como el acoso laboral vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga,2022.

¿De qué manera el acoso psicológico vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

¿De qué manera el hostigamiento vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

¿De qué manera la discriminación vulnera el derecho al trato igualitario de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga-2022? Fundamente su respuesta.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

FIRMA	SELLO

ANEXO:

The screenshot shows a Gmail interface. On the left, the navigation sidebar includes 'Redactar', 'Recibidos' (13), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (2), 'Más', and 'Etiquetas'. The main area displays an email titled 'Envío de artículo' (Received). The sender is 'Madeley SILVA' with a green profile picture, dated 'mié, 17 ene, 12:55 p.m.'. The email content begins with 'Buen día, tengo el artículo titulado: EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPALES DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRAB...'. Below this is a forwarded email from 'Blogs SciELO em Perspectiva' (sent by lara.oliveira@scielo.org) dated 'jue, 18 ene, 5:59 a.m.'. The forwarded email's body contains instructions for publishing in SciELO, mentioning that articles are not accepted directly from authors and that preprints are not reviewed. It includes a link to <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/faq> and a note that SciELO and SciELO Preprints do not accept course conclusion papers.

This screenshot shows the continuation of the forwarded email. The text continues with 'Para publicar en SciELO Preprints, simplemente cree un registro y envíelo; no hay cargo. Solo tenga en cuenta que los preprints no son artículos revisados por pares, sino que se someterán a una revisión inicial. Antes de realizar un envío, lea las preguntas frecuentes: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/faq>'. It then states: 'Tenga en cuenta que las revistas de la colección SciELO y SciELO Preprints no aceptan la presentación de trabajos de conclusión del curso, por lo que sería necesario convertir su trabajo en un artículo para que pueda ser enviado y finalmente publicado.' The email concludes with 'Atentamente', a signature line for 'Lara Oliveira (ela/her)', and contact information for the editorial team: 'Equipe editorial Blogs SciELO em Perspectiva | Geral, Humanas e Press Releases', 'SciELO - Scientific Electronic Library Online', 'FAPESP - CAPES - CNPq - BIREME - FAP UNIFESP', and website links: [www.scielo.org](http://www.scielo.org) | [www.scielo.br](http://www.scielo.br) | [blog.scielo.org](http://blog.scielo.org). The address is 'Rua Dr. Diogo de Faria, 1087 - 9º andar - Vila Clementino, CEP 04037-003 - São Paulo/SP - Brasil'.