



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del
trabajador en la Municipalidad Distrital de Samegua, 2023
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORA:

Mayta Garcia, Linda Eva De Jesús (orcid.org/0009-0008-6235-9103)

ASESOR:

Mg. Rodriguez Garcia, Alexander Maximo (orcid.org/0000-0003-0579-6485)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2024



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO, docente de la FACULTAD DEDERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "EL MOOBING Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA 2023", cuyo autor es MAYTA GARCIA LINDA EVA DE JESÚS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 07 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO DNI: 18069488 ORCID: 0000-0003-0579-6485	Firmado electrónicamente por: ARODRIGUEZGA22 el 20-05-2024 13:13:26

Código documento Trilce: TRI - 0746181



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAYTA GARCIA LINDA EVA DE JESÚS estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL MOOBING Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA 2023", 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
LINDA EVA DE JESÚS MAYTA GARCIA DNI: 70466871 ORCID: 0009-0008-6235-9103	Firmado electrónicamente por: LEDMAYTA el 07-05- 2024 15:01:25

Código documento Trilce: TRI - 0746180



Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi madre, quien me cuida desde el cielo, a mi familia que se preocupa por mí y desean verme realizada en mi vida profesional.



Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios quien nos da la sabiduría, salud y vida para realizar todo lo que deseamos lograr hacer.

Agradecer sinceramente a mi docente asesor, el Mgr. Alexander Máximo Rodríguez García, quien, con su buen humor, comprensión y paciencia supo impartir en mí las enseñanzas necesarias que hicieron posible la culminación de este estudio.

También a mi amigo Rudy Ricardo Torres Gallegos, que me apoyo día a día, la comprensión que me brindo y todos sus consejos que me hicieron llegar a lograr terminar mi proceso de titulación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	pág.
CARÁTULA.....	i.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de información	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorización.....	14
Tabla 2 Conocimiento sobre el “mobbing” o “acoso laboral”	19
Tabla 3 Conocimiento de casos de mobbing en el centro de trabajo.....	20
Tabla 4 Conocimiento de situaciones de aislamiento	21
Tabla 5 Conocimiento de acciones que menoscaban la valía de la víctima.....	22
Tabla 6 Acciones que buscan desacreditar la calidad profesional de la víctima ...	23
Tabla 7 Implicancias personales o laborales del mobbing.....	24
Tabla 8 Derechos fundamentales del trabajador que deben respetarse.....	25
Tabla 9 Como el mobbing vulnera los derechos fundamentales del trabajador	26
Tabla 10 Afectación del mobbing a la dignidad del trabajador.....	27
Tabla 11 Influencia del mobbing en el bienestar general del trabajador	28
Tabla 12 Consecuencias laborales de la víctima del mobbing.....	29
Tabla 13 Puesta en conocimiento al responsable del área.....	30



RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la implicancia del mobbing en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. En cuanto a la metodología, se adoptó un enfoque cualitativo de tipo básico, con un nivel descriptivo y un diseño fenomenológico. Los participantes fueron empleados de oficina en la Municipalidad Distrital de Samegua que han experimentado mobbing en su lugar de trabajo, y se seleccionó una muestra de 10 trabajadores administrativos de dicho entorno laboral. La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada, y el instrumento empleado fue la entrevista. Los resultados obtenidos de manera consistente confirmaron que el mobbing tiene un impacto negativo en los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a su dignidad y bienestar en el ámbito laboral. En conclusión, se determinó que el mobbing o acoso laboral ejerce un perjudicial impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras Claves: mobbing, derechos fundamentales, dignidad, bienestar, trabajadores.



ABSTRACT

This study aimed to analyze the implication of mobbing in the violation of the fundamental rights of workers in the District Municipality of Samegua, year 2023. Regarding the methodology, a basic qualitative approach was adopted, with a descriptive and a phenomenological design. The participants were office employees in the District Municipality of Samegua who have experienced mobbing in their workplace, and a sample of 10 administrative workers from said work environment was selected. The technique used was the interview guide, and the instrument used was the interview. The results obtained consistently confirmed that mobbing has a negative impact on the fundamental rights of workers, especially with regard to their dignity and well-being in the workplace. In conclusion, it was determined that mobbing or workplace harassment has a detrimental impact on the fundamental rights of workers.

Keywords: mobbing, fundamental rights, dignity, well-being, workers.



I. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos más importantes que han determinado el éxito del hombre como criatura protagónica en su entorno natural es su capacidad de adaptación y organización, esta premisa fue la que le llevo a crear el Estado como máximo ente organizado y regulador de derechos, gracias a lo cual la especie humana puede hoy en día tener un estilo de vida relativamente cómodo. Sin embargo, parte de ese estilo de vida ha llevado al hombre a enfocar sus intereses e ideales de éxito hacia el aspecto económico y laboral, por lo que la estancia en los centros de trabajo es cada vez más prolongada y ajetreada. Es precisamente en el entorno laboral de hoy en día que se ha venido configurando una relativamente nueva modalidad de abuso psicológico o acoso laboral que hasta la fecha no ha recibido un tratamiento legal específico por parte del Estado, a pesar de que los diferentes estudios indican que es cada vez mayor su prevalencia, así como la afectación que propicia a los derechos y la salud del trabajador.

En la actualidad es cada vez mayor la proliferación de entornos laborales conflictivos en los que se vuelve cada habitual la aparición del acoso laboral, mismo que en términos anglosajones es conocido como el *mobbing*, el cual consiste en un trato vejatorio u hostil sistemático orientado hacia una persona dentro del campo laboral, manifestado a través de acciones de violencia psicológica sin justificación, como podrían ser insultos, desplantes, humillaciones, propagación de rumores o aislamiento, incluso puede darse a través de estrategias más elaboradas hacia la víctima, como sobrecargar de trabajo, amenazarla continuamente con coaccionarla, asignarle labores en plazos imposibles, modificar sin previo aviso sus atribuciones o responsabilidades, retener información necesaria para su trabajo, invadir su privacidad, entre otros; actos que suelen desencadenar problemas psicológicos como la pérdida de confianza y desvalorización personal, sentimiento de culpabilidad y la creencia de ser ineficiente, lo que incluso puede llegar a producir problemas de salud como somatización en enfermedades físicas, irritabilidad, insomnio, ansiedad, estrés y hasta depresión.

Entonces, queda en evidencia que mientras más se propague la práctica del *mobbing* en los centros laborales, sin la intervención regulatoria del Estado, más expuestos estarán los trabajadores a que se limiten sus derechos como seres



humanos, haciéndose a su vez más posible la aparición de enfermedades físicas y mentales que solo perjudicarían al trabajador per se, sino también a los niveles de productividad de la empresa, viéndose así como el *mobbing* hace el papel de una espada de doble filo, motivo por el cual las organizaciones deben dirigir su interés hacia su mitigación.

Tal situación es apreciable en la municipalidad de Samegua, donde al igual que en la mayoría de instituciones ediles, varios trabajadores obtienen sus puestos de trabajo por cuestiones políticas, no habiendo primado una evaluación de méritos o un concurso público, por lo cual muchas veces no cumplen con tener una formación apropiada para su cargo, lo que no solamente desencadena situaciones defectuosas en el cumplimiento de sus funciones, sino también en su calidad de persona y trato hacia sus compañeros, motivo por el cual en la citada municipalidad se producen actos de hostilidad entre trabajadores, como desplantes, formación de grupos que excluyen a los demás, culpabilizar a trabajadores de menor rango por errores cometidos por sus superiores jerárquicos, desprecios, comunicación con doble sentido, obstrucción en el desarrollo de las funciones, entre otros, los cuales terminan ocasionando diversas situaciones perjudiciales a los trabajadores, principalmente a los nuevos, habiéndose visto casos de depresión, aislamiento social e incluso de trabajadores que por no soportar la hostilidad han llegado a renunciar.

Por lo antedicho queda en evidencia la importancia del estudio del *mobbing* y su implicancia en los derechos fundamentales de los trabajadores. Por lo que se procedió a formular como **problema general** de investigación: ¿Cuál es la implicancia del *mobbing* en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023? Asimismo, se plantearon como **problemas específicos**: **PE01**: ¿Cuál es la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?; **PE02**: ¿Cuál es la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?



La justificación de esta investigación tuvo respaldo **metodológico**, pues la metodología empleada podrá ser empleada en futuras investigaciones que aborden una temática similar, además los resultados que se obtendrán podrán usarse para contrastar resultados en las discusiones de posteriores estudios. También contó con una **justificación teórica**, pues del análisis de *mobbing* se aportará información que enriquecerá el acervo teórico de orientación jurídica que existe al respecto; por lo que también contó con **justificación social**, ya que al ser el *mobbing* un problema al que está expuesta toda la sociedad laboral, los hallazgos podrán ser considerados en una posterior solución legal a través de la regulación de la figura, lo que estaría concretando una **justificación práctica** en el presente estudio.

Asimismo, se planteó como **objetivo general** de investigación: Analizar la implicancia del *mobbing* en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. Teniendo como **objetivos específicos**: **OE01**: Indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. **OE02**: Constatar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023.



II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tiene como antecedentes internacionales:

Llerena (2022), de Ecuador, con su estudio buscaron identificar el mobbing y su afectación en los trabajadores administrativos de una empresa privada de transporte; se empleó una metodología de enfoque mixto y diseño descriptivo; además, como instrumentos se aplicó la entrevista y un cuestionario (Barómetro de Cisneros), siendo este último aplicado a una muestra de 25 trabajadores administrativos. Respecto a sus resultados, con relación a la aplicación del cuestionario, se determinó que el nivel predominante de acoso laboral en la entidad en cuestión fue el alto, el acoso vertical descendente represento un 56% del total y el horizontal el 44%; asimismo, el 80% de los trabajadores revelo que con frecuencia se les intenta aislar de sus compañeros de trabajo, designándoles tareas para las cuales requieren alejarse físicamente de los demás, sintiendo una clara vulneración de sus derechos laborales, pues a pesar de que existe una normativa que regula la relación laboral, ellos no se sienten protegidos por esta misma, pues refieren no contar con las garantías necesarias para plantear una denuncia en las entidades reguladores correspondientes y sobre todo el temor constante que si se llegan a quejar pueden ser sancionados con el despido.

Estrada (2019) de Ecuador, en su investigación titulada “El acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano”, la que tuvo como objetivo analizar el acoso laboral en Ecuador y determinar las consecuencias jurídicas del mismo. Metodológicamente, la investigación refirió ser de naturaleza cualitativa, diseño no experimental, tipo básica y método analítico-inductivo; además, señalo no contar ni con población ni con técnicas de recolección de datos dado que fue un estudio jurídico y crítico. Respecto a sus resultados, señalo que la presencia del acoso laboral en Ecuador se puede deber a que la normativa respectiva solo tiene 1 año de vigencia, existiendo vacíos legales y problemas, consecuencia de la falta de una definición específica del tipo de acoso y de no existir igualdad entre la obligación de los sectores privados y públicos para intervenir el acoso. Concluyendo que, debe existir una misma regulación para los sectores públicos y privados que permitan la intervención de los empleados para dar cese al acoso laboral, además, debe añadirse la figura del mobbing en alguna ley orgánica y regular su sanción penal.



Cotame et al. (2018), de Colombia, en su investigación titulada: “Evaluación del acoso laboral en una empresa de consultoría”, la cual tuvo como objetivo analizar la existencia de acoso laboral en una empresa ubicada en Bogotá. Metodológicamente el estudio refirió ser de enfoque mixto y de diseño analítico, sintético y deductivo; la muestra estuvo comprendida por 36 trabajadores; además, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Respecto a los resultados, el 70% de los encuestados refirió haber sufrido alguna situación de acoso en su centro laboral; el 55% señaló que padece de acoso todos los meses; y que el acoso laboral presentado en la empresa de consultoría, afecta un 25% más a sexo femenino que al masculino. Concluyendo que, el acoso laboral se encuentra presente incluso en empresas privadas como las consultorías.

Orellana (2018), de Ecuador, en su investigación titulada “El acoso laboral y los derechos del trabajador”, la que tuvo como objetivo determinar la necesidad de una ley de reforma que tipifique la figura de acoso laboral como delito. Metodológicamente, la investigación refirió ser de naturaleza cualitativa, enfoque propositivo, tipo bibliográfico documental y diseño descriptivo; su muestra estuvo conformada por 161 abogados; además, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Respecto a sus resultados, el 94% de los encuestados refirió que el acoso laboral no se encuentra regulado en la legislación ecuatoriana; el 87% manifestó la necesidad de implementar la figura de acoso laboral dentro del código de trabajo ecuatoriano. Concluyendo que, en Ecuador muchos de los trabajadores sufren de acoso laboral en su día a día, por lo que es necesario establecer normas que además de regular la figura como tal puedan plantear sanciones para quienes hacen practica del mismo.

Contando con los antecedentes nacionales:

Machaca (2023), de Puno, cuya investigación titulada “*Mobbing* laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de una empresa transportista” planteándose como objetivo determinar si el acoso laboral o *mobbing* vulnera los derechos fundamentales del trabajador. Metodológicamente, el estudio fue de enfoque mixto, diseño no experimental y corte transversal; la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores y la técnica de recolección de datos empleadas fue el fichaje y la encuesta. Respecto a sus resultados, el 80% de los encuestados



refirió alguna vez ser desprestigiado a nivel laboral; el 85% manifestó recibir amenazas constantes por sus superiores laborales; y el 92,5% indicó haber sufrido humillaciones a razón de origen, sexo y raza por parte de sus jefes o compañeros de trabajo. Concluyendo que, es necesario implementar estrategias para controlar la presencia del *mobbing*, pues este puede llegar a producir daños irreparables en las personas acosadas.

Morales (2022), de Puno, en su investigación titulada “Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador, la que tuvo como objetivo analizar el proceso normativo que regula el hostigamiento laboral en nuestro país. Metodológicamente, el estudio refirió contar con un enfoque cualitativo y diseño no experimental, descriptivo; su población y muestra estuvo conformada por la doctrina, jurisprudencia y normas nacionales que tratan al hostigamiento laboral; asimismo, para la recolección de datos se utilizó el análisis documental y las fichas de análisis jurisprudencial. Respecto a sus resultados, el Decreto Legislativo N° 728 es el encargado de regular al acoso laboral y de brindar protección a las víctimas, sin embargo, existen vacíos jurídicos como la falta de la figura de acoso moral o la falta de regulación de responsabilidad civil de la empresa donde se ocasiona el acoso laboral, la que debería brindar una indemnización a los trabajadores afectados. Concluyendo que, si bien existe una normativa en el Perú, esta no es suficiente pues en la realidad el hostigamiento laboral sigue siendo parte del día a día de muchos trabajadores.

Enciso y Pérez (2018), de Lima, en su investigación titulada “El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador”, la que tuvo como objetivo determinar si el acoso laboral vulnera a los derechos fundamentales de los trabajadores en un supermercado Metro en los Olivos, Lima. Metodológicamente el estudio refirió contar con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptivo y corte transversal; su muestra estuvo conformada por 60 trabajadores del supermercado en cuestión; además, para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos fichaje y cuestionario. Respecto a sus resultados, un 47% de los encuestados afirmó la existencia de acoso en su centro laboral, mientras que un 25% prefirió no opinar sobre el tema; con relación a la clase de acoso percibido, el 28% refirió percibir maltrato laboral, el 25% percibió persecución laboral y un 27%



percibió acoso sexual; con relación a una posible obstaculización para ejercer sus funciones, el 67% de los encuestados refirió que si sufrió obstrucción para desempeñar su labor y un 13% refirió no querer opinar sobre el tema. Concluyendo que, la normativa vigente en nuestro país no es eficiente pues se puede ver como en empresas privadas o públicas sigue existiendo el acoso laboral.

De igual forma, a nivel local se encontró el siguiente antecedente:

Carbajal y Paredes (2022), de Moquegua, en su investigación titulada “Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del *trabajador* administrativo”, la que tuvo como objetivo analizar la relación entre el hostigamiento laboral y los derechos fundamentales del trabajador. Metodológicamente, la investigación refirió ser de naturaleza cuantitativa, diseño no experimental-correlacional y tipo básico; su muestra estuvo conformada por 47 trabajadores a quienes se les aplicó 2 cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Obteniendo como resultados que, tras el uso de la prueba estadística Chi Cuadrado, de la cual se obtuvo un valor $\chi^2=29,319$ y un valor $p=0,00$. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Asimismo, en esta investigación se recogen bases teóricas como:

Sobre la **categoría *mobbing***, consiste en agresiones grupales realizadas en un centro laboral en contra una persona en específico, haciendo uso de agresiones verbales y raramente de agresiones físicas que buscan atender contra la persona mediante la crítica, interrupción y la mentira, haciéndola sentir indeseable e incompetente tanto en su ámbito personal como laboral (Peña, 2018).

Para Ochoa et al. (2021), el acoso laboral, también conocido como *mobbing*, representa una forma de violencia que se manifiesta en entornos laborales. Esta violencia se caracteriza por ser sutil y subrepticia, extendiéndose en el trabajo mediante la ejecución de acciones hostiles.

Mondragón et al. (2018), el acoso laboral se define como cualquier forma de tratamiento desigual dirigido a dañar a un individuo en el entorno laboral. Puede presentarse al dificultar el cumplimiento de las tareas, restringir información o



herramientas necesarias para el trabajo, pero principalmente a través de agresiones verbales y psicológicas.

Para Valvatne et al. (2020) el *mobbing* o acoso laboral consiste en comportamientos repetitivos y prolongados, realizados para afectar negativamente a una víctima mediante el acoso, ofensas verbales o la exclusión social; bajo esta definición, la ocurrencia única de un suceso de acoso no podría considerarse como intimidación, otra característica es el reflejo de la estructura de poder, pues los acosadores suelen ser personas de mayor jerarquía en el centro laboral.

Por su parte, Ruíz et al. (2020) entiende a la intimidación laboral como el conjunto de acciones verbales o psicológicas realizadas de forma persistente y sistemática con el fin de intimidar y destruir emocionalmente a sus víctimas, son llevadas a cabo generalmente por los superiores jerárquicamente.

Respecto a la **teoría** en la que se funda la comprensión **del *mobbing*** se tiene a la teoría de Leyman, desarrollada por el psicólogo sueco Heinz Leyman (1990) en la década de los ochenta, sugiere que la existencia del *mobbing* depende de diversos factores en el entorno laboral: 1) Desequilibrio de poder, generalmente el acosador se encuentra en una posición de poder frente a su víctima; 2) Ambiente laboral tóxico, el entorno del acoso laboral se caracteriza por la presencia de competencia desleal, falta de apoyo en los compañeros e inexistencia de políticas en contra del acoso laboral; 3) Diferencias individuales, existen características personales como la inseguridad, timidez, falta de habilidades sociales o la baja autoestima que vuelven más vulnerable a la persona para sufrir acoso; 4) Conflictos interpersonales, existe la envidia o rivalidades previas entre los compañeros, lo que puede ser causa del desencadenamiento de situaciones de acoso en los centros laborales. Según el autor, el *mobbing* es un problema grave que debe ser abordado por las normativas laborales en todos los países, y no debe ser confundido con conflictos normales en el trabajo, pues la esencia de este término nace de la persecución sistemática hacia la víctima,

Respecto a las **subcategorías** del *mobbing*, se tienen las siguientes:



En primer lugar está el “**Contacto social y comunicación limitada**”, está referida a la limitación del contacto social hacia el trabajador víctima, restringiéndole la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga, se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros y se utilizan conductas humillantes, limitándole las posibilidades de mantener contacto social (Sinche, 2018).

Los agresores imponen su autoridad para bloquear la libre expresión y el flujo de información, comenzando con su nula interacción con las víctimas y en muchos casos prohibiéndoles hablar con el resto de sus compañeros, la estrategia más común para esto es asignándole una ubicación nueva (Sinche, 2018).

La segunda subcategoría sería el “**Desprestigio del trabajador como personas y a su calidad profesional**”, está referida a la acción de desacreditar las capacidades laborales de la víctima, la practica más común para esto es la designación de tareas muy por encima de las capacidades de la víctima o muy por debajo de las mismas, evaluando de forma negativa los resultados mediante la crítica a cualquier error por mínimo que sea y desprestigiando sus aptitudes profesionales (Sinche, 2018).

Sobre la **categoría derechos fundamentales del trabajador**, Neves (2020) la define como los derechos básicos que protegen la dignidad y el trato justo entre empleados y su empleador, estos derechos abarcan diversos aspectos como los salarios justos, seguridad y salud en el área de trabajo, igualdad de oportunidades, libertad sindical y protección contra despidos no justificados.

Para Palomeque y Álvarez (2022), los derechos fundamentales del trabajador son aquellos derechos esenciales que protegen a los empleados de abusos y discriminación, aseguran su bienestar, garantizan condiciones dignas de trabajo y promueven las relaciones laborales equitativas.

Pérez (2020) los define como derechos inherentes de los trabajadores, estos se encuentran reconocidos y regulados por leyes laborales tanto nacionales como internaciones, promoviendo la no discriminación en los centros laborales, la seguridad y salud de los trabajadores, el salario justo, la libertad sindical, etc.



Respecto a la **teoría** en la que se funda la comprensión **de los Derechos Fundamentales**, de acuerdo con Grocio (1925) citado por Muñoz y Niño (2019), señala a la teoría iusnaturalista de los derechos fundamentales, la cual sostiene que los derechos fundamentales se encuentran basados en los principios morales de la naturaleza humana, según esta teoría, los derechos fundamentales no son simples creaciones de los Estados o de las leyes positivas, sino que su origen es inherente a la condición humana por lo que deben ser reconocidos y protegidos por las instancias jurídicas.

El enfoque iusnaturalista argumenta que, los derechos fundamentales se encuentran en una superioridad jerárquica a cualquier normativa estatal, además, sus derechos son universales, imprescriptibles e inalienables, por lo que su cumplimiento se debe garantizar de forma inherente y no por voluntad de algún legislador; derechos como la libertad, la dignidad, la igualdad y la justicia conforman a los derechos fundamentales y deben ser respetados incluso cuando alguna ley positivista la contradiga.

Respecto a las **subcategorías** consideradas para el abordaje **de los derechos fundamentales de los trabajadores** como categoría, se tienen las siguientes:

En primer lugar a la “**Dignidad**”, que es tanto un derecho como un principio fundamental del hombre, como principio actúa durante los procesos de aplicación y ejecución de las normas por parte de las autoridades constitucionales, y como derecho se constituye en un ámbito de tutela de protección autónoma, por el cual los individuos se encuentran en la potestad de exigir la protección de dicho derecho ante los órganos jurisdiccionales (Lafferriere y Lell, 2020).

Como segunda subcategoría está el “**Bienestar**”, que es una libertad del ser humano, es decir, el Estado no se encuentra en la obligación de brindarlo directamente a cada persona, sino que, su responsabilidad se encuentra en otorgar la oportunidad a cada individuo para que pueda alcanzar su bienestar de forma propia (Tejeda et al., 2019).

Siendo la tercera subcategoría la “**Igualdad**”, que para Ballester (2019), el derecho a la igualdad se encarga de asegurar que cada empleado reciba un trato justo y equitativo en función a su trabajo, no dejando cabida a la discriminación,



promoviendo la igualdad de oportunidades y rompiendo las barreras limitantes al acceso de empleo, aumento de salario, ascenso, etc.

Asimismo, se recogió ciertas nociones teóricas que sirven para complementar la información antes mencionada, tenemos a:

Trujillo et al. (2007), quien refiere que **el acoso laboral o mobbing se origina** de la envidia y los celos hacia individuos destacados en el ámbito laboral, las víctimas son seleccionadas por su competencia, habilidades, reconocimiento o por aspectos envidiables, convirtiéndolas en blancos de acoso y culpabilización, además, los acosadores buscan demostrar poder infundiendo miedo en la organización, creando un ambiente de sumisión y temor en el entorno laboral.

Según García (2016), el acoso laboral, también conocido como mobbing, **se manifiesta de diversas maneras:** mobbing vertical (de superior a subordinado), mobbing horizontal (entre colegas), mobbing estratégico (parte de la estrategia empresarial) y mobbing disciplinario (para presionar al empleado a cumplir las expectativas del superior).

Para Bustamante (2008), **el mobbing tiene consecuencias** que van más allá de la persona acosada, afectando negativamente toda la estructura organizativa, estos efectos incluyen una disminución en la eficiencia laboral, un aumento en las ausencias en el trabajo y una mayor rotación de personal, además, genera un ambiente laboral dañino y poco saludable para todos los empleados implicados.

Einarsen et al. (2011) presentan una variedad de **estrategias que pueden ser aplicadas en el entorno laboral para abordar el acoso laboral:** Políticas Organizacionales Claras: Desarrollo y aplicación de políticas específicas que condenen el acoso laboral, así como procedimientos para abordar denuncias. Cultura de Denuncia y Apoyo: Fomento de una cultura organizacional que aliente la denuncia de conductas de acoso y ofrezca apoyo a las víctimas. Formación y Sensibilización: Programas de formación y sensibilización para empleados y directivos sobre el impacto del acoso laboral y cómo prevenirlo. Procedimientos de Investigación y Resolución: Establecimiento de protocolos claros para investigar denuncias de acoso y para su resolución. Apoyo a las Víctimas: Ofrecer apoyo psicológico y recursos a las víctimas de acoso laboral. Liderazgo y Comportamiento



Ético: Promoción de un liderazgo ético y ejemplar que condene el acoso laboral en todos los niveles jerárquicos.

Como **marco conceptual** se presentan algunos conceptos relacionados al tema, como el **acoso**, consistente en un comportamiento agresivo sistematizado y persistente hacia una persona, pudiendo llegar a trascender en la estabilidad emocional, laboral y somática de la víctima. El **mobbing**, que es un anglicismo del acoso laboral. La **salud mental**, consistente en el estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades para afrontar sus problemas diarios sin pensamientos o perturbaciones que le perjudiquen. La **discriminación**, que es el trato desigual hacia un individuo o grupo de individuos en función a un rasgo distintivo. El **entorno laboral**, que es el espacio donde las personas desempeñan su trabajo. La **prevención**, que es la medida por la cual se anticipa o evita algún suceso negativo. La **víctima**, que es el individuo que padece de un daño o perjuicio. El **lusnaturalismo**, consistente en una doctrina filosófica que considera a las normas como propias de la naturaleza. El **acosador**, que es el individuo obsesivo y compulsivo que siente la necesidad de mantener el control de otras personas. El **cómplice**, que es el individuo que hace parte en la ejecución material de un delito. La **dignidad**, que es el derecho inherente a la persona que la hace merecedora de respeto. El **bienestar**, que es el estado de satisfacción y tranquilidad de la persona. La **igualdad**, que es el trato idéntico a un grupo de personas sin importar características individuales como raza, género, religión, etc.



III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básico, lo que según Sheard (2018), busca estudiar un fenómeno para aportar información teórica al respecto, fruto de la recolección de información acerca del constructo estudiado. Lo que en esta investigación se tradujo en la aplicación de las entrevistas semiestructuradas para conocer el estado actual del problema.

También fue de metodología inductiva, ya que a partir del análisis de casos específicos se buscaron patrones sistemáticos para llegar a conjeturas amplias del fenómeno estudiado, resaltando que este método es propio de la investigación cualitativa, en contraposición del método deductivo empleado por el enfoque cuantitativo (Palmett, 2020).

De enfoque cualitativo, conforme lo señala Hernández et al. (2014), se trata del estudio de categorías considerando significados subjetivos y una comprensión del contexto en el que ocurre un fenómeno, haciendo uso de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, a través del punto de vista interno del investigador y de una metodología flexible.

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño fenomenológico, el cual indaga en un fenómeno que se presenta de manera aislada en individuos específicos de una población, a partir del cual se puede indagar en las experiencias que estos tienen sobre un fenómeno determinado (Moustakas, 1994). Para esta investigación el fenómeno en cuestión fue el mobbing, el cual es experimentado por algunos trabajadores de la institución denominada Municipalidad distrital de Samegua.

Nivel descriptivo, que conforme a lo referido por Hernández y Mendoza (2018), busca realizar una descripción del estado actual de un fenómeno o constructo a través de la aplicación de un instrumento de investigación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías que se abordaron en esta investigación son el *mobbing* y los derechos fundamentales del trabajador

Tabla 1
Matriz de categorización.

Ámbito temático	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
El <i>moobing</i> y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la Municipalidad distrital de Samegua, 2023.	¿Cuál es la implicancia del mobbing en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?	Analizar la implicancia del mobbing en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023	Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aislamiento y comunicación limitada ➤ Desprestigio del trabajador como persona y a su calidad profesional
	<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</p> <p>1.- ¿Cuál es la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?</p> <p>2.- ¿Cuál es la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.- Indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023.</p> <p>2.- Analizar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023.</p>	Derechos fundamentales del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dignidad ➤ Bienestar ➤ Igualdad

Nota. Tomado de Sinche (2018)



3.3. Escenario de estudio

El estudio se llevó a cabo en la Municipalidad distrital de Samegua, ubicada en la provincia Mariscal Nieto en el departamento de Moquegua, un escenario propicio para la investigación de casos según Stake (1995). En este entorno laboral, se consideró el personal que posee formación técnica y universitaria, abarcando diversas especialidades como ingenierías y licenciaturas.

3.4. Participantes

Considerando que los participantes son el conjunto de personas de los que se obtendrá la información del fenómeno estudiado (Nguyen et al., 2023). En esta investigación los participantes fueron aquellos trabajadores de oficina de la Municipalidad distrital de Samegua que hayan sido objeto de *mobbing* durante el cumplimiento de sus funciones en la Municipalidad antes mencionada. Los trabajadores son profesionales de distintas carreras, como ciencias sociales, jurídicas e ingenierías, con edades que oscilan entre los 24 hasta los 60 años, siendo en su mayoría jóvenes de entre 20 a 40 años. Para el desarrollo de este estudio se contó con la participación de 10 trabajadores.

El muestreo utilizado fue el no probabilístico intencionado, el cual según Hernández y Mendoza (2018), es aquél que se aplica sin el uso de un procedimiento estadístico, y según las facilidades que tenga el investigador. Lo que en este caso se tornó apropiado dado que el recojo de información se realizó a través de la técnica conocida como entrevista semiestructurada.

La muestra, siendo un subconjunto de la población, implica seleccionar una parte representativa para aplicar los instrumentos de investigación (Patton, 2015). Para esta investigación, al ser cualitativa, se optó por un muestreo intencionado, mediante el cual se entrevistó a 10 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua, los cuales estuvieron en contacto con el *mobbing* en su centro laboral

Criterios de inclusión:

- Los trabajadores que laboren en la Municipalidad distrital de Samegua.
- Los trabajadores administrativos.



- Los trabajadores que asistan el día de la aplicación de las entrevistas.
- Los trabajadores que voluntariamente estén de acuerdo con participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Los trabajadores que tengan reserva de responder las preguntas.
- Trabajadores que se encuentren atravesando algún episodio depresivo o de ansiedad u otro cuadro que les impida participar en la investigación.
- Trabajadores que laboren fuera de la institución edil.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica de investigación

Para esta investigación se hizo uso de la técnica conocida como entrevista semiestructurada, la cual en palabras de Weiss (1994), consiste es una técnica usada en los estudios cualitativos, consistente en la realización de preguntas a un entrevistado con cierta flexibilidad, permitiendo la posibilidad de explorar nuevas ideas que surjan en la interacción. En esta investigación las preguntas se realizaron a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua.

3.5.2. Instrumentos de investigación

Conforme a la coherencia que debe haber entre técnica e instrumento de investigación, referida por Supo (2013), al tenerse como técnica a la entrevista, el instrumento que correspondió usar es la guía de entrevista, este instrumento consiste en la enumeración de las preguntas que el investigador efectuará al entrevistado.

3.6. Procedimientos

Para llevar a cabo esta investigación, solicité y obtuve la autorización de la institución edil del distrito Samegua para realizar entrevistas con parte del personal administrativo. Llegado el día y la hora acordados para la aplicación del instrumento, se realizó 10 entrevistas a trabajadores de la Municipalidad, estando la investigadora presente durante este proceso para aclarar cualquier duda. Una vez concluidas las entrevistas, se recopiló y resguardó la información, utilizando los datos recabados para su almacenamiento digital, dicho compendio se empleó para analizar los resultados del estudio, llevando a cabo una discusión comparativa con



los resultados de otros estudios similares mencionados en el marco teórico. Finalmente, se elaboró las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Fue un viaje de descubrimiento e indagación que permitió una mayor comprensión de los aspectos clave de la investigación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico en esta investigación se alcanzó gracias a la aplicación de las entrevistas a personal de diferentes áreas, no centrándose únicamente en los servidores de una oficina en particular; por lo tanto, se obtendrá la mayor saturación posible comprendiendo que el estudio está circunscrito en una sola institución, que en este caso es la Municipalidad distrital de Samegua. De acuerdo a lo señalado por Marshall y Rossman (2011), quienes destacan la importancia de la diversidad y la amplitud en la selección de participantes para las entrevistas en investigaciones institucionales, asimismo, subrayan que al realizar entrevistas con personal proveniente de diferentes áreas dentro de una institución, se puede obtener una comprensión más completa y rica de los procesos, dinámicas y perspectivas presentes en esa organización.

3.8. Método de análisis de información

Se hizo uso del método analítico sintético, mediante el cual se podrá recoger las experiencias de primera mano por parte de los implicados en el tema de estudio, gracias a lo que se podrá comprobar la existencia del mobbing en la Municipalidad y si mediante este se estaría vulnerando los derechos del trabajador. Esto se tradujo en la lectura y análisis de las guías de entrevista recogidas, para la obtención de conclusiones generales acerca de los objetivos de investigación planteados. Además, se aplicará la triangulación de datos para fortalecer la robustez y confiabilidad de los resultados, integrando diversas fuentes y métodos, como revisión de documentos y posible observación directa, este enfoque clave valida las conclusiones respecto a los objetivos de investigación y me permite comparar mis resultados con otros trabajos citados en antecedentes y enriquecer la discusión con nociones teóricas debidamente citadas.

3.9. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se veló por el estricto cumplimiento de los principios éticos de la investigación científica. Incluyendo al principio de



beneficencia, pues este estudio contribuyó al mejor entendimiento del fenómeno de estudio, lo que será de utilidad en la búsqueda de una solución. El principio de no maleficencia, dado que en esta investigación no se atentó contra la población estudiada. El principio de autonomía, pues todos los trabajadores que participaron en esta investigación lo hicieron en pleno ejercicio de su voluntad. Finalmente, se tomó en cuenta al principio de justicia, considerando que todos los entrevistados fueron tratados de manera similar y los resultados a los que se arribó en este estudio se encuentran publicados para ser consultados por el público en general (Arias y Peñaranda, 2015).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2

Conocimiento sobre el “mobbing” o “acoso laboral”

Pregunta 01. ¿Qué entiende usted por “mobbing” o “acoso laboral”?	
Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Todas las modalidades o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.
Ent.02	<p>El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.</p> <p>Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años.</p>
Ent.03	Es el ejercicio de la violencia psicológica de manera consciente, excesiva y frecuente hacia otra persona en el ámbito laboral. Es un término conocido como acoso laboral o violencia laboral, debemos considerar que esta va mucho más allá de un conflicto laboral. Estos suelen ocurrir por desacuerdos entre colaboradores de un mismo equipo o bien, por diferencias entre un superior y un trabajador subordinado.
Ent.04	Entiendo que se refiere a todo tipo de acoso u hostigamiento en el ámbito laboral, en el cual, generalmente se da cuando una persona se aprovecha de su cargo.
Ent.05	Se entiende por acoso laboral al hostigamiento por parte de los compañeros de trabajo.
Ent.06	Es exigir horarios excesivos a la jornada de trabajo, o exigencias de tipo sexual.
Ent.07	Yo entiendo que el acoso laboral es cuando suceden actos o comportamientos dentro del área laboral, ya sea de parte del empleador o compañeros del trabajo los cuales transgredan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de nosotros como trabajadores; considero también que es una conducta abusiva y especialmente los comportamientos como, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad o integridad del trabajador, así mismo poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.
Ent.08	Es el acto que se refiere a una serie de conductas negativas y repetitivas dirigidas hacia un empleado o grupo de empleados dentro del ambiente laboral.
Ent.09	Entiendo que el acoso moral en el trabajo o mobbing como “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, y a obtener su salida de la organización.
Ent.10	El acoso laboral, también conocido por mobbing, hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.
Coincidencia	<p>La totalidad de los entrevistados comprenden al acoso laboral como un comportamiento negativo que se da en el ámbito laboral.</p> <p>Además, tres de los entrevistados (Ent.02, Ent.07 y Ent.10) coincidieron en que el acoso laboral puede ser ejecutado por personas de distintas jerarquías, ya sean compañeros, superiores o subalternos.</p> <p>De igual forma, tres de los entrevistados (Ent.02, Ent.03 y Ent.07) coincidieron en indicar que el acoso laboral implica violencia de tipo psicológico, que es injustificada y causa afectación al trabajador a nivel emocional.</p>



Divergencia	<p>Tres de los entrevistados (Ent.02, Ent.03 y Ent.07) enfatizaron el carácter intencional que tiene el hostigamiento, mientras que los demás entrevistados no mencionaron específicamente si hay intención o no en el acoso laboral, por lo que no se puede afirmar con certeza que lo descartaron.</p> <p>Se identificó una variabilidad al momento de definir el acoso laboral. Siendo que, cuatro de los entrevistados (Ent.01, Ent.02, Ent.07 y Ent.10) centraron sus respuestas en el hostigamiento en sí mismo, pero otros dos entrevistados (Ent.06 y Ent.08) hicieron énfasis en las exigencias desmedidas de trabajo y comportamientos de naturaleza sexual como componentes del acoso laboral.</p>
Interpretación	<p>En las respuestas se distingue una comprensión generalizada sobre el acoso laboral, entendiéndolo como un problema serio del ámbito laboral, dados sus efectos en la salud del trabajador, algo que ha sido destacado por todos los entrevistados. Sin embargo, hubo diferencias en la manera como se describió el hostigamiento y las intenciones que se esconden detrás suyo.</p> <p>En resumen, los entrevistados concuerdan en que el acoso laboral implica comportamientos negativos y dañinos en el lugar de trabajo, pero hay matices en cómo lo definen y comprenden.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 3

Conocimiento de casos de mobbing en el centro de trabajo

Pregunta 02. ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿Cómo se han manifestado estos casos?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Si yo he tenido acoso Laboral. En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos? Aislándome, intimidándome el jefe de oficina, mis documentos presentados los archivaban y no les daban tramite.
Ent.02	El acoso laboral a una persona es cuando esta persona sobre maltratos psicológicos y verbales el jefe o encargado del proyecto u oficina en el cual se encuentre trabajando, uno puede ser un problema personal o que se lleva por el dime y diré que las personas que se prestan para dañar a la persona que no le cae bien.
Ent.03	Si tengo un caso, en mi centro de trabajo se manifiesta de la siguiente manera al llegar al trabajo empieza con el saludo y las malas respuestas tan solo en el saludo que es de una manera burlona o sarcástica, y durante el día de igual manera se viene laborando e insinuando que me valla de oficina o hasta que momento los voy a aguantar.
Ent.04	No tengo conocimiento de casos de acoso laboral en mi centro de trabajo.
Ent.05	Si, de parte de personas adultas con más experiencia pero que carecen de valores, principios y ética profesional.
Ent.06	No
Ent.07	Por lo que llegué a ver, fue el tipo de acoso estratégico porque a varios de mis compañeros les sobrecargaban el trabajo e incluso a mí persona cumplíamos funciones que no nos correspondían. También se ha manifestado el acoso laboral descendente porque nosotros tenemos una movilidad que trasladaba al personal para dejar notificaciones y entregas de documentos, pero el Gerente de esa Área usaba la movilidad continuamente y es por ello por lo que uno mismo tenía que movilizarse por su propia cuenta.
Ent.08	Hasta el momento no he detectado ningún acto de acoso laboral en mi área de trabajo
Ent.09	Si conozco a un compañero que no le quisieron pagar porque no tenía una meta presupuestal su oficina y para que no lo retiren del puesto tuvo que esperar hasta el otro mes para que le paguen sino le dijeron que podían contratar a otra persona.
Ent.10	Si en mi centro de trabajo es muy complicado porque trabajamos con atención al cliente y a veces en las otras ocasiones el jefe grita y se reprocha todo delante del publico solo porque está molesto y eso genera una incomodidad e impotencia de no poder hacer nada, porque si no las cosas empeorarían.

Coincidencia	<p>La totalidad de los entrevistados admiten que el acoso laboral constituye un problema en su entorno laboral.</p> <p>Cinco de los entrevistados (Ent.01, Ent.02, Ent.03, Ent.05 y Ent.10) coinciden en describir al acoso laboral como una modalidad de maltrato psicológico y verbal.</p> <p>Tres de los entrevistados (Ent.01, Ent.02 y Ent.10) coincidieron en generalmente es el jefe o superior el principal perpetrador de acoso laboral.</p> <p>Se hizo énfasis en la relevancia de las actitudes y comportamientos negativos que buscan la intimidación y afectación emocional del trabajador.</p>
Divergencia	<p>Cuatro de los entrevistados (Ent.01, Ent.03, Ent.05 y Ent.10) indicaron haber sido objeto de acoso laboral, pero también hubo tres entrevistados (Ent.04, Ent.06 y Ent.08) que señalaron no tener conocimiento de tales casos en su lugar de trabajo.</p> <p>Se aprecia divergencia en la percepción del motivo del acoso, pues algunos lo atribuyeron a problemas personales o rivalidades, pero otros lo explicaron por la falta de ética profesional y valores personales.</p>
Interpretación	<p>Los entrevistados concordaron en que el acoso conlleva maltrato y violencia psicológica que afecta la salud emocional y el ambiente laboral de los trabajadores.</p> <p>Se pone en evidencia la necesidad de contar con un entorno laboral de mayor respeto y ética profesional.</p> <p>La variabilidad de las respuestas puso en evidencia que la percepción del acoso está influenciada por factores individuales y contextuales.</p> <p>En resumen, existe una conciencia colectiva de la gravedad del acoso laboral y la necesidad de contar ambientes laborales saludables y respetuosos. Pero también se aprecia que la percepción del acoso varía entre individuos.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 4

Conocimiento de situaciones de aislamiento

Pregunta 03. En su experiencia, ¿Ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Si lo he vivido, el impacto es tristeza, pena y descontento
Ent.02	El impacto de estas personas o su conducta es que no se puede desarrollar o desempeñar el rol que cumple en su trabajo como actividades y oficios que tiene que cumplir día tras día las funciones encomendadas.
Ent.03	Si eh observado en algunas oficinas como es el miedo hacia otros compañeros ya que en sus oficinas son tratados con este caso, el impacto sería que estas personas al sentirse de esta manera pierden la voluntad o se sienten hostigadas y con un ánimo de no querer colaborar de alguna manera con el compañero sintiéndose sofocada.
Ent.04	No he tenido la oportunidad de presenciar situaciones de acoso laboral en mis centros de trabajo. Creo que la conducta de aislamiento de la persona afectada, la realiza por miedo al qué dirán, o incluso el despido. Considero que ello afecta a que el acoso se incremente e incluso puede generar desconfianza.
Ent.05	Si he observado la limitación en la comunicación, el impacto sería que la víctima podría desconfiar de sus capacidades y no poder realizar su trabajo de la manera adecuada.
Ent.06	No he sido testigo de este tipo de casos.
Ent.07	Me percate y observe de cerca, que, en mi oficina asignada, al ingresar tuve un jefe que no cumplía con sus funciones, esto generaba que el trabajo se acumulara para todos en la oficina y cuando ya era los últimos días de presentación recién le asignaba a mi compañera los pendientes que tenía él, eso repercutía que se molestara con ella y le llamara la atención como si ella se hubiera demorado. El impacto que se produjo le generaba mucho estrés y quería renunciar al trabajo porque estos actos sucedían continuamente.

Ent.08	Sí llegué a observar algunos casos de mobbing. El impacto que tenía es que la persona que sufría el acto no comunicaba algunas urgencias o problemas que sucedían en la empresa.
Ent.09	Mi compañero no podía quejarse porque él era parte del partido y en las reuniones que hacían decían que debían apoyar y si se enteraban que él hablaba o alguien hablaba mal del partido o si llegaba la radio o una prensa lo iban a retirar y no lo contratarían.
Ent.10	Si porque siempre en una oficina hay personas que están pendientes de las opiniones y las acusan para que esa persona sea el punto hasta cansarla o buscarle la sin razón para que se retire o haciendo descuentos por minutos de tardanzas a unas personas y otras son exoneradas porque son amistades directas de los que se encargan de poner al personal.
Coincidencia	La totalidad de los entrevistados manifestaron tener experiencias o conocimiento sobre situaciones de acoso laboral, además reconocen su impacto negativo en las víctimas. Dentro de las repercusiones del acoso, cuatro entrevistados (Ent.01, Ent.03, Ent.04 y Ent.07) mencionaron a emociones y estados similares como pena, tristeza, descontento, desconfianza, miedo y estrés, además, tres entrevistados (Ent.02, Ent.07 y Ent.08) enfatizaron la mengua que el acoso laboral produce en la capacidad de desempeño y desarrollo laboral del trabajador afectado.
Divergencia	Tres entrevistados (Ent.02, Ent.03 y Ent.07) dieron detalles más específicos sobre cómo se manifiesta el acoso laboral, mientras que los siete restantes se centraron más en el impacto emocional y laboral. Cuatro entrevistados (Ent.01, Ent.03, Ent.07 y Ent.09) brindan ejemplos concretos de situaciones de acoso laboral que han presenciado o experimentado, mientras que los seis restantes no mencionaron haber tenido esa experiencia.
Interpretación	Los entrevistados coincidieron en indicar que el acoso laboral es una realidad en los entornos laborales, cuyo impacto se percibe en la salud emocional y el desempeño de las personas afectadas, además, se destacó la importancia de abordar el acoso laboral y promover ambientes de trabajo saludables y respetuosos. En resumen, las respuestas evidenciaron que el acoso laboral es un fenómeno del mundo real, con graves consecuencias emocionales y laborales para los afectados. También resalta la necesidad de tomar medidas de prevención y abordaje del acoso laboral en los centros de trabajo.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 5

Conocimiento de acciones que menoscaban la valía de la víctima

Pregunta 04. Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿Se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
Entrevistado	Respuesta
Ent.01	No se han presentado acciones que menoscaban la valía de las víctimas. Si no lo tomas maduramente creo que puede afectarte en tu vida
Ent.02	Estas vienen hacer conductas inadecuadas porque se debe de tratar a las personas con respeto para que también sea respetado dándole su lugar para que puedan desempeñar el rol y las funciones encomendadas en su trabajo que tiene que realizar.
Ent.03	Si se han presentado casos haciéndole sentir menos o que no puede realizar su trabajo siendo una persona ineficiente con gritos, insultos y sarcásticamente, estas influyen en su bienestar ya que esta persona al recibir tantas críticas no logra desarrollarse bien en sus labores y hacen que sea una persona insegura al realizar distintas labores en la que se desempeñe.
Ent.04	No he tenido la oportunidad de presenciadas directamente, pero en noticieros se puede ver en ocasiones el menoscabo de las víctimas de acoso laboral. Considero que afecta en la autoestima de la persona, en su confianza y el buen desempeño de sus labores.
Ent.05	Si influye mucho en la autoestima personal ya que las personas que practican el acoso laboral son personas narcisistas, influyen de manera negativa la víctima por su bienestar propio podría llegar a la renuncia del empleo.
Ent.06	No presencie casos que menoscaben la valía personal
Ent.07	A muchos de mis compañeros y mi persona nos hacían sentir que no éramos capaces para cumplir la función y si presentaba nuestro superior errores al emitir documentos se respaldaba con nosotros eso



	nos generaba malestar y en lo personal impotencia porque no podíamos quejarnos, porque nos daban a entender que no nos generarían una nueva orden de servicio para trabajar el siguiente mes.
Ent.08	Yo lo veía reflejado en que el afectado no llegaba a explotar su máximo potencial, incluso no sentía motivación.
Ent.09	Mi compañero era Ingeniero de Sistemas, pero no lo colocaron con el mismo puesto porque no era de Samegua y tenía que ser una persona del mismo Samegua. La persona se siente que no tiene las mismas oportunidades que las demás personas.
Ent.10	Si hacen que la persona se sienta vulnerable, porque le hacen bromas pesadas o se burlan de esa persona y los demás apoyan al jefe por quedar bien con él y la respuesta a esa acción es que digan que debe tener correa ancha y no decir nada y aceptarlo.
Coincidencia	Tres de los entrevistados (Ent.03, Ent.05 y Ent.07) indicaron haber presenciado casos de mobbing en los que se menoscaba la valía personal de las víctimas. Seis de los entrevistados (Ent.03, Ent.04, Ent.05, Ent.07, Ent.08 y Ent.10) destacaron el impacto negativo en la autoestima y bienestar emocional de las personas afectadas. Existe una coincidencia en que el acoso laboral tiene consecuencias significativas en el desempeño y la confianza de las víctimas.
Divergencia	Cuatro de los entrevistados (Ent.01, Ent.02, Ent.06 y Ent.09) no han presenciado directamente casos de menoscabo de la valía personal en situaciones de mobbing.
Interpretación	Las respuestas sugieren que el acoso laboral conlleva conductas que afectan la autoestima y confianza de las víctimas, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y desempeño laboral. Se resalta la importancia de abordar el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo. En resumen, las respuestas indican que el acoso laboral tiene un impacto significativo en la valía personal y bienestar emocional de las víctimas, lo que destaca la importancia de abordar este problema en los entornos laborales.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 6

Acciones que buscan desacreditar la calidad profesional de la víctima

Pregunta 05. En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿Ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Impactan emocionalmente y psíquicamente
Ent.02	Si se ha podido presenciar el maltrato a la persona cuando el jefe se agarra con la persona porque no le gusta la forma de ser o actuar de la persona o se deja llevar por las cosas que le dicen personas que no le caen a gusto.
Ent.03	Si eh visto casos donde los mismos funcionarios emiten un comunicado y hacen de lado a otros funcionarios o diciendo del porque a esa persona si no es nada o no vale nada, y también desautorizando a su propio personal que lo haga ya que no es su manera de pensar o porque tuvieron algún rose o discusión verbal o simplemente porque no le cae la persona.
Ent.04	Me parece que he tenido la oportunidad de presenciar dicho acoso laboral en el que se trataba de desacreditar la profesionalidad de las víctimas. Considero que estas acciones impactan en la reputación de la profesión de las personas, en las oportunidades laborales y los conceptos que los compañeros puedan tener de la calidad de profesional de la víctima.
Ent.05	Si he observado acciones que buscan desprestigiar ya se por celos o sentimientos de inferioridad la calidad profesional de la víctima, impactan de manera negativa ya que este tipo de acciones pueden ser perjudiciales para el buen desempeño laboral.
Ent.06	Observe casos en que tratan de aburrir a las personas o servidores haciéndoles pensar que su trabajo no es importante, esto impacta en que las personas sienten que su trabajo no es valorado
Ent.07	Si pude observar, que en una oficina un compañero estaba encargado de realizar una función acorde a su experiencia laboral, pero luego le pidieron que le haga un favor a otro trabajador y que tome un



	<p>puesto que no le correspondía para que el haga sus funciones y de otra persona más; luego que el cumplía con ambas, le recriminaron porque ellos sin avisarle de toda la carga laboral adicional era a base de órdenes del jefe de su compañero, y el jefe no hacía su trabajo y solo le daba órdenes sin tener conocimiento de lo que se estaba requiriendo y esas respuestas a los documentos le hacía presentar a él, luego cuando llegaban las observaciones lo culpaban a él como si fuera el quien realizó esas órdenes y encima cuestionaron que él era incapaz de cumplir esa función y lo removieron de la oficina donde estaba laborando. A mi compañero le afectó mucho porque hicieron que todos piensen que el único responsable de todo lo malo que había ocurrido era él quien lo ocasionó y él se sentía muy deprimido e inseguro se aisló de todos ya que nadie le prestaba atención a todo lo que realmente le había sucedido, y como todos murmuraban y los mismos de esa oficina le dieron la espalda y lo responsabilizaron por todo, y sin ser él quien tuvo la culpa.</p>
Ent.08	Estas acciones impactan de una forma psicológica, donde el afectado ya no tiene esa motivación de seguir creciendo profesionalmente, algunas de sus metas se van borrando.
Ent.09	Cuando una persona no tiene como defenderse, porque los demás tienen el poder es bien difícil esclarecer porque los rumores pueden hacer desprestigiar a la persona y lo único que quedaría sería que salga de laborar.
Ent.10	Tuve la oportunidad de presenciar varios casos de jóvenes que ingresaban a trabajar en la Municipalidad porque ellos no tenían conocimiento de cómo se manejaba en la entidad pública y cometían abusos sin hacerles a ellos dar cuenta y siento que eso es una falta muy grande ya que como profesionales con experiencia deberían dar el ejemplo a los demás y es más cuando ocupan un cargo importante.
Coincidencia	<p>La totalidad de los entrevistados han observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas de mobbing.</p> <p>Existe un consenso en que estas acciones tienen un impacto negativo en las personas afectadas, tanto a nivel emocional como en su desempeño laboral.</p>
Divergencia	<p>Un entrevistado (Ent.06) menciona casos en los que se busca aburrir a las personas o servidores haciéndoles pensar que su trabajo no es importante, lo cual puede ser otra forma de desacreditación, pero enfocada en la percepción de la importancia del trabajo.</p> <p>El entrevistado Ent.07 proporciona un ejemplo específico de cómo las acciones de desacreditación pueden llevar a la afectación emocional y al aislamiento de la persona afectada.</p>
Interpretación	<p>De acuerdo con las respuestas brindadas por los encuestados, se indica que el mobbing a menudo involucra intentos activos de desacreditar o desprestigiar a las víctimas en el ámbito laboral, además, de los efectos emocionales se resalta el impacto en el desempeño laboral y la reputación profesional de las personas afectadas.</p> <p>En conclusión, las acciones realizadas con el fin de desacreditar a las víctimas de mobbing son un rasgo característico en los casos de acoso laboral y tienen producidos afectaciones significativas a nivel emocional y profesional en sus víctimas.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 7

Implicancias personales o laborales del mobbing

Pregunta 06. De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Yo he vivido acoso psicológico se entiende "hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales".
Ent.02	Las implicancias a una persona a un tratamiento de una persona es casi siempre el maltrato verbal o psicológico que emplean los encargados con la persona que no le caen bien o que se dejan llevar por los comentarios que dicen otras personas para hacerla quedar mal ante sus jefes.
Ent.03	Los trabajadores se encuentran deprimidos y muchos no quieren regresar a laborar en un lugar así, y tratan de renunciar y se quedan sin quejarse porque piensan que no los volverán a llamar para trabajar.
Ent.04	No he presenciado ningún caso de acoso laboral en mi centro de trabajo actual, así que considero que no hay implicancias al respecto

Ent.05	Pienso que las personas victimarias manchan el prestigio y la buena reputación de la institución como es de la Municipalidad distrital de Samegua y hace que se cuestione que tipo de trabajadores se contratan que carecen de valores, principios y de buena salud mental.
Ent.06	Bueno en la MDS este tipo de actos traen consigo la falta de valoración del personal por el trabajo que desarrolla.
Ent.07	Las implicancias es que en algunos casos se vio la renuncia del empleado, en otros despidos injustificados, o cambios repentinos dentro de la Municipalidad, también la reducción de sueltos que no eran acorde a los estudios que tenía cada perfil del trabajador, lo cual muchos compañeros que tenían más experiencia laboral cobraban menos de lo que ingresaron por ser parte del partido político.
Ent.08	Que la persona se mantenga aislada y no quiera decir algo sobre lo que está pasando, ya que siente que puede empeorar la situación y por miedo a perder su trabajo.
Ent.09	Varios trabajadores se quejaban, pero como no había pruebas de lo que sucedía no le crean y cuando preguntaban los jefes se negaban de lo que sucedía y ella molesta de nadie le hacía caso entonces decidió irse.
Ent.10	En la municipalidad si hubo implicancias personales porque se quejaban que en las obras no les daban los mismos tratos que le correspondían a los trabajadores y las funciones que les correspondían, y si no las hacían les buscaban la sin razón para llamarles la atención.
Coincidencia	La totalidad de los entrevistados admitieron que el mobbing puede conllevar graves implicancias a nivel personal y laboral. Cinco de los entrevistados (Ent.01, Ent.02, Ent.07, Ent.08 y Ent.10) destacaron el impacto emocional y psicológico del acoso, incluyendo maltrato verbal y exclusión social. Tres de los entrevistados (Ent.05, Ent.06 y Ent.07) mencionaron que el mobbing puede llevar a la disminución de la autovaloración y la falta de reconocimiento del trabajo realizado.
Divergencia	Uno de los entrevistados (Ent.04) refirió no haber presenciado casos de acoso laboral en su centro de trabajo actual, por lo que no ve implicancias al respecto
Interpretación	Las respuestas en general reflejan una genuina preocupación sobre el mobbing y sus consecuencias en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua. Se resalta el impacto en la autoestima y la percepción del valor del trabajo realizado por parte de los empleados, además de las implicancias emocionales, se trataron otros temas originados por dicho mal, como las renunciaciones, despidos injustificados y cambios en la estructura organizacional. En resumen, las implicancias del mobbing afectan a sus víctimas a nivel personal y nivel laboral, incluyendo efectos emocionales, disminución de la autovaloración y cambios en la dinámica laboral.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 8
Derechos fundamentales del trabajador que deben respetarse

Pregunta 07. ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	El derecho de no ser discriminado.
Ent.02	Los derechos de los trabajadores son que se debe de tratarlos con respecto en todo momento en el trato que se les da, también darles su lugar y confianza para que el personal pueda trabajar tranquilo sin ningún problema que se pueda suscitarse.
Ent.03	Siento que el Bienestar es un derecho para todos y en especial en el trabajo para poder tener un buen ambiente laboral así poder trabajar en equipo, y siento que es importante la igualdad, todos merecemos trabajar con el mismo trato de respeto y que nos valoren como profesionales.
Ent.04	Considero que los principales derechos son la igualdad y el respeto.
Ent.05	Los principales derechos fundamentales que se deben de respetar son el buen trato, el respeto, la adecuada comunicación.
Ent.06	Libertad de expresión, trabajo seguro, igualdad de remuneraciones

Ent.07	Tenemos derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tenemos derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo. Tenemos derecho a que deben de respetar nuestra dignidad como persona y también como profesional.
Ent.08	Alguno de los derechos principales que se debe tener en cuenta es el derecho al Trabajo Digno, derecho a la Igualdad y No Discriminación, Derecho a un Ambiente Laboral Seguro y Saludable, Derecho a la Libertad de Expresión, etc.
Ent.09	Lo más importante es la igualdad y considerar el profesionalismo de la persona ya que trabajamos y es más cuando uno perteneces a una entidad que tiene normas internas que deben ser cumplidas.
Ent.10	Los principales derechos es el bienestar, dignidad, e igualdad para todos los trabajadores de todas entidades públicas y privadas.
Coincidencia	Cuatro de los entrevistados (Ent.02, Ent.04, Ent.05 y Ent.07) mencionan el derecho al respeto y trato digno como uno de los principales derechos fundamentales de los trabajadores. Cinco de los entrevistados (Ent.02, Ent.04, Ent.05, Ent.08 y Ent.10) resaltan la importancia de la igualdad en el trato y la no discriminación. Se destaca la libertad de expresión y el derecho a un entorno laboral seguro.
Divergencia	En una de las entrevistas (Ent.03) se menciona una experiencia personal de sentirse incapaz e ineficiente en lugar de enumerar derechos fundamentales específicos. La interpretación de los derechos fundamentales puede variar según la experiencia y percepción individual de cada entrevistado.
Interpretación	La mayoría de los entrevistados mantienen una opinión estricta referente a la importancia del respeto y la dignidad en el entorno laboral. Se reconoce la necesidad de igualdad y no discriminación como derechos fundamentales para los trabajadores. La libertad de expresión y la seguridad en el trabajo también son considerados derechos esenciales. En resumen, los entrevistados coincidieron en que se deben de respetar los derechos fundamentales del trabajador como el respeto, la igualdad, la no discriminación y la seguridad dentro del entorno laboral.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 9

Manera como el mobbing vulnera los derechos fundamentales del trabajador

Pregunta 08. Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?	
Entrevistado	Respuesta
Ent.01	El derecho a la vida y la integridad física.
Ent.02	La manera del mobbing no debería darse en los derechos fundamentales a los trabajadores en el rol que desempeña en los trabajos que van a realizar como dándoles confianza a cada uno para que su desempeño sea mejor en lo que se le encomendó.
Ent.03	Haciéndoles sentir incapaces, ineficientes.
Ent.04	Considero que vulnera los derechos en todo su ámbito, porque no existe empatía, ni respeto por los trabajadores, en caso de acoso laboral.
Ent.05	De manera negativa ya que ellos son víctimas en un entorno toxico de trabajo.
Ent.06	Vulnera en su integridad Psicológica y moral
Ent.07	El mobbing vulnera nuestros derechos fundamentales, primero que no hay un ambiente laboral adecuado, en armonía y la empatía por los compañeros. Que eso genera que nuestro bienestar como persona sea afectado. También como nuestra dignidad e integridad como profesional no sea validado como debería ser, y por último siento que todos los trabajadores merecemos igualdad porque todos cumplimos funciones para dar mejores resultados en nuestra institución o entidad laboral.

Ent.08	Los vulnera desde que no respetan sus espacios, no respetan su libertad de expresión, son atacados verbalmente con objetivos de discriminarlo, ocasionando que no sea un ambiente saludable para el afectado.
Ent.09	El acoso laboral vulnera primordialmente al bienestar como trabajador al trabajar en un ambiente muy hostil es complicado cumplir las funciones encargadas.
Ent.10	El mobbing vulnera mediante los actos de violencia o los agravios contra el trabajador o su familia. Los actos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma. Los actos contra la moral o que afecten la dignidad del trabajador. Aquí se encuentran todos los tipos de acoso: verbal, físico, visual, sexual, etc.
Coincidencia	Todos los entrevistados concuerdan en que el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en diversos aspectos. Seis de los entrevistados (Ent.04, Ent.07, Ent.08, Ent.09 y Ent.10) destacan la falta de empatía y respeto hacia los trabajadores como una de las formas en que el mobbing afecta los derechos fundamentales. Seis de los entrevistados (Ent.05, Ent.06, Ent.07, Ent.08, Ent.09 y Ent.10) mencionan la afectación a la integridad, tanto física como psicológica y moral, como una consecuencia del mobbing.
Divergencia	Tres de los entrevistados (Ent.02, Ent.03 y Ent.06) no proporcionaron una respuesta específica sobre cómo el mobbing vulnera los derechos fundamentales.
Interpretación	Existe un consenso en que el mobbing tiene un impacto negativo en la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores. La falta de empatía y respeto en el ambiente laboral es percibida como una forma importante en que se vulneran los derechos fundamentales. Los entrevistados subrayan la importancia de un ambiente laboral armonioso y la necesidad de reconocimiento y valoración de la dignidad e integridad de los trabajadores. En resumen, existe una divergencia en cuanto a la especificidad de las respuestas proporcionadas, pero en general, el mobbing se percibe como una violación a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 10
Afectación del mobbing a la dignidad del trabajador

Pregunta 09. ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?	
Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Afecta a la vida privada y a la honra del trabajador
Ent.02	Si afecta en la dignidad de los trabajadores porque se van a sentir mal y no van a poder hacer sus actividades normales si ningún problema en su desarrollo y desempeño.
Ent.03	Cualquier comportamiento abusivo que sea de naturaleza repetitiva y sistemática y amenace la dignidad o la integridad física o mental de una persona, ponga en peligro el trabajo de esa persona o degrade el ambiente de trabajo.
Ent.04	Considero que la dignidad de los trabajadores se afecta cuando tratan de no hacer vales o menoscabar sus derechos, lo que genera desigualdad.
Ent.05	De manera negativa porque al ser vulnerado sus derechos la dignidad es pisoteada.
Ent.06	Afecta porque se sienten menospreciados en sus labores.
Ent.07	Considero que el mobbing afecta cuando se sienten vulnerados o lesionados los trabajadores, debido a que el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de las funciones asignada a cada trabajador, que, sin justificación suficiente, y de forma arbitraria, desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. También pienso que la dignidad del trabajador se vincula con el respeto, y así mismo presta sus servicios y su experiencia laboral, y al no ser valorados como corresponde, atenta contra el contratado, y es un ataque al respeto como persona y como profesional ya que merece tener ante sus compañeros y ante sus jefes.
Ent.08	Los vulnera haciéndolos sentir que no valen mucho para la empresa, se sienten intimidados e incluso llegan a bajar su rendimiento



Ent.09	Si afecta ya que los rumores que no son ciertos llegan de una persona a otra y así genera que no pueda ingresar a un trabajo por rumores externos. Y eso perjudica ya que se lo perjudica su carrera y desempeño laboral.
Ent.10	Vulnera la dignidad de los trabajadores cuando los rumores que dan sobre ellos los vuelve inestables e inseguros a la hora de actuar en el trabajo y desempeñarse en sus actividades.
Coincidencia	<p>Todos los entrevistados se encuentran de acuerdo en que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores de manera negativa.</p> <p>Siete de los entrevistados (Ent.01, Ent.04, Ent.05, Ent.06, Ent.07, Ent.08 y Ent.10) mencionan la afectación a la dignidad en términos de sentirse menospreciados, vulnerados o lesionados en sus derechos y funciones laborales.</p> <p>Seis de los entrevistados (Ent.02, Ent.04, Ent.05, Ent.07, Ent.08 y Ent.10) asocian el mobbing con una forma de falta de respeto hacia los trabajadores, lo que afecta su dignidad.</p>
Divergencia	El entrevistado 3 no proporcionó una respuesta específica sobre cómo el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores.
Interpretación	<p>La mayoría de los entrevistados percibieron el impacto negativo que produce el mobbing en la dignidad de los trabajadores, afectando su autoestima y valoración.</p> <p>Se enfatiza que el mobbing lleva a que los trabajadores se sientan menospreciados y vulnerados en sus derechos y funciones laborales, lo que constituye una vulneración a su dignidad.</p> <p>La falta de respeto hacia los trabajadores es vista como una de las principales formas en que el mobbing afecta su dignidad.</p> <p>En resumen, los entrevistados concuerdan en que el mobbing tiene un efecto perjudicial en la dignidad de los trabajadores, especialmente en términos de respeto, valoración y ejercicio pleno de sus funciones laborales.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 11

Influencia del mobbing en el bienestar general del trabajador

Pregunta 10. En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Afecta personalmente en todo
Ent.02	Las consecuencias del acoso laboral son sumamente devastadoras. Las conductas constitutivas de esta figura provocan graves daños a la salud de la víctima, tales como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, depresión, etc.
Ent.03	Es una forma de agresión que conduce a la creación de un trabajo". entorno que no es propicio para el desempeño. Es un fenómeno complejo que combina diversos factores psicológicos, sociales, éticos y legales con influencias culturales, económicas y políticas.
Ent.04	Considero que el trabajador que es víctima de esas malas prácticas, no tendría un buen ambiente laboral, su autoestima estaría dañada, así como algunas relaciones laborales, lo cual generaría incomodidad.
Ent.05	Influye de manera negativa ya que dañan la autoestima del trabajador.
Ent.06	Pueden caer en depresión o ansiedad este tipo de situación trae consigo estrés laboral y en algunos casos extremos depresión
Ent.07	Considero que el mobbing influye en el bienestar de nosotros como trabajadores, porque genera malestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, los cuales que por derecho nos corresponden como derecho fundamental, y a través de políticas que determina el Estado, y reglamentos de que son determinados por la misma institución, lo cual haría frente a los problemas laborales.
Ent.08	Afecta en su capacidad de aprendizaje y en sus metas que tiene como profesional.
Ent.09	El bienestar del trabajador es notorio en la persona cuando sufre de estrés, depresión y circunstancias incómodas que psicológicamente salen perjudicados más aun cuando recién empieza a tener experiencia laboral.



Ent.10	Influye mucho en el bienestar del trabajador porque le afecta psicológicamente que es algo muy importante a la salud del trabajador y es más cuando eso genera que no quieran desempeñarse profesionalmente.
Coincidencia	Todos los entrevistados están de acuerdo en que el mobbing tiene un impacto negativo en el bienestar general del trabajador que es víctima de estas prácticas. Seis de los entrevistados (Ent.02, Ent.04, Ent.05, Ent.06, Ent.08 y Ent.09) mencionan efectos negativos en la salud física y mental de la víctima, como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración y depresión. Dos de los entrevistados (Ent.04 y Ent.05) enfatizan que el mobbing puede afectar la autoestima y las relaciones laborales de la víctima.
Divergencia	Uno de los entrevistados no proporcionó una respuesta específica sobre cómo el mobbing influye en el bienestar general del trabajador.
Interpretación	La percepción común es que el mobbing tiene un impacto sumamente negativo en el bienestar general del trabajador afectado. Se destaca que el mobbing puede tener consecuencias graves en la salud física y mental de la víctima, lo que incluye ansiedad, fatiga, dificultades de concentración y depresión. También se señala que el mobbing puede afectar la autoestima del trabajador y sus relaciones en el entorno laboral, lo que contribuye al malestar general. En resumen, los entrevistados coincidieron con que el mobbing tiene un efecto perjudicial en el bienestar general del trabajador agredido, lo que se manifiesta en su salud y relaciones laborales.

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 12
Consecuencias laborales de la víctima del mobbing

Pregunta 11. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Bajo rendimiento, desgano, baja productividad
Ent.02	Es el deterioro y embotamiento intelectual y pérdidas de memoria. Pérdida de la capacidad de concentración. Focalización y obsesión en el acoso padecido con exclusión del resto de las esferas vitales de la persona como familia y amigos. Aislamiento social y profesional.
Ent.03	Que antes de tiempo se retiren, presentan sus entregas de cargo, para buscar un nuevo lugar donde lo puedan tratar mejor y muchos hasta prefieren que el tiempo que trabajaron.
Ent.04	Considero que el ambiente laboral se vuelve hostil, no tanto por querer que sea así, sino por las propias relaciones humanas, sería difícil generar una nueva relación o seguir con la misma relación de antes, sin afectar a los involucrados de alguna forma. Es complicado y considero que se debería tener la asesoría de un profesional, como por ejemplo un psicólogo, si el caso lo amerita.
Ent.05	Considero que una de las consecuencias sería la falta de confianza en futuros trabajos o puestos laborales.
Ent.06	Aislamiento, ansiedad
Ent.07	Una de las consecuencias que pude visualizar en mi centro laboral es que existe un hostigamiento constante y eso genera tener más estrés de lo normal querer buscar un nuevo lugar donde se pueda trabajar libremente y sin tantas presiones y presenciar injusticias en el trabajo, lo cual uno ya no se siente a gusto en el trabajo en que se encuentran, solo queda guardar silencio para no generar más problemas.
Ent.08	Muy aparte de afectar al trabajador, este se ve reflejado en la empresa misma, ya que el trabajador está teniendo malos resultados, lo cual ocasiona pérdidas en la empresa y genera un mal ambiente laboral.
Ent.09	Las personas se sienten que deben guardar silencio para que no sean perjudicadas y así no perder la oportunidad de trabajar y que así no tener una remuneración que es acorde a su profesión.
Ent.10	Considero que las consecuencias laborales experimentan es sentirse rechazadas y resentidas que no pueden hacer nada y deben de soportar actitudes que no son buenas por solo conservar su trabajo



Coincidencia	<p>Todos los entrevistados coinciden en que las personas víctimas de mobbing experimentan consecuencias negativas en el ámbito laboral.</p> <p>Dos de los entrevistados (Ent. 01 y Ent. 04) mencionaron el bajo rendimiento y la baja productividad como una de las consecuencias laborales comunes del mobbing.</p> <p>El aislamiento social y profesional es una consecuencia mencionada por cuatro entrevistados (Ent. 02, Ent. 06, Ent. 07 y Ent. 10).</p> <p>El estrés y la ansiedad son mencionados como efectos comunes del mobbing en el trabajo por tres entrevistados (Ent. 06, Ent. 07 y Ent. 10).</p>
Divergencia	<p>Uno de los entrevistados no proporcionó una respuesta específica sobre las consecuencias laborales del mobbing.</p>
Interpretación	<p>Las consecuencias laborales del mobbing son percibidas como una disminución en el rendimiento y la productividad en el trabajo.</p> <p>El aislamiento social y profesional es una consecuencia emocional que se menciona, indicando que las víctimas tienden a alejarse de sus compañeros y de su entorno laboral.</p> <p>Se destaca el estrés y la ansiedad como efectos comunes del mobbing en el trabajo, lo que sugiere un impacto en la salud mental de las víctimas.</p> <p>Se menciona la dificultad de establecer nuevas relaciones laborales o de mantener las relaciones anteriores, lo que indica que el mobbing puede afectar las interacciones en el entorno laboral.</p> <p>En resumen, los entrevistados concuerdan en que el mobbing tiene un impacto negativo en el ámbito laboral, manifestándose en forma de bajo rendimiento, aislamiento social, estrés y ansiedad.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

Tabla 13

Puesta en conocimiento al responsable del área

Pregunta 12. ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?

Entrevistado	Respuesta
Ent.01	Yo fui víctima, informe. No hicieron nada al respecto.
Ent.02	El término de hostigamiento laboral -mobbing o bullying en inglés-, fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó mobbing a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande. Posteriormente, el término fue utilizado por un médico sueco, Leymann, que observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico (Boada, Diego y Vigil)
Ent.03	No informe, porque no quería tener problemas ya que cuando uno dice algo referente, demasiado rápido llega a enterarse los que son del partido y no quisiera perder mi trabajo
Ent.04	No he tenido la oportunidad de informar sobre la existencia de acoso laboral.
Ent.05	Si informe al asistente del jefe de personal, no se hizo nada al respecto ya la persona acusada tenía favores políticos en la institución.
Ent.06	No
Ent.07	No llegue a informar a ningún superior por temor a que podría conllevar algún problema de mayor magnitud con mi persona y también para conservar mi puesto de trabajo.
Ent.08	No he realizado ningún informe, pero sí he observado como se solucionan ese tipo de problemas. Y lo que se hace es tratar a todas las personas involucradas con un psicólogo.
Ent.09	En mi caso yo al darme cuenta de la situación logre decirle o comentarle al jefe de Recurso Humanos, pero aun así no se si tuvo alguna solución.
Ent.10	Si informe al jefe de todas las áreas, pero no vi el cambio o que se haya ejecutado algo para eso no siga sucediendo en la Municipalidad.
Coincidencia	<p>Cinco de los entrevistados (Ent.01, Ent.05, Ent.07, Ent.09 y Ent.10) mencionaron que no se tomó ninguna acción al informar sobre la existencia de acoso laboral.</p> <p>Dos entrevistados (Ent.05, Ent.07) refirieron alguna vez haber informado sobre un caso de acoso laboral, pero que no se hizo nada al respecto.</p>



Divergencia	<p>Uno de los entrevistados (Ent.02) proporcionó información sobre el origen del término "mobbing" en el contexto de comportamientos animales y su posterior aplicación al comportamiento humano, pero no abordó directamente la pregunta sobre si había informado sobre acoso laboral en su entorno).</p> <p>Uno de los entrevistados (Ent.07) mencionó que no informó sobre el acoso laboral por temor a posibles represalias o problemas mayores.</p> <p>Un entrevistado (Ent.03) no proporcionó una respuesta específica sobre si había informado sobre el acoso laboral.</p>
Interpretación	<p>Gran parte de los entrevistados experimentaron situaciones en las que informaron sobre el acoso laboral, pero no se tomaron medidas para abordar el problema.</p> <p>Uno de los entrevistados no informó sobre el acoso laboral por temor a posibles consecuencias negativas en su contra.</p> <p>Un entrevistado proporcionó información sobre el origen del término "mobbing", lo que sugiere un interés en el contexto histórico y conceptual del fenómeno del acoso laboral.</p> <p>En resumen, los entrevistados comparten la experiencia de informar sobre casos de acoso laboral, pero la falta de acción por parte de los superiores es una preocupación común. Además, el temor a represalias puede ser un factor inhibitorio para algunos empleados a la hora de informar sobre el acoso.</p>

Nota. Formato tomado de proyecto de Flor Castillo Padilla, con su autorización (Set 2023)

4.2. Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación fueron obtenidos a través de un proceso exhaustivo de entrevistas realizadas a un grupo de 10 trabajadores administrativos, estos resultados ofrecieron una visión detallada de las experiencias y percepciones de los trabajadores respecto al mobbing y a la vulneración que este estaría ocasionando en sus derechos fundamentales, permitiendo una comprensión más profunda de sus implicaciones en el entorno laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua. De los resultados alcanzados se puede indicar que, existe una implicancia entre el mobbing y los derechos fundamentales del trabajador, pues derechos como el bienestar y la dignidad se ven afectados cuando suceden casos de acoso, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el mobbing y promover un entorno laboral saludable y respetuoso. Asimismo, se encontró una relación entre el aislamiento social y la limitación en la comunicación con la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, dado que, estas conductas van en contra de principios fundamentales como el respeto, la igualdad, la seguridad y la libertad de expresión en el lugar de trabajo. Del mismo modo, se determinó que, el desprestigio del trabajador y el cuestionamiento de su calidad profesional en situaciones de acoso laboral tienen vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.



Con los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas, en relación al **objetivo general** de este estudio, el cual fue analizar la implicancia del mobbing en la vulneración de los derechos fundamentales, se pudo confirmar de manera consistente que el *mobbing* tiene un impacto negativo en los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en lo que respecta a su dignidad y bienestar en el entorno laboral. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas, como el caso del estudio local llevado a cabo por Carbajal y Paredes (2022), que a través de un estudio de nivel correlacional obtuvo logro establecer una relación estadísticamente significativa entre el *mobbing* y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Del mismo modo, el estudio nacional realizado por Enciso y Pérez (2018) respalda esta tendencia al demostrar los efectos negativos que produce el acoso laboral en sus víctimas, generando males como la depresión y la ansiedad. Estos resultados, tanto propios como de trabajos previos continúan la línea de pensamiento de Heinz Leyman (1990), quien refirió que, el fenómeno del *mobbing* guarda una relación negativa con la salud mental de los trabajadores, dado que el *mobbing*, al tratarse de una forma de hostigamiento psicológico en el entorno laboral, puede actuar como un factor desencadenante o exacerbante de problemas de salud mental, incluida la depresión. Además, de acuerdo con la Casación Laboral N.º 10945-2017- Arequipa, la cual aborda la implementación de la reestructuración salarial que, aunque no muestra una rebaja en el monto total de la remuneración, sí evidencia alteraciones en el sueldo básico y las asignaciones extraordinarias, la conexión entre esta sentencia y la discusión es relevante, ya que resalta cómo cambios en la estructura salarial pueden tener implicaciones en la liquidación de beneficios sociales del trabajador, lo que a su vez puede afectar la estabilidad emocional y la salud mental (LaLey, 2021)..

Con relación a los resultados obtenidos en cuanto al **objetivo específico 1**, el cual fue indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores, se pudo confirmar de forma contundente que el aislamiento social y la limitación en la comunicación que experimentan las víctimas de mobbing producen una afectación negativa en sus derechos fundamentales. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones previas, como el estudio internacional realizado por Llerena (2022), cuyos resultado



de estudio revelaron que, el 80% de sus entrevistados experimentaba de forma frecuente ordenes de trabajo que lo aislaban del resto de sus compañeros, lo que consideraban una clara vulneración de sus derechos como trabajadores. Del mismo modo, el estudio nacional efectuado por Enciso y Pérez (2018), destacó cómo la exclusión social que sufren los trabajadores en su área laboral les pueden producir males como la depresión y ansiedad, lo que inequívocamente constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. Estos hallazgos se alinean con la perspectiva de Erich Fromm (1956) sobre la importancia de la conexión humana y la comunicación en la satisfacción de las necesidades psicológicas, dado que, la soledad y la exclusión social en el entorno laboral representan una clara violación de estas necesidades, subrayando la necesidad de un entorno laboral que fomente la conexión y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, según la Casación Laboral N.º 6961-2012- Junín., la cual aborda la reducción de categoría, señalando que, aunque el trabajador perciba la misma remuneración después del cambio, la rebaja de categoría puede transgredir la dignidad del trabajador al evidenciar un perjuicio real y concreto. Este caso refuerza la idea de que la conexión humana y la comunicación son fundamentales, ya que un cambio funcional descendente puede afectar la posición y el estatus del trabajador dentro de la organización, generando un impacto psicológico negativo debido a la pérdida de responsabilidades y la conexión con el personal subordinado (LaLey, 2021).

En cuanto a los resultados derivados del **objetivo específico 2** del presente estudio, el cual fue constatar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores, confirmando de manera concluyente que existe una estrecha implicancia entre el desprestigio del trabajador y de su calidad profesional y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones nacionales previas, como el estudio realizado por Machaca (2023), que exploró los efectos del mobbing en los derechos fundamentales de los trabajadores y reveló que el 80% de los encuestados reportó haber experimentado desprestigio en su entorno laboral, además, el 92,5% de estos trabajadores señaló haber sido objeto de humillaciones relacionadas con su lugar de origen, sexo o



raza; siendo que, ambos hechos constituyen una clara vulneración a la dignidad de los trabajadores. Asimismo, el estudio realizado por Enciso y Pérez (2018) informa que el 28% de sus encuestados indicó haber experimentado maltrato laboral en su lugar de trabajo, lo que se relaciona directamente con el desprestigio que sufrieron tanto en su calidad personal como profesional. Estos hallazgos son coherentes con la teoría de Abraham Maslow (1943) sobre la autorrealización y la importancia de satisfacer las necesidades individuales, dado que, el menosprecio y el maltrato en el entorno laboral constituyen una clara violación de estas necesidades, subrayando la necesidad de un entorno laboral que respete la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, de acuerdo Casación Laboral N.º 10945-2017- Arequipa, a cual ilustra cómo la reestructuración salarial, incluso si no afecta el total de ingresos, puede constituir un acto de hostilidad al reducir el sueldo básico y afectar la liquidación de beneficios sociales del trabajador, conectándose con la importancia de satisfacer las necesidades individuales según Maslow (LaLey, 2021).

Respecto a la validez de los resultados obtenidos en este estudio, cabe destacar que su obtención fue fruto de un procedimiento metodológico riguroso, que incluyó el uso la entrevista semiestructurada como técnica de investigación, en una muestra de 10 trabajadores administrativos municipales, lo que permitió una comprensión profunda de las experiencias y percepciones de los participantes. Asimismo, se efectuó un análisis cualitativo de contenido de los datos recopilados, para así explorar los puntos de convergencia, divergencia e interpretación por cada pregunta, lo cual ha sido además comparado con los hallazgos de otras investigaciones a fin de fortalecer la validez de los resultados; todo lo antedicho resalta la relevancia de los hallazgos obtenidos.



V. CONCLUSIONES

Tras completar el recojo de la información, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Primera: Conforme al análisis efectuado, se puede concluir que el mobbing o acoso laboral ejerce un pernicioso impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores, afectando su derecho a la dignidad (el mobbing ataca directamente la dignidad de los trabajadores al someterlos a hostigamiento psicológico, humillación y trato degradante en el entorno laboral, menoscabando así su autoestima y valía como individuos), derecho a su bienestar y libre desarrollo (El mobbing afecta el bienestar y libre desarrollo al crear un ambiente laboral estresante, limitar el crecimiento profesional y socavar la salud mental de los trabajadores) y su derecho a la igualdad en el ámbito laboral (El mobbing afecta la igualdad laboral al promover discriminación basada en características personales y al crear desigualdades jerárquicas, obstaculizando así el acceso equitativo a oportunidades y un trato justo para todos los empleados)

Segunda: Conforme a la indagación realizada, se logra concluir que el aislamiento social y la limitación en la comunicación que experimentan los trabajadores víctimas de mobbing, produce una afectación negativa en sus derechos a la dignidad, bienestar y la búsqueda de igualdad en el ámbito laboral.

Tercera: Del análisis efectuado, se concluye que el desprestigio del trabajador y de su calidad profesional afecta perniciosamente a los trabajadores víctimas de mobbing, en sus derechos a la dignidad, bienestar y la búsqueda de igualdad en el ámbito laboral.



VI. RECOMENDACIONES

Conforme a los hallazgos alcanzados, puede confirmarse la implicancia que tiene el moobing en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que se presentan las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda a los representantes de la Municipalidad distrital de Samegua la implementación de políticas antimoobing, las cuales protejan a sus trabajadores de las modalidades de acoso laboral y promuevan un ambiente de trabajo en el marco del respeto y la colaboración.

Segunda: Se recomienda a los representantes la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Moquegua y SUNAFIL - Moquegua, la realización de un programa de sensibilización periódico sobre el tema moobing, impartido tanto para empleados como para supervisores.

Tercera: Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Samegua el monitoreo del liderazgo ético de los jefes de las demás áreas, con base a encuestas constantes a los trabajadores, así como el establecimiento de un canal de denuncias confidencial, al cual puedan acudir los empleados sin ponerse en riesgo.

Cuarta: Se recomienda a los representantes de la Municipalidad coordinar la intervención del ministerio de salud para la realización de intervenciones psicológicas y de apoyo para los trabajadores.

Quinta: Se recomienda a los futuros investigadores enfocados en el mobbing a ampliar el alcance de sus estudios incluyendo muestras poblacionales más representativas. Además, se sugiere específicamente que centren sus investigaciones en analizar detalladamente las respuestas y medidas adoptadas por los directivos y líderes institucionales para abordar las quejas de acoso laboral.



REFERENCIAS

- Arias-Valencia, S., & Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 444-451. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>
- Ballester-Pastor, M. A. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 146, 13-40.
- Bustamante-Casas, M. (2008). *SAIJ - El mobbing laboral*. <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Carbajal-de la Cruz, S. R., & Paredes-Morales, A. R. (2022). *Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna, año 2020-2021* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1823>
- Cotame-Torres, J. Z., Soler-Manrique, C., & Bayona-Avella, N. P. (2018). *Evaluación del acoso laboral en una empresa de consultoría en la ciudad de Bogotá* [Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2751>
- Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper. (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. CRC Press.
- Enciso-Chirinos, M. Y., & Pérez-Pérez, E. H. (2018). *EL ACOSO LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL SUPERMERCADO METRO DE LOS OLIVOS – LIMA*



- 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6012>
- Estrada-Orozco, M. P. (2019). *El acoso Laboral en el ordenamiento Jurídico Ecuatoriano* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6009>
- Fromm, E. (1956). *El arte de amar*. Paidós.
- García-Allen, J. (2016, agosto 15). *Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral*. Informativa. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrall Hill Education.
- Lafferriere, J. N., & Lell, H. (2020). Hacia una sistematización de los usos semánticos del concepto de dignidad humana en la protección internacional de derechos humanos: Una revisión doctrinaria. *Cuestiones constitucionales*, 43, 129-167.
<https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2020.43.15181>
- LaLey. (2021). *6 jurisprudencias clave sobre actos de hostilidad laboral—La Ley*.
<https://laley.pe/2021/04/21/6-jurisprudencias-clave-sobre-actos-de-hostilidad-laboral/>
- Leyman, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. En *Violence and Victims* (1era ed., Vol. 5, pp. 63-77).



https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo

Llerena-Idrobo, G. D. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRES S.A” en el año 2020* [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8798>

Machaca-Sucapuca, R. R. (2023). *Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/466>

Marshall, C., & Rossman, G. (2011). *Designing Qualitative Research* (Quinta edición). Sage Publications.

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Mondragón-Duarte, S. L., Martínez-Flor, L. M., & Bolívar-Reinoso, J. S. (2018). Eficacia del procedimiento establecido en los comites de convivencia laboral frente a las victimas de acoso laboral. *Revista Sinergia*, 3, Article 3.

Morales-Lampa, D. (2022). *“Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco normativo nacional—2022”* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos].

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./353?show=full>

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.

Muñoz-Gómez, L. A. M., & Niño-Hernández, F. P. N. (2019). El iusnaturalismo en el derecho colombianoa. *Prolegómenos*, XXII(44), 155-170.



- Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Nguyen, K. A., Resweber, C., & Karhadkar, S. S. (2023). Chapter 19 - Study population: Who and why them? En A. E. M. Eltorai, J. A. Bakal, P. C. Newell, & A. J. Osband (Eds.), *Translational Surgery* (pp. 121-125). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90300-4.00024-0>
- Ochoa-Díaz, C. E., Hernández-Ramos, E., Guamán-Chacha, K., & Pérez-Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Orellana-Guano, D. J. (2018). *El acoso laboral y los derechos del trabajador* [bachelorThesis, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8224>
- Palmett-Urzola, A. M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Petroglifos. Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42.
- Palomeque-López, M. C., & Álvarez-de la Rosa, J. M. Á. (2022). *Derecho del trabajo* (Trigesima). Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KNh9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=que+son+los+derechos+del+trabajador+&ots=8aLrM0fM-t&sig=kzT2Z0R-Cw2q4f1iJo_T3aV2x2Q#v=onepage&q=que%20son%20los%20derechos%20del%20trabajador&f=false
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Fourth Edition). Sage Publications.
- Peña-San Martín, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160-166.
<https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>



- Pérez-Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: Mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275.
- Ruíz-González, K. J., Pacheco-Pérez, L. A., García-Bencomo, M. I., Gutiérrez Diez, M. C., & Guevara-Valtier, M. C. (2020). Mobbing perception among Intensive Care Unit nurses. *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, 31(3), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2019.03.007>
- Sheard, J. (2018). Chapter 18—Quantitative data analysis. En K. Williamson & G. Johanson (Eds.), *Research Methods (Second Edition)* (pp. 429-452). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102220-7.00018-2>
- Sinche-Espinoza, F. P. (2018). *La implicancia del mobbing (acoso moral laboral) a los derechos fundamentales de dignidad, bienestar e igualdad, Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19983>
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage Publications.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento* (Bioestadístico). <https://www.studocu.com/es/document/universidad-nacional-mayor-de-san-marcos/investigacion-academica/apuntes/libro-como-validar-un-instrumento-jose-sup0/4443953/view>
- Tejeda-Gómez, C. A., Lagos-Vargas, R., & Mansilla-Sepúlveda, J. (2019). Repensar el bienestar humano desde la filosofía spinozista: Potenciar la vida desde la lógica del cuidado y la protección del cuerpo. *Salud de los Trabajadores*, 27(1), 77-84.
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. de la L., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar*, 17(29), 71-92.



- Valvatne-Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & L.-Cooper, C. (2020). El Concepto de Bullying y Acoso en el Trabajo: La tradición europea. En *Intimidación y acoso en el lugar de trabajo* (3era ed., p. 51). <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780429462528-2/concept-bullying-harassment-work-st%C3%A5le-valvatne-einarsen-helge-hoel-dieter-zapf-cary-cooper>
- Weiss, R. (1994). *Learning from Strangers: The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. The Free Press.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Categorización

Ámbito temático	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
El <i>moobing</i> y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la Municipalidad distrital de Samegua, 2023.	¿Cuál es la implicancia del mobbing en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?	Analizar la implicancia del mobbing en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023	Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aislamiento y comunicación limitada ➤ Desprestigio del trabajador como persona y a su calidad profesional
	PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
	1.- ¿Cuál es la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023? 2.- ¿Cuál es la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?	1.- Indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. 2.- Analizar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023.	Derechos fundamentales del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dignidad ➤ Bienestar ➤ Igualdad



Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante:	Lugar:
Genero:	Edad:
Profesión:	Grado de estudio:
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?	
CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	
7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?	
8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?	
9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?	
10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?	
11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?	
12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?	

Nombre y Apellido

Firma:

Huella digital



Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de la entrevista" para determinar la importancia del mobbing en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa (<u> </u>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labore:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autora:	Linda Eva de Jesús Mayta García
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Treinta (30) minutos
Ámbito de aplicación:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA
Significación:	La guía de entrevista está dividida en dos categorías que a su vez se divide en subcategorías las cuales son:



	<p>a. Categoría: Unión Subcategorías:</p> <p>b. Aislamiento y comunicación limitada c. Desprestigio del trabajador como persona y a su calidad profesional.</p> <p>Indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023</p> <p>d. Categoría: <i>Derechos fundamentales del trabajador</i> Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none">o Dignidado Bienestaro Igualdad <p>Analizar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023.</p>
--	--

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición



6. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el instrumento guía de la entrevista elaborado por Oswaldo Rafael Palomino Quispe en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico 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.
COHERENCIA 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 /lejna 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.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Categorías:

- Primera Categoría: **Mobbing**.
- Objetivos de la categoría: Indagar en la implicancia del aislamiento social y la comunicación limitada en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023 |



Categoría	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera	Pregunta 1. ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?				
Primera	Pregunta 2. ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?				
Primera	Pregunta 3. En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?				
Primera	Pregunta 4. Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?				
Primera	Pregunta 5. En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que busquen desacreditar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?				
Primera	Pregunta 6. De su experiencia, ¿Cuáles han				



	sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samagua?				
--	--	--	--	--	--

- Segunda Categoría: Derechos fundamentales del trabajador.
- Objetivos de la categoría: Analizar la implicancia del desprestigio del trabajador y de su calidad profesional en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samagua, año 2023.

Categoría	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Segunda	Pregunta 1. ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?				
	Pregunta 2. Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?				
	Pregunta 3. ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?				
	Pregunta 4. En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?				
	Pregunta 5. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?				
	Pregunta 6. ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?				

Firma del evaluador

DNI



Anexo 04: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la Municipalidad distrital de Samegua, 2023

Investigadora: Linda Eva de Jesús Mayta García.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en la Municipalidad distrital de Samegua, 2023", cuyo objetivo general es analizar la implicancia del mobbing en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho o programa Taller de investigación de tesis, de la Universidad César Vallejo del campus sede Lima Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la implicancia del mobbing en los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Samegua, año 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La conclusión del procedimiento de Fiscalización Tributaria ante la Queja interpuesta en Lima 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de reuniones de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Mayta Garcia Linda Eva de Jesús email: lindixevans@gmail.com y Docente asesor Mg. Rodríguez García, Alexander Máximo email: arodriguezga22@ucvvirtual.edu.pe



Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 05: Modelo de consentimiento o asentimiento informado UCV



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA
GERENCIA MUNICIPAL

"Por el Bien Común, La Paz y el Desarrollo"

Samegua, 31 de Julio del 2023

CARTA N° 059 -2023-GM/MDS

Señor:
Dr. ROBERT JARA MIRANDA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presente -

Asunto : RESPUESTA A LA SOLICITUD DE PERMISO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, ADEMÁS DEL USO DE NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN MUNICIPAL

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, a la vez, autorizar el uso de nombre de la entidad y también dar las facilidades a la Srta. LINDA EVA DE JESÚS MAYTA GARCÍA - egresada de la carrera profesional de Derecho, para la recopilación de información (entrevistas), para el desarrollo de su tesis titulado, "EL MOBBING Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA 2023", cabe señalar que la autorización es con fines netamente académicos.

Así mismo, la Municipalidad está dispuesta a colaborar brindándole toda la información necesaria para la respectiva elaboración del proyecto en mención.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Anexo 06: Entrevistas aplicadas

Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: VERA KIHEN MYRNA MILAGROS	Lugar: Samegua
Genero: FEMENINO	Edad: 57
Profesión: CONTADORA	Grado de estudio: SUPERIOR
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"? Todas las modalidades o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? Si yo he tenido acoso Laboral. En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos? Aislándome, intimidándome el jefe de oficina, mis documentos presentados los archivaban y no les daban tramite.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? Si lo he vivido ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas? Tristeza, pena, descontento	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valla personal de las víctimas? No ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren? Si no lo tomas maduramente creo que puede afectarte en tu vida	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas? Impactan emocionalmente y psiquicamente.	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua? Yo he vivido acoso psicológico se entiende "hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales.	
CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	
7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo? El derecho de no ser discriminado	
8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral? El derecho a la vida y la integridad física	
9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados? Afecta a la vida privada y a la honra del trabajador	
10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas? Afecta personalmente en todo	
11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo? Bajo rendimiento, desgano, baja productividad	
12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? Yo fui víctima, informe ¿Qué se hizo al respecto? No hicieron nada al respecto	

MYRNA MILAGROS VERA KIHEN

Nombre y Apellido

Firma:



Huella digital



Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Anthony Martin LLaiqui Aquise	Lugar: Samegua
Genero: Masculino	Edad: 30
Profesión: Ingeniero Comercial	Grado de estudio: Superior
CATEGORIA 1: MOBBING	
<p>1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?</p> <p>El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.</p> <p>Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subordinados (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años.</p>	
<p>2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?</p> <p>El acoso laboral a una persona es cuando esta persona sobre maltratos psicológicos y verbales el jefe o encargado del proyecto o oficina en el cual se encuentre trabajando, uno puede ser un problema personal o que se lleva por el dímelo y diré que las personas que se prestan para dañar a la persona que no le cae bien.</p>	
<p>3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?</p> <p>El impacto de estas personas o su conducta es que no se puede desarrollar o desempeñar el rol que cumple en su trabajo como actividades y oficios que tiene que cumplir día tras día las funciones encomendadas.</p>	
<p>4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?</p> <p>Estas vienen hacer conductas inadecuadas porque se debe de tratar a las personas con respeto para que también sea respetado dándole su lugar para que puedan desempeñar el rol y las funciones encomendadas en su trabajo que tiene que realizar.</p>	
<p>5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la</p>	



calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?

Si se ha podido presenciar el maltrato a la persona cuando el jefe se agarra con la persona porque no le gusta la forma de ser o actuar de la persona o se deja llevar por las cosas que le dicen personas que no le caen a gusto.

6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?

Las implicancias a una persona a un tratamiento de una persona es casi siempre el maltrato verbal o psicológico que emplean los encargados con la persona que no le caen bien o que se dejan llevar por los comentarios que dicen otras personas para hacerla quedar mal ante sus jefes.

CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?

Los derechos de los trabajadores son que se debe de tratarlos con respecto en todo momento en el trato que se les da, también darles su lugar y confianza para que el personal pueda trabajar tranquilo sin ningún problema que se pueda suscitarse.

8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?

La manera del mobbing no debería darse en los derechos fundamentales a los trabajadores en el rol que desempeña en los trabajos que van a realizar como dándoles confianza a cada uno para que su desempeño sea mejor en lo que se le encomendó.

9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?

Si afecta en la dignidad de los trabajadores porque se van a sentir mal y no van a poder hacer sus actividades normales si ningún problema en su desarrollo y desempeño.

10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?

Las consecuencias del acoso laboral son sumamente devastadoras. Las conductas constitutivas de esta figura provocan graves daños a la salud de la víctima, tales como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, depresión, etc.

11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?

Es el deterioro y embotamiento intelectual y pérdidas de memoria. Pérdida de la capacidad de concentración. Focalización y obsesión en el acoso padecido con exclusión del resto de las esferas vitales de la persona como familia y amigos. Aislamiento social y profesional.

12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?

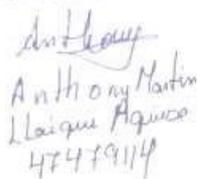
No porque tenía miedo de que pueda perjudicar en algún momento de mi trabajo y no estar en problemas con los superiores.

Nombre y Apellido

Anthony Martin LLaiqui Aquisé

Firma:

Huella digital


Anthony Martin
Llaiqui Aquisé
47419114





Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Edison Elio Huaman Meza	Lugar: Samegua
Género: Masculino	Edad: 32
Profesión: Tec. Computación e Informática	Grado de estudio: Técnico
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?	
Es el ejercicio de la violencia psicológica de manera consciente, excesiva y frecuente hacia otra persona en el ámbito laboral. Es un término conocido como acoso laboral o violencia laboral, debemos considerar que esta va mucho más allá de un conflicto laboral. Estos suelen ocurrir por desacuerdos entre colaboradores de un mismo equipo o bien, por diferencias entre un superior y un trabajador subordinado.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?	
Si tengo un caso, en mi centro de trabajo se manifiesta de la siguiente manera al llegar al trabajo empieza con el saludo y las malas respuestas tan solo en el saludo que es de una manera burlona o sarcástica, y durante el día de igual manera se viene laborando e insinuando que me valla de oficina o hasta que momento los voy aguantar.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?	
Si eh observado en algunas oficinas como es el miedo hacia otros compañeros ya que en sus oficinas son tratados con este caso, el impacto seria que estas personas al sentirse de esta manera pierden la voluntad o se sienten hostigadas y con un animo de no querer colaborar de alguna manera con el compañero sintiéndose sofocada.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valia personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
Si se han presentado casos haciéndole sentir menos o que no puede realizar su trabajo siendo una persona ineficiente con gritos, insultos y sarcásticamente, estas influyen en su bienestar ya que esta persona al recibir tantas críticas no logra desarrollarse bien en sus labores y hacen que sea una persona insegura al realizar distintas labores en la que se desempeñe.	



5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?

Si eh visto casos donde los mismos funcionarios emiten un comunicado y hacen de lado a otros funcionarios o diciendo del porque a esa persona si no es nada o no vale nada, y también desautorizando a su propio personal que lo haga ya que no es su manera de pensar o porque tuvieron algún rose o discusión verbal o simplemente porque no le cae la persona.

6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?

Los trabajadores se encuentran deprimidos y muchos no quieren regresar a laborar en un lugar así, y tratan de renunciar y se quedan sin quejarse porque piensan que no los volverán a llamar para trabajar.

CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?

Siento que el Bienestar es un derecho para todos y en especial en el trabajo para poder tener un buen ambiente laboral así poder trabajar en equipo, y siento que es importante la igualdad, todos merecemos trabajar con el mismo trato de respeto y que nos valoren como profesionales.

8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?

Haciéndoles sentir incapaces, ineficientes.

9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?

Cualquier comportamiento abusivo que sea de naturaleza repetitiva y sistemática y amenace la dignidad o la integridad física o mental de una persona, ponga en peligro el trabajo de esa persona o degrade el ambiente de trabajo.

10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?

Es una forma de agresión que conduce a la creación de un trabajo". entorno que no es propicio para el desempeño. Es un fenómeno complejo que combina diversos factores psicológicos, sociales, éticos y legales con influencias culturales, económicas y políticas.

11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?

Que antes de tiempo se retiren, presentan sus entregas de cargo, para buscar un nuevo lugar donde lo puedan tratar mejor y muchos hasta prefieren que el tiempo que trabajaron.

12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?

No informe, porque no quería tener problemas ya que cuando uno dice algo referente, demasiado rápido llega ha enterarse los que son del partido y no quisiera perder mi trabajo

Edison Elio Huamán Meza

Nombre y Apellido

Firma:



Huella digital



Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Hernández Chocano Juan Melchor	Lugar: Samegua
Genero: Masculino	Edad: 27
Profesión: Ingeniería civil	Grado de estudio: Universitario
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?	
Entiendo que se refiere a todo tipo de acoso u hostigamiento en el ámbito laboral, en el cual, generalmente se da cuando una persona se aprovecha de su cargo.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?	
No tengo conocimiento de casos de acoso laboral en mi centro de trabajo.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?	
No he tenido la oportunidad de presenciar situaciones de acoso laboral en mis centros de trabajo. Creo que la conducta de aislamiento de la persona afectada, la realiza por miedo al qué dirán, o incluso el despido. Considero que ello afecta a que el acoso se incremente e incluso puede generar desconfianza.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
No he tenido la oportunidad de presenciarlas directamente, pero en noticieros se puede ver en ocasiones el menoscabo de las víctimas de acoso laboral. Considero que afecta en la autoestima de la persona, en su confianza y el buen desempeño de sus labores.	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?	
Me parece que he tenido la oportunidad de presenciar dicho acoso laboral en el que se trataba de desacreditar la profesionalidad de las víctimas. Considero que estas acciones impactan en la reputación de la profesión de las personas, en las oportunidades laborales y los conceptos que los compañeros puedan tener de la calidad de profesional de la víctima.	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?	
No he presenciado ningún caso de acoso laboral en mi centro de trabajo actual, así que considero que no hay implicancias al respecto.	



CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo? Considero que los principales derechos son la igualdad y el respeto.
8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral? Considero que vulnera los derechos en todo su ámbito, porque no existe empatía, ni respeto por los trabajadores, en caso de acoso laboral.
9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados? Considero que la dignidad de los trabajadores se afecta cuando tratan de no hacer vales o menoscabar sus derechos, lo que genera desigualdad.
10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas? Considero que el trabajador que es víctima de esas malas prácticas, no tendría un buen ambiente laboral, su autoestima estaría dañada, así como algunas relaciones laborales, lo cual generaría incomodidad.
11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo? Considero que el ambiente laboral se vuelve hostil, no tanto por querer que sea así, sino por las propias relaciones humanas, sería difícil generar una nueva relación o seguir con la misma relación de antes, sin afectar a los involucrados de alguna forma. Es complicado y considero que se debería tener la asesoría de un profesional, como por ejemplo un psicólogo, si el caso lo amerita.
12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto? No he tenido la oportunidad de informar sobre la existencia de acoso laboral.

Nombre y Apellido: Juan Melchor Hernández Chocano

Firma:

Huella digital



FIRMA DEL TRABAJADOR
72023630





Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Vanesa Pamela Chambilla Calisaya	Lugar: Samegua
Genero: Femenino	Edad: 29
Profesión: Lic. Gestión Publica y Desarrollo Social	Grado de estudio: Universitario
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?	
Se entiende por acoso laboral al hostigamiento por parte de los compañeros de trabajo.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?	
Sí, de parte de personas adultas con más experiencia pero que carecen de valores, principios y ética profesional.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?	
Si he observado la limitación en la comunicación, el impacto sería que la víctima podría desconfiar de sus capacidades y no poder realizar su trabajo de la manera adecuada.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
Si influye mucho en la autoestima personal ya que las personas que practican el acoso laboral son personas narcisistas, influyen de manera negativa la victima por su bienestar propio podría llegar a la renuncia del empleo.	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?	
Si he observado acciones que buscan desprestigiar ya se por celos o sentimientos de inferioridad la calidad profesional de la víctima, impactan de manera negativa ya que este tipo de acciones pueden ser perjudiciales para el buen desempeño laboral.	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?	



Pienso que las personas victimarias manchan el prestigio y la buena reputación de la institución como es de la Municipalidad distrital de samegua y hace que se cuestione que tipo de trabajadores se contratan que carecen de valores ,principios y de buena salud mental.

CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?

Los principales derechos fundamentales que se deben de respetar son el buen trato, el respeto, la adecuada comunicación.

8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?

De manera negativa ya que ellos son víctimas en un entorno toxico de trabajo.

9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?

De manera negativa porque al ser vulnerado sus derechos la dignidad es pisoteada.

10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?

Influye de manera negativa ya que dañan la auestima del trabajador .

11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?

Considero que una de las consecuencias seria la falta de confianza en futuros trabajos o puestos laborales.

12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?

Si informe al asistente del jefe de personal, no se hizo nada al respecto ya la persona acusada tenia favores políticos en la institución.

Vanesa pamelaa chambilla calisaya



Nombre y Apellido

Firma:

Huella digital



Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Luis Gonzales Salazar	Lugar: Samegua
Género: Masculino	Edad: 46
Profesión: abogado	Grado de estudio: completa
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"? Es exigir horarios excesivos a la jornada de trabajo, o exigencias de tipo sexual.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos? No	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas? No he sido testigo de este tipo de casos.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren? No presencie casos que menoscaben la valía personal	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas? Observe casos en que tratan de aburrir a las personas o servidores haciéndoles pensar que su trabajo no es importante, esto impacta en que las personas sienten que su trabajo no es valorado	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua? Bueno en la MDS este tipo de actos traen consigo la falta de valoración del personal por el trabajo que desarrolla.	
CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	
7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo? Libertad de expresión, trabajo seguro, igualdad de remuneraciones	
8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral? Vulnera en su integridad Psicológica y moral	
9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados? Afecta porque se sienten menospreciados en sus labores.	
10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas? Pueden caer en depresión o ansiedad este tipo de situación trae consigo estrés laboral y en algunos casos extremos depresión	

11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo? Aislamiento, ansiedad
12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto? No

Luis Alberto Gonzales Salazar

Nombre y Apellido



Firma:



Huella digital



Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Jhonatan Randy Eriquita Eriquita	Lugar: Samegua
Genero: Masculino	Edad: 27
Profesión: Ingeniería Civil	Grado de estudio: Bachiller
CATEGORIA 1: MOBBING	
<p>1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?</p> <p>Yo entiendo que el acoso laboral es cuando suceden actos o comportamientos dentro del área laboral, ya sea de parte del empleador o compañeros del trabajo los cuales transgredan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de nosotros como trabajadores; considero también que es una conducta abusiva y especialmente los comportamientos como, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad o integridad del trabajador, así mismo poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.</p>	
<p>2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?</p> <p>Por lo que llegué a ver, fue el tipo de acoso estratégico porque a varios de mis compañeros les sobrecargaban el trabajo e incluso a mí persona cumplíamos funciones que no nos correspondían.</p> <p>También se ha manifestado el acoso laboral descendente porque nosotros tenemos una movilidad que trasladaba al personal para dejar notificaciones y entregas de documentos, pero el Gerente de esa Área usaba la movilidad continuamente y es por ello que uno mismo tenía que movilizarse por su propia cuenta.</p>	
<p>3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?</p> <p>Me percate y observe de cerca, que, en mi oficina asignada, al ingresar tuve un jefe que no cumplía con sus funciones, esto generaba que el trabajo se acumulara para todos en la oficina y cuando ya era los últimos días de presentación recién le asignaba a mi compañera los pendientes que tenía él, eso repercutía que se molestara con ella y le llamara la atención como si ella se hubiera demorado.</p> <p>El impacto que se produjo, le generaba mucho estrés y quería renunciar al trabajo porque estos actos sucedían continuamente.</p>	
<p>4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?</p> <p>A muchos de mis compañeros y mi persona nos hacían sentir que no éramos capaces para cumplir la función y si presentaba nuestro superior errores al emitir documentos se respaldaba con nosotros eso nos generaba malestar y en lo personal impotencia porque no podíamos quejarnos, porque nos daban a entender que no nos generarían una nueva orden de servicio para trabajar el siguiente mes.</p>	
<p>5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la</p>	



<p>calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectada?</p> <p>Si pude observar, que en una oficina un compañero estaba encargado de realizar una función acorde a su experiencia laboral, pero luego le pidieron que le haga un favor a otro trabajador y que tome un puesto que no le correspondía para que el haga sus funciones y de otra persona más; luego que el cumplía con ambas, le recriminaron por que ellos sin avisarle de toda la carga laboral adicional era a base de ordenes del jefe de su compañero, y el jefe no hacia su trabajo y solo le daba ordenes sin tener conocimiento de lo que se estaba requiriendo y esas respuestas a los documentos le hacía presentar a él, luego cuando llegaban las observaciones lo culparon a él como si fuera el quien realizo esas ordenes y encima cuestionaron que el era incapaz de cumplir esa función y lo removieron de la oficina donde estaba laborando. A mi compañero le afecto mucho porque hicieron que todos piensen que el único responsable de todo lo malo que había ocurrido era él quien lo ocasiono y el se sentía muy deprimido e inseguro se aisló de todos ya que nadie le prestaba atención a todo lo que realmente le había sucedido, y como todos murmuraban y los mismos de esa oficina le dieron la espalda y lo responsabilizaron por todo, y sin ser él quien tuvo la culpa.</p>
<p>6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?</p> <p>Las implicancias es que en algunos casos se vio la renuncia del empleado, en otros despidos injustificados, o cambios repentinos dentro de la Municipalidad, también la reducción de sueltos que no eran acorde a los estudios que tenia cada perfil del trabajador, lo cual muchos compañeros que tenían más experiencia laboral cobraban menos de lo que ingresaron por ser parte del partido político.</p>
<p>CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR</p>
<p>7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?</p> <p>Tenemos derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tenemos derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo. Tenemos derecho a que deben de respetar nuestra dignidad como persona y también como profesional.</p>
<p>8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?</p> <p>El mobbing vulnera nuestros derechos fundamentales, primero que no hay un ambiente laboral adecuado, en armonía y la empatía por los compañeros. Que eso genera que nuestro bienestar como persona sea afectado. También como nuestra dignidad e integridad como profesional no sea validado como debería ser, y por último siento que todos los trabajadores merecemos igualdad porque todos cumplimos funciones para dar mejores resultados en nuestra institución o entidad laboral.</p>
<p>9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?</p> <p>Considero que el mobbing afecta cuando se sienten vulnerados o lesionados los trabajadores, debido a que el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de las funciones asignada a cada trabajador, que, sin justificación suficiente, y de forma arbitraria, desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. También pienso que la dignidad del trabajador se vincula con el respeto, y así mismo presta sus servicios y su experiencia laboral, y al no ser valorados como corresponde, atenta contra el contratado, y es un ataque al respeto como persona y como profesional ya que merece tener ante sus compañeros y ante sus jefes.</p>



<p>10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas? Considero que el mobbing influye en el bienestar de nosotros como trabajadores, porque genera malestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, los cuales que por derecho nos corresponden como derecho fundamental, y a través de políticas que determina el Estado, y reglamentos de que son determinados por la misma institución, lo cual haría frente a los problemas laborales.</p>
<p>11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo? Una de las consecuencias que pude visualizar en mi centro laboral es que existe un hostigamiento constante y eso genera tener más estrés de lo normal querer buscar un nuevo lugar donde se pueda trabajar libremente y sin tantas presiones y presenciar injusticias en el trabajo, lo cual uno ya no se siente a gusto en el trabajo en que se encuentran, solo queda guardar silencio para no generar más problemas.</p>
<p>12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto? No llegue a informar a ningún superior por temor a que podría conllevar algún problema de mayor magnitud con mi persona y también para conservar mi puesto de trabajo.</p>

Jhonatan Randy Eriquita Eriquita

Nombre y Apellido

Firma:



Huella digital



Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Abel Rodolfo Turpo Zeballos	Lugar: Samegua
Género: Masculino	Edad: 24
Profesión: Ingeniería Civil	Grado de estudio: Bachiller
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"? Es el acto que se refiere a una serie de conductas negativas y repetitivas dirigidas hacia un empleado o grupo de empleados dentro del ambiente laboral.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos? Hasta el momento no he detectado ningún acto de acoso laboral en mi área de trabajo	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas? Sí llegué a observar algunos casos de mobbing. El impacto que tenía es que la persona que sufría el acto no comunicaba algunas urgencias o problemas que sucedían en la empresa.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren? Yo lo veía reflejado en que el afectado no llegaba a explotar su máximo potencial, incluso no sentía motivación.	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas? Estas acciones impactan de una forma psicológica, donde el afectado ya no tiene esa motivación de seguir creciendo profesionalmente, algunas de sus metas se van borrando.	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua? Que la persona se mantenga aislada y no quiera decir algo sobre lo que esta pasando, ya que siente que puede empeorar la situación y por miedo ha perder su trabajo.	
CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	
7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?	



Alguno de los derechos principales que se debe tener en cuenta es el derecho al Trabajo Digno, derecho a la Igualdad y No Discriminación, Derecho a un Ambiente Laboral Seguro y Saludable, Derecho a la Libertad de Expresión, etc.
8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral? Los vulnera desde que no respetan sus espacios, no respetan su libertad de expresión, son atacados verbalmente con objetivos de discriminarlo, ocasionando que no sea un ambiente saludable para el afectado.
9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados? Los vulnera haciéndolos sentir que no valen mucho para la empresa, se sienten intimidados e incluso llegan a bajar su rendimiento.
10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas? Afecta en su capacidad de aprendizaje y en sus metas que tiene como profesional.
11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo? Muy aparte de afectar al trabajador, este se ve reflejado en la empresa misma, ya que el trabajador está teniendo malos resultados, lo cual ocasiona pérdidas en la empresa y genera un mal ambiente laboral.
12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto? No he realizado ningún informe, pero sí he observado como se solucionan ese tipo de problemas. Y lo que se hace es tratar a todas las personas involucradas con un psicólogo.

Nombre y Apellido

Firma:

Huella digital

Abel Rodolfo Turpo Zeballos





Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: JOSE LUIS PEREZ RIVERA	Lugar: Samegua
Genero: Masculino	Edad: 35
Profesión: Ingeniero Civil	Grado de estudio: SUPERIOR
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"?	
Entiendo que el acoso moral en el trabajo o mobbing como "el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, y a obtener su salida de la organización.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos?	
Si conozco a un compañero que no le quisieron pagar porque no tenía una meta presupuestal su oficina y para que no lo retiren del puesto tuvo que esperar hasta el otro mes para que le paguen sino le dijeron que podían contratar a otra persona.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas?	
Mi compañero no podía quejarse porque el era parte del partido y en las reuniones que hacían decían que debían apoyar y si se enteraban que el hablaba o alguien hablaba mal del partido o si llegaba la radio o una prensa lo iban a retirar y no lo contratarían.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren?	
Mi compañero era Ingeniero de Sistemas, pero no lo colocaron con el mismo puesto porque no era de Samegua y tenía que ser una persona del mismo Samegua. La persona se siente que no tiene las mismas oportunidades que las demás personas.	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas?	
Cuando una persona no tiene como defenderse, porque los demás tienen el poder es bien difícil esclarecer porque los rumores pueden hacer desprestigiar a la persona y lo único que quedaría sería que salga de laborar.	
6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?	



Varios trabajadores se quejaban, pero como no había pruebas de lo que sucedía no le crean y cuando preguntaban los jefes se negaban de lo que sucedía y ella molesta de nadie le hacía caso entonces decidió irse.

CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo? Lo mas importante es la igualdad y considerar el profesionalismo de la persona ya que trabajamos y es mas cuando uno perteneces a una entidad que tiene normas internas que deben ser cumplidas.

8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?

El acoso laboral vulnera primordialmente al bienestar como trabajador al trabajar en un ambiente muy hostil es complicado cumplir las funciones encargadas.

9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?

Si afecta ya que los rumores que no son ciertos llegan de una persona a otra y así genera que no pueda ingresar a un trabajo por rumores externos. Y eso perjudica ya que se lo perjudica su carrera y desempeño laboral.

10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?

El bienestar del trabajador es notorio en la persona cuando sufre de estrés, depresión y circunstancias incomodas que psicológicamente salen perjudicados más aun cuando recién empieza a tener experiencia laboral.

11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?

Las personas se sienten que deben guardar silencio para que no sean perjudicadas y así no perder la oportunidad de trabajar y que así no tener una remuneración que es acorde a su profesión.

12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?

En mi caso yo al darme cuenta de la situación logre decirle o comentarle al jefe de Recurso Humanos pero aun así no se si tuvo alguna solución.

Nombre y Apellido

Firma:

Huella digital

JOSE LUIS PEREZ RIVERA





Guía de Entrevista: El mobbing y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Participantes: Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samegua

Participante: Frank Paolo Vélez Vargas	Lugar: Samegua
Genero: Masculino	Edad: 34
Profesión: Abogado	Grado de estudio: Superior
CATEGORIA 1: MOBBING	
1.- ¿Qué entiende usted por "mobbing" o "acoso laboral"? El acoso laboral, también conocido por mobbing, hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.	
2.- ¿Tiene conocimiento de casos de mobbing o acoso laboral en su centro de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo se han manifestado estos casos? Si en mi centro de trabajo es muy complicado porque trabajamos con atención al cliente y a veces en las otras ocasiones el jefe grita y se reprocha todo delante del publico solo porque esta molesto y eso genera una incomodidad e impotencia de no poder hacer nada, porque sino las cosas empeorarían.	
3.- En su experiencia, ¿ha observado situaciones de aislamiento o limitación en la comunicación hacia las víctimas de mobbing? ¿Cuál podría ser el impacto de estas conductas en las personas afectadas? Si porque siempre en una oficina hay personas que están pendientes de las opiniones y las acusan para que esa persona sea el punto hasta cansarla o buscarle la sin razón para que se retire o haciendo descuentos por minutos de tardanzas a unas personas y otras son exoneradas porque son amistades directas de los que se encargan de poner al personal.	
4.- Según los casos de mobbing que ha presenciado, ¿se han presentado acciones que menoscaben la valía personal de las víctimas? ¿Cómo cree que estas conductas influyan en el bienestar de quienes las sufren? Si hacen que la persona se sienta vulnerable, porque le hacen bromas pesadas o se burlan de esa persona y los demás apoyan al jefe por quedar bien con ,el y la respuesta a esa acción es que digan que debe tener correa ancha y no decir nada y aceptarlo.	
5.- En función de los casos de mobbing que ha tenido la oportunidad de presenciar, ¿ha observado acciones que buscan desacreditar, desprestigiar o cuestionar la calidad profesional de las víctimas? ¿De qué manera considera que estas acciones impactan en las personas afectadas? Tuve la oportunidad de presenciar varios casos de jóvenes que ingresaban a trabajar en la Municipalidad porque ellos no tenían conocimiento de como se manejaba en la entidad pública y cometían abusos sin hacerles a ellos dar cuenta y siento que eso es una falta muy grande ya que como profesionales con experiencia deberían dar el ejemplo a los demás y es mas cuando ocupan un cargo importante.	



<p>6.- De su experiencia, ¿Cuáles han sido las implicancias personales o laborales que el mobbing ha tenido en los trabajadores de la municipalidad distrital de Samegua?</p> <p>En la municipalidad si hubo implicancias personales porque se quejaban que en as obras no les daban los mismo tratos que le correspondían a los trabajadores y las funciones que les correspondían, y si no las hacían les buscaban la sin razón para llamarles la atención.</p>
<p>CATEGORIA 2: DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR</p>
<p>7.- ¿Cuáles considera que son los principales derechos fundamentales del trabajador que se deben respetar en el entorno laboral de su Centro de Trabajo?</p> <p>Los principales derechos es el bienestar, dignidad, e igualdad para todos los trabajadores de todas entidades publicas y privadas.</p>
<p>8.- Desde su perspectiva, ¿de qué manera el mobbing vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral?</p> <p>El mobbing vulnera mediante los actos de violencia o los agravios contra el trabajador o su familia. Los actos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma. Los actos contra la moral o que afecten la dignidad del trabajador. Aquí se encuentran todos los tipos de acoso: verbal, físico, visual, sexual, etc.</p>
<p>9.- ¿Cómo considera que el mobbing afecta la dignidad de los trabajadores involucrados?</p> <p>Vulnera la dignidad de los trabajadores cuando los rumores que dan sobre ellos los vuelve inestables e inseguros a la hora de actuar en el trabajo y desempeñarse en sus actividades.</p>
<p>10.- En su opinión, ¿cómo influye el mobbing en el bienestar general de un trabajador que es víctima de estas prácticas?</p> <p>Influye mucho en el bienestar del trabajador porque le afecta psicológicamente que es algo muy importante a la salud del trabajador y es mas cuando eso genera que no quieran desempeñarse profesionalmente.</p>
<p>11.- ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias laborales que experimentan las personas víctimas de mobbing en su centro de trabajo?</p> <p>Considero que las consecuencias laborales experimentan es sentirse rechazadas y resentidas que no pueden hacer nada y deben de soportar actitudes que no son buenas por solo conservar su trabajo.</p>
<p>12.- ¿Ha informado a algún superior la existencia del acoso laboral contra algún colega o su propia persona? ¿Qué se hizo al respecto?</p> <p>Si informe al jefe de todas las áreas, pero no vi el cambio o que se haya ejecutado algo para eso no siga sucediendo en la Municipalidad.</p>

Nombre y Apellido

Firma:

Huella digital

Frank Paolo Vélez Vargas





Anexo 07: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&is=18&o=2373423225&lang=es&u=1088032488

feedback studio LINDA EVA DE JESÚS MAYTA GARCIA | EL MOOBING Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DIS... /100 1 de 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Mobbing y La Vulneración De Los Derechos Fundamentales Del Trabajador En La Municipalidad Distrital de Samegua, 2023

AUTOR:
Bach. Mayta García, Linda Eva De Jesús (Orcid: 0009-0008-6235-9103)

ASESOR:
Mg. Rodríguez García, Alexander Máximo (Orcid: 0000-0003-0579-6485)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Derechos fundamentales, procesos constitucionales y jurisdicción constitucional y partidos políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	2 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
3	1library.co	1 %
4	pmcpr.wordpress.com	1 %
5	2013.wdww.org	1 %
6	www.coursehero.com	<1 %
7	dspace.unl.edu.ec	<1 %
8	docplayer.es	<1 %
9	www.dt.gob.cl	<1 %
10	cdn.www.gob.pe	<1 %
11	manualzz.com	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 15457 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 19°C Nublado 04:09 p.m. 07/05/2024



Anexo 08: Constancia de Ejecución de Tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Samegua, 01 de marzo del 2024

CARTA N° 020-2024-GM/MDS

Señor:
Dr. ROBERT JARA MIRANDA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente -

ASUNTO : RESPUESTA A LA SOLICITUD DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE DE INVESTIGACIÓN

**REFERENCIA : PROVEÍDO N° 388-2024-ALCALDIA
CARTA N° 059-2023-GM/MDS**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Samegua y en virtud al documento de la referencia, se deja constancia que la bachiller, Linda Eva de Jesús Mayta García, estudiante del taller de tesis de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la aplicación del proyecto de tesis titulado "El Mobbing y La Vulneración de los Derechos Fundamentales del trabajador en La Municipalidad Distrital de Samegua 2023", donde realizó las entrevistas a los trabajadores de esta entidad los días 26,27,28 de setiembre del año 2023.

Se reconoce el esfuerzo y dedicación del estudiante en la ejecución de esta investigación, la cual contribuye al avance del conocimiento en el campo de la escuela profesional de Derecho.

Sin otro particular, se expide la presente constancia a solicitud de la interesado, para los fines que estime conveniente

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA
MS. ING. ROBERTO NOVALLAS GONZALEZ
GERENTE MUNICIPAL

JERÓNIM
Ca. Andino

