

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**



TITULO DE TESIS

**“INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL
EXTRACONTRACTUAL, RESPECTO AL ACOSO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA, PERIODO-2017”**

**TESISTAS: BACHILLER: CCORI CARDENAS, José
BACHILLER: RADO AGUILAR, Irma**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

ASESORA: Abog. KUENTAS ARAGÓN, Shelni Ady

PUERTO MALDONADO – 2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**



TITULO DE TESIS

**“INDEMNIZACIÓN POR RESPONSABILIDAD CIVIL
EXTRACONTRACTUAL, RESPECTO AL ACOSO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA, PERIODO-2017”**

**TESISTAS: BACHILLER: CCORI CARDENAS, José
BACHILLER: RADO AGUILAR, Irma**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

ASESORA: Abog. KUENTAS ARAGÓN, Shelni Ady

PUERTO MALDONADO – 2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mis padrinos, a mi hermana, a mi prima hermana, a mis dos sobrinas y a mi sobrino engréido, quienes son la razón y mi fortaleza, que me han motivado para lograr parte del proyecto de mi vida y, siempre serán mi motivo para continuar con mis planes en esta vida.

Ccori Cárdenas, José

Dedico esta tesis a mi familia; a mis padres quienes han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y brindándome el apoyo para continuar; a mi hermano quien es mi amigo y mi cómplice, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar.

Rado Aguilar, Irma

AGRADECIMIENTO

Por la presente, agradecemos a:

- **Nuestra familia:** Por la confianza, paciencia, apoyo y motivación en el proceso de formación universitaria y elaboración del presente trabajo.
- **Docentes:** Personas ilustres que orientaron nuestra formación profesional, dejando recuerdos y enseñanzas invaluableles en nuestra memoria.
- **Los compañeros:** con quienes hemos compartido momentos inolvidables a lo largo de los 6 años de vida universitaria.

Los Autores

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a lo establecido en el reglamento general de grados y títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tenemos el agrado de dirigirnos a vuestras personas, para presentarles la Tesis titulada: ***“Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017”***, con el propósito de optar el Título Profesional de Abogado.

Al mismo tiempo, hacemos presente este trabajo de tesis ante la comunidad investigadora de la sociedad contemporánea, que tengan los mismos intereses en el tema de estudio, referente a la **Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual por Acoso Laboral**, donde se estudia la actitud y responsabilidad con que se desempeñan los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

Esperamos que la presente tesis reúna los requisitos necesarios e suficientes, y cumpla con las expectativas científicas y académicas que exige la ciencia de la investigación jurídica. Por consiguiente, dejamos a vuestro criterio y consideraciones acertadas, la evaluación y dictamen correspondiente.

De igual modo, hacemos extensivo nuestro agradecimiento a la atención brindada, aprovechando la oportunidad para expresar a ustedes las muestras de nuestra consideración y estima personal.

Puerto Maldonado, Diciembre del 2018

RESUMEN

Mediante el presente trabajo de investigación se pretende demostrar la responsabilidad civil extracontractual del funcionario y/o servidor público que incurre en una situación de acoso laboral, para lo cual, se revisa los antecedentes teóricos y casos reales que han tenido lugar en nuestro país, región, y por ende en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo 2017, considerando como variable principal el acoso laboral (mobbing) y la responsabilidad civil como consecuencia de la variable principal, estableciendo una visión del problema cuasi-individual entre acosador y la víctima, para luego centrar la atención al problema colectivo de salud mental en el contexto laboral, y poder determinar las causas y consecuencias prácticas en la prevención y/o intervención legal contra el acosador, logrando imponer una indemnización reparadora, previo evaluación psicológica del estado emocional de la víctima.

De este modo, la expresión de acoso moral (mobbing) en el ámbito laboral no se confunda con otras acepciones de “acoso”, ya que es un término clínico que pone en relieve la manifestación de un malestar y somatización de la persona acosado laboralmente.

A raíz de esta información básica sobre acoso laboral y la normativa que tutela el bien jurídico protegido de la personalidad, se busca la causa y efecto legal para juzgar la conducta del agresor psicológico, con ello garantizar a la víctima un medio jurídico eficaz para reparar adecuadamente el daño ocasionado, recogiendo información pertinente e oportuno.

Palabras claves: Mobbing, Acoso laboral, víctima, acosador, Responsabilidad civil, Indemnización por daño moral.

ABSTRACT

Through the present research work is intended to demonstrate the non-contractual civil liability of the official and / or public servant who incurs a situation of labor harassment, for which, the theoretical background and real cases that have taken place in our country, region are reviewed. and therefore in the Provincial Municipality of Tambopata, in the period 2017, considering as main variable the bullying and the civil liability as a consequence of the main variable, establishing a vision of the quasi-individual problem between the bully and the victim, to then focus attention on the collective problem of mental health in the work context, and be able to determine the causes and practical consequences in the prevention and / or legal intervention against the harasser, managing to impose a reparative compensation, after psychological evaluation of the emotional state of the victim.

Thus, the expression of moral harassment (mobbing) in the workplace is not confused with other meanings of "harassment", as it is a clinical term that highlights the manifestation of a malaise of somatization of the person harassed at work.

As a result of this basic information on workplace harassment and the regulations that protect the legal right protected from the personality, the cause and legal effect is sought to judge the behavior of the psychological aggressor, thereby guaranteeing the victim an effective legal means to adequately repair the damage caused, collecting pertinent and timely information.

Key words: mobbing, workplace harassment, victim, pursuer, civil liability, compensation for moral damage.

INTRODUCCIÓN

En toda relación laboral existe una responsabilidad social y ética, que es la base fundamental para la prestación de servicios profesionales, ya sea en el sector público o privado, por lo que, las normas laborales deben dictarse para la protección integral y preventivo del trabajador, especialmente del derecho a la igualdad y el respeto a la dignidad humana.

Es tal sentido, la organización internacional de trabajo-OIT y, la Declaración Universal de Derechos Humanos, han debatido desde hace tiempo las diferentes implicancias y posibles sanciones legales para los que despliegan distintas modalidades de acoso laboral, que surge como aquella conducta anómala dentro de una relación laboral, tanto horizontales como verticales de subordinación o jerarquía, poniendo en inferiores condiciones a quienes sufren estas conductas.

Nuestro país no es ajeno a las declaraciones universales sobre derechos laborales, sin embargo, falta regular de manera específica el acoso laboral, conocido también como el “mobbing”, término que fue usado por el etólogo *Konrad Lorenz* en 1958, que en principio era para describir las conductas agresivas de los animales en manada. Este estudio fue tomado por el Dr. *Heinz Leyman*, un psicólogo industrial alemán, quien usó el termino mobbing para estudiar la conducta de los trabajadores. Estudio que fue difundido desde los años 90, desde entonces, muchos países han considerado como un fenómeno que desafortunadamente frecuente en nuestra sociedad, generando un riesgo laboral, y es muy difícil de identificar objetivamente, ya que es algo complejo y multifactorial.

Hay que mencionar, que este fenómeno transgrede directamente los derechos fundamentales de las personas, como la libertad de expresión, la

dignidad e integridad física y moral, que muchas veces queda impune, por lo que, se debe abordar el problema en su integridad, debiendo accionarse judicialmente para que el acosador cese en la comisión de los actos de acoso laboral, imponiéndose una indemnización razonable, según la magnitud del daño moral y física.

Indiscutiblemente es la psicología, la que estudia y evalúa la salud mental y el estado emocional de las personas. En este caso los factores psicológicos son una serie de indicadores que mide la capacidad cognitiva, afectiva y conductual de la persona, la cual se encuentra estrechamente asociado al fenómeno de mobbing, que crea el riesgo laboral, por lo que, la doctrina considera que los valores de justicia, seguridad, dignidad y jerarquía, debía considerarse como valores jurídicos por excelencia, y el bien jurídico tutelado en una relación laboral debería ser el bienestar moral y física del individuo.

En la actualidad se observa que los factores que detonan el acoso laboral son: la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral y las condiciones precarias en el centro laboral. El acoso laboral no incluye agresiones externas, violencia física u hostigamiento sexual, por lo que, es necesario identificar de cómo y cuándo se manifiesta el acoso laboral y saber qué hacer para evitar, erradicar y reparar el daño causado. Sabiendo que las consecuencias del acoso laboral son diferentes en cada víctima, dependiendo de la edad, el sexo, la condición social, la personalidad, la experiencia laboral, entre otros aspectos, que en su generalidad afecta el estado psicológico, físico y social de cada uno.

Por otro lado, se busca que los operadores del derecho apliquen razonablemente los dispositivos legales, teniendo en cuenta, de que en nuestra legislación peruana no existe mayor protección legal sobre el tema. Por ende, se debe buscar formas de resarcir el daño ocasionado a la víctima, mediante una indemnización equitativa, que subsidie el daño causado.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
PRESENTACIÓN	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
INDICE DE TABLAS	15
ÍNDICE DE GRAFICO	16

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática:	18
1.2. Formulación del problema	22
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.4. Variables	23
1.5. Operacionalización de variables	23
1.6. Hipótesis	25
1.7. Justificación de la investigación	25
1.8. Consideraciones éticas de la investigación	30

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación	31
2.2. Bases teóricas de acoso laboral (mobbing)	42
2.7. Bases teóricas del Daño	69
2.8. Determinación de las indemnizaciones	74
2.9. Bases jurídicas	77
2.10. Definición conceptual de términos	79

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTGACIÓN

3.1. Tipo de estudio.....	83
3.3. Diseño del estudio.....	84
3.4. Población y muestra.....	85
3.5. Métodos y técnicas.....	87
3.6. Tratamiento de los datos.....	88

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

4.1. Resultado de la entrevista a los especialistas.....	91
4.2. Resultado técnico del procesamiento de datos.....	91
CONCLUSIONES	112
SUGERENCIAS	114
BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	118
Anexo 1: Matriz de consistencia	118
Anexo 2: Operacionalización de variables	118
Anexo 3: Instrumento	118
Anexo 4: Solicitud de autorización, para realización de estudios.....	118
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento.....	118
Anexo 6: Ficha de validación.....	118

INDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	92
TABLA 2.....	93
TABLA 3.....	94
TABLA 4.....	95
TABLA 5.....	96
TABLA 6.....	97
TABLA 7.....	98
TABLA 8.....	99
TABLA 9.....	100
TABLA 10.....	101
TABLA 11.....	102
TABLA 12.....	103
TABLA 13.....	104
TABLA 14.....	105
TABLA 15.....	106
TABLA 16.....	107
TABLA 17.....	108
TABLA 18.....	109
TABLA 19.....	110
TABLA 20.....	111

ÍNDICE DE GRAFICO

GRAFICO 1: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 1	92
<i>GRAFICO 2: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 2</i>	<i>93</i>
<i>GRAFICO 3: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 3.....</i>	<i>94</i>
<i>GRAFICO 4: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 4.....</i>	<i>95</i>
<i>GRAFICO 5: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 5.....</i>	<i>96</i>
<i>GRAFICO 6: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 6.....</i>	<i>97</i>
<i>GRAFICO 7: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 7.....</i>	<i>98</i>
<i>GRAFICO 8: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 8.....</i>	<i>99</i>
<i>GRAFICO 9: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 9.....</i>	<i>100</i>
<i>GRAFICO 10: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 10.....</i>	<i>101</i>
<i>GRAFICO 11: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 11</i>	<i>102</i>
<i>GRAFICO 12: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 12.....</i>	<i>103</i>
<i>GRAFICO 13: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 13.....</i>	<i>104</i>
<i>GRAFICO 14: DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE LA PREGUNTA 14.....</i>	<i>105</i>
<i>GRAFICO 15: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 15.....</i>	<i>106</i>
<i>GRAFICO 16: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 16.....</i>	<i>107</i>
<i>GRAFICO 17: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 17.....</i>	<i>108</i>
<i>GRAFICO 18: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 18.....</i>	<i>109</i>
<i>GRAFICO 19: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 19.....</i>	<i>110</i>
<i>GRAFICO 20: DESCRIPCIÓN GRAFICA DE LA PREGUNTA 20.....</i>	<i>111</i>

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática:

La realidad laboral en el sector público de nuestro país es considerablemente inapropiada, aunque para algunos sea beneficiosa, en la medida que se les reconoce ciertos privilegios. Sin embargo, la gran parte de los empleados públicos no tienen acceso a los derechos y beneficios laborales en su integridad, pese que están reconocidos dentro del marco constitucional y los tratados internacionales.

Entonces, sea venido afrontando una realidad laboral deficiente en cuanto a los derechos y deberes, establecidos en regímenes generales y en las modalidades contrato, que para muchos es simplemente una formalidad cumplida, que no garantiza un ambiente laboral apropiado, para el libre desenvolvimiento de las actividades encomendadas. Además, las relaciones laborales son inestables, un problema que afrontan los empleados del sector público que no poseen nombramiento, por lo que, muchos de ellos están subordinados a un jefe superior o condicionados por función entre compañeros de trabajo. Generándose un ambiente de violencia psicológica y hostil, y muchos de los empleados permiten que esto pase desapercibido a fin de conservar su puesto y asegurar sus ingresos de forma honesta y satisfacer sus necesidades temporales.

Estos acosadores se presentan en las distintas relaciones laborales, conforme se tiene los datos estadísticos de la encuesta realizada, mediante la cual, podemos evidenciar que estos actos de acoso laboral son constantes dentro del sector público, volviéndose inclusive como una práctica normal.

Para entender sobre acoso laboral (mobbing), debemos distinguir de las demás formas de maltrato laboral, que según los expertos el acoso laboral despliega en las conductas denigrantes, ofensivas y humillantes que atentan contra la dignidad e integridad física, psíquica y moral del trabajador, degradando el ambiente de trabajo hasta el extremo de poner en peligro su emplea, por lo que, se debe evaluar la conducta de cada trabajador, mediante aplicación de técnicas objetivas, conforme sea aplicado para el presente estudio, detectándose que al menos 3 de cada 10 son víctimas de acoso laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Tambopata (ya sean estos empleadores, superiores o compañeros de trabajo), sin embargo, en la encuesta sobre el mobbing ha arrojado que el 60 % desconoce del tema de mobbing, lo que no permite que se demande o denuncien casos de acoso laboral, dejando al agresor espacio amplio para que siga haciendo de las suyas, y si algo saben no lo emplazan por temor a que se tome represarías en su contra, o simplemente por conservar el puesto de trabajo.

Nuestra constitución ha previsto en su artículo 2º. Que toda persona tiene derecho. 1. (...), a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (Chirinos, 2010). Y sobre esto, subyacen derechos fundamentales, como la dignidad de la persona, la equidad, la no discriminación y la libertad. Sin embargo, no tenemos un marco normativo sistemático o específico en nuestro ordenamiento jurídico que trate sobre acoso laboral (mobbing), que de alguna manera sirva para prevenir y garantizar espacios laborales dignos y justas. Mientras tanto, seguiremos tolerando estos actos o conductas que afectan indirectamente los derechos y principios fundamentales protegidos por la carta magna, como el honor, la libertad, la dignidad e integridad física y moral, valores de expresión máximo del ser humano.

Este problema de mobbing en el trabajo ha generado efectos destructivos en la salud física, moral y el entorno social de quien lo soporta en su integridad. Lo cual, probablemente no es visto

objetivamente, como tampoco está siendo tratado adecuadamente dentro del marco normativo que nos rige laboralmente. Otro de los problemas que encontramos a lo largo de esta investigación, es que no existe suficiente información consistente sobre el acoso laboral (mobbing) y sus consecuencias que produciría en la salud física y psicológica de los trabajadores afectados, tampoco existe antecedentes jurisprudenciales ni resolutorias, que indique una sanción ejemplar para el que practica o comete este fenómeno de mobbing. Esta falta de sensibilidad y las diferencias entre los sistemas jurídicos, culturales y la precariedad del empleo que existe en nuestro país, específicamente en esta parte de nuestra región ha hecho que la sociedad y el propio agredido (acosado) consideren como una práctica normal que ocurre dentro de una relación laboral, sin considerar que las consecuencias podrían ser severas en la salud física y moral, hasta el entorno familiar y social del individuo que lo soporta. Básicamente el acoso u hostigamiento laboral se presenta de forma ascendente, descendente y horizontal, bajo los factores que detonan con la contratación temporal, subempleo, inestabilidad y por la precariedad en el trabajo, tal como hemos venido señalando. Y según nuestro análisis e interpretación del resultado del muestreo recogido de la población considerado para esta investigación, resulta que las víctimas del mobbing se presentan en ambos géneros, aunque hay una diferencia de 2% de víctimas más en mujeres que varones.

Este fenómeno sicosocial, fue analizado desde el punto de vista psicológico, sociológico y muy someramente desde el ángulo jurídico, tal vez porque no es perjudicial socialmente o simplemente es irrelevante para quien no ha pasado por esta situación. Pero lo cierto es que, muy poco se conoce sobre el acoso laboral en nuestra sociedad, ya que muchos trabajadores no dan a conocer, por temor a perder su empleo, prefieren no darle importancia al asunto, sin pensar que esto podría agudizarse conforme pasa el tiempo, afectando seriamente el estado emocional de la víctima.

Este problema de mobbing, tienen la particularidad de ejecutarse de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado que puede ir desde meses o incluso años. El sujeto acosador actúa premeditadamente con el fin de hostigar, intimidar, o perturbar hasta que la víctima abandone su trabajo (renuncie), o pida su cambio o traslado hacia otra área. Siendo una práctica usada por los trabajadores que se ven incapaces de controlar sus celos profesionales y sus diferencias sociales o económicas. Por lo que, recurren a esta práctica antisocial, para poder deshacerse del compañero de trabajo.

A todo esto, tratamos de buscar medidas que garanticen un mejor trato y respeto a la dignidad de la persona, al momento de ejecutar sus funciones contractuales en su centro laboral. Por eso, desde nuestra perspectiva jurídica consideramos que el acoso laboral (mobbing) es una conducta maliciosa y antijurídica, donde existe de dos a más protagonistas que lo practican, que puede ser tanto un subalterno como el superior jerárquico o compañero del mismo nivel, con la finalidad de atormentar, maltratar, ofender, ridiculizar, etc., hasta el extremo de generarle daño psicológico, causándole frustración en el proyecto de vida que cada uno se planea a lo largo de su vida.

Como mencionamos, esta conducta activa del agresor o los agresores debe ser evaluado al mayor o menor grado de intencionalidad, para ver si el acosador es consciente de querer un resultado dañino en la víctima, de ser así, sería calificado como un hecho doloso, que lesiona su integridad física y psíquica de la víctima, que aparentemente se subsumiría en tipo penal de delito contra la salud y el honor. Sin embargo, es un fenómeno que afecta la salud física, moral y la personalidad del individuo, por lo que debe trasladarse al ámbito laboral y civil, a efectos de reparar el daño causado, mediante la aplicación de la responsabilidad civil extracontractual, mediante la cual, se busca sancionar al infractor con la imposición de una multa por omisión o

negligencia a la inobservancia de los derechos y deberes establecidos en la ley, y una indemnización pecuniaria a la víctima, para que este pueda seguir sus tratamientos psicológicos y poder restaurarse emocionalmente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Corresponde a la víctima del acoso laboral (mobbing) la indemnización por responsabilidad civil extracontractual, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cuál es el tratamiento legal del acoso laboral en la legislación nacional?
- ¿El acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017?
- ¿Cómo establecer una indemnización justa para las víctimas de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017?
- ¿Cuál es la responsabilidad que corresponde al agente de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General:

Determinar si debe indemnizarse por responsabilidad civil extracontractual a las víctimas de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- ❖ Describir y analizar el tratamiento legal del acoso laboral en la legislación nacional.

- ❖ Determinar si el acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.
- ❖ Definir los parámetros y lineamientos para una indemnización justa de las víctimas de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.
- ❖ Describir las demás responsabilidades que corresponden al agente de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.

1.4. Variables

1.4.1. Variable independiente: (V1)

Acoso Laboral

Indicadores

- Acoso de forma ascendente
- Acoso de forma horizontal
- Acoso de forma descendente

1.4.2. Variable dependiente: (Y)

Responsabilidad Civil Extracontractual

Indicadores

- Responsabilidad por daño a la persona
- Responsabilidad por daño moral
- Responsabilidad por daño al proyecto de vida

1.5. Operacionalización de variables

1.5.1. Delimitaciones

➤ Delimitación Temporal

Se ha tenido como alcances y delimitaciones en el presente trabajo de investigación en base de los estudios realizados de enero a diciembre del año 2017.

➤ Delimitación Espacial

Se ha tomado como delimitación espacial en el desarrollo del presente trabajo de investigación, la Municipalidad Provincial de Tambopata ubicado en la Región de Madre de Dios.

➤ Delimitación Social

De igual modo haciendo los alcances y delimitaciones en el campo social, solo se ha tenido en cuenta a los Servidores y Funcionarios Públicos que prestan servicios profesionales en la Municipalidad Distrital de Tambopata de la Región de Madre de Dios.

1.5.2. Beneficiarios

☞ **Beneficiarios Directos:**

- Todos los trabajadores que prestan servicios profesionales y no profesionales dentro de la Municipalidad Provincial de Tambopata de la Región de Madre de Dios.
- Los investigadores e interesados del presente tema de Tesis.

☞ **Beneficiarios indirectos:**

- Los administrados en común, por la buena atención que recibirán.
- La institución pública (Municipalidad Provincial de Tambopata) por contar con personal productivo e eficiente.
- Los futuros estudiadores del presente tema de investigación.

1.5.3. Limitaciones

- ☞ Falta de normas especiales que regule taxativamente sobre el acoso laboral y sus consecuencias (mobbing).
- ☞ Escasa información del tema de investigación en la Biblioteca de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y la biblioteca Municipal.
- ☞ Poca información y escasa bibliografía a nivel nacional en el tema de investigación.

- ↳ Desinterés por parte de algunos Magistrados del Poder Judicial de Tambopata en la resolución del instrumento de investigación.
- ↳ Trámites burocráticos ante las instituciones competentes, en la recolección de información respecto al tema de investigación.
- ↳ Falta de especialistas en el tema de investigación a nivel regional y local.

1.6. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Las víctimas de acoso laboral deben ser indemnizadas por responsabilidad civil extracontractual en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.

1.5.2. Hipótesis Específicos

- ✓ El acoso laboral no tiene un debido tratamiento en la legislación nacional.
- ✓ El acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.
- ✓ Una indemnización justa para las víctimas de acoso laboral debe fundamentarse en parámetros y lineamientos procedimentales, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.
- ✓ El agente de acoso laboral, tiene también responsabilidad administrativa y civil, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017.

1.7. Justificación de la investigación

1.7.1. Justificación teórica

El derecho nace con el hombre y, en su máxima expresión viene a ser la cultura de volares, que ha estructurado la vida coexistencial del ser humano, a través de los siglos, ya que sin el derecho es imposible imaginar una sociedad ordenada. Por lo que, cada sociedad en su conjunto decidió normarse así mismo, como nuestro país, que se rige

con la constitución política de 1993, donde se reconoce los derechos fundamentales. Del cual, es necesario remitirnos al primer artículo 1º, donde señala que, “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Editores, Constitución Política del Perú , 2016). Quedando explicito, que la dignidad de la persona humana esta antes que los demás derechos subjetivos y, esto se debe analizar conjuntamente con el artículo 2º inciso 1. Toda persona tiene derecho: (...) “a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar” (...) (Editores, Constitución Política del Perú , 2016), derechos vinculados a la dignidad y de valor supremo.

En este orden de jerarquía normativa se crea dispositivos legales específicas e especiales, para garantizar la convivencia en sociedad. Además, regular toda relación contractual y extracontractual en el ámbito laboral, derechos de ineludible exigencia existencial. En tal sentido, se promulgaron sendos de normas laborales, para mejorar toda relación y vínculo laboral, tanto en sector público como en la privada.

Con relación a nuestra investigación, es oportuno revisar las siguientes normas laborales: Ley N° 28175, ley Marco de Empleo Público, artículo 2º deberes generales del empleado público, literal e) conducirse con dignidad en el desempeño del cargo, que tiene relación con el artículo 16º literal j) observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo, aspectos que resalta el buen trato y respeto que debe existir entre todos los trabajadores del sector público.

Es en ese sentido, que se pretende analizar los efectos jurídicos que produce el mobbing, bajo el precepto de que; “a todo derecho corresponde un deber”, y “a todo incumplimiento del deber corresponde una sanción. En tal sentido, se tiene el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley de

bases de la Carrera Administrativa, donde se enumera las prohibiciones a los servidores públicos. De forma específica resaltamos el literal f) “realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia” (Diario Oficial el Peruano , 2003). Sin embargo, no indica sobre acoso u hostigamiento laboral (mobbing) de forma explicito, tampoco refiere a una norma especial sobre la materia. Asimismo, el Decreto legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que está supeditado a la ley antes mencionada.

Mientras tanto, el Derecho Laboral, se ha ocupado por mejorar las condiciones de trabajo, centrándose en las relaciones surgidas mediante contrato o designación. Sin embargo, no ha considerado el lugar de trabajo como ámbito de desarrollo social y, como lugar en el cual puede surgir conflictos interpersonales, que escape de la forma tradicional de interrelacionarse laboralmente. Por consiguiente, no ha desarrollado toda su potencialidad en el aspecto normativo que prevea los nuevos retos laborales, como el acoso psicológico, que para nosotros sería acoso moral de aspecto laboral, entendido como un fenómeno sicosocial que afecta la dignidad y altera a la salud mental de la persona, que se suscita dentro de una relación laboral formal.

De manera que, según el artículo 25 del Decreto Legislativo 276, ya antes mencionada y, por interpretación sistemática de las normas vigentes, podemos trasladar la responsabilidad civil extracontractual de los servidores públicos al ámbito civil, a efecto conseguir una sanción ejemplar contra el acosador psicológico. A su vez, lograr una indemnización justa que sirva reparar el daño moral producido en la víctima, en aplicación a los artículos 1322, 1969, 1981, 1984 y 1985 del código sustantivo.

Ahora bien, queda claro que solamente se debatirá la responsabilidad civil extracontractual en el fuero civil, quedando pendiente la

responsabilidad administrativa que debiera afrontarlo a través de un proceso Administrativo disciplinario, a fin de que rectifique su actuar.

1.7.2. Justificación Práctica

El acoso laboral afecta directamente a los derechos fundamentales de primer nivel, como: la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad, la igualdad y no discriminación de la persona. La víctima que se ve afectado en los aspectos mencionados puede poner en conocimiento del gremio sindical, quien está en la obligación de hacer seguimiento al supuesto acosador y plantear proceso administrativo disciplinario en su contra. Mientras que la víctima independientemente podrá demandar vía judicial el cese del acoso o hostigamiento laboral, a la vez pedir la indemnización por el daño moral y afectación al proyecto de vida. Aunque la conducta del acosador resulte difícil de demostrar, de valorar o incluso puede ser hasta objeto de atenuación para no ser sancionado. Sin embargo, es posible acreditarlo mediante las pruebas psicológicas practicadas a la víctima y al acosador, así como los videos audiovisuales, grabaciones, mensajes de textos, documentos y, entre otros medios que demuestren la intención y dolo de causarle daño a la víctima.

Estructuralmente estamos hablando del acoso u hostigamiento laboral, conocido también como mobbing o acoso moral, muy diferente al acoso sexual, que en este caso ya tiene tratamiento especial en la Ley N° 27942 (Diario Oficial el Peruano , 2003). Por lo que, no podemos confundir los términos, además el acoso laboral necesariamente se desarrolla dentro una relación laboral, mientras que el acoso sexual no tiene un contexto especificado.

En la práctica para sancionar el acoso laboral y resarcir el daño causado en la víctima, va depender de tres pasos; primero, corresponde a la víctima demandar el cese de acoso laboral y pedir la indemnización; segundo, control y decisión judicial, que depende del criterio y valoración

que hace el juzgado a las pretensiones de las partes; tercero, apoyo social, que consiste en el seguimiento y evaluación de las relaciones sociales y el proceso de recuperación del estado emocional de la víctima.

En efecto, mediante la presente tesis innovativo pretendemos conseguir la atención necesaria de los operadores del derecho, procurando que tomen conocimiento y actúen con total celeridad y diligencia al momento resolver una demanda de acoso laboral (mobbing).

1.7.3. Justificación social

Socialmente para muchos el acoso laboral (mobbing) no tiene relevancia jurídica, ya que es un mal que solo afecta la integridad de la persona agredida, quien muchas veces se auto culpa y responsabiliza, pensando que el problema es de uno mismo. No obstante, el acoso laboral se compone de un conjunto de conductas negativas desplegadas de un sujeto o un grupo de individuos con el ánimo de perjudicar al más débil, haciéndole la vida imposible.

En principio la dinámica conlleva a un grupo, donde nadie quiere reconocer la gravedad del problema, dejando que pase desapercibido, hasta el extremo que el grupo asuma como una práctica normal. Mientras tanto, para la víctima va empeorando y profundizándose la situación, conforme pasa el tiempo. Esto demuestra que acoso no solo se presenta entre el acosador y la víctima, sino que depende de un conjunto de factores externos.

La justificación social demarca el ejercicio desmedido y desnaturalizado de derechos y deberes del acosador y del grupo de trabajadores que favorecen el desarrollo del mobbing y, este fenómeno psicosocial debe ser considerado de alta relevancia, para que la sociedad actúe en su conjunto, rechazando toda práctica de acoso laboral, fortaleciendo el estado emocional de la víctima.

1.8. Consideraciones éticas de la investigación

La participación de los entrevistados y encuestados para el presente estudio, fue con el consentimiento libre y autónomo de cada uno. Además, la recolección de datos e informes se realizaron conforme lo establecido en las normas vigentes de la Municipalidad Provincial de Tambopata y de más entidades colaboradoras. Asimismo, durante el proceso de investigación, se ha respetado los protocolos necesarios para el procesamiento de la información obtenida, evitando conflictos sociales y, asumiendo responsabilidades de nuestra parte, para no vulnerar los derechos fundamentales de ninguno de los sujetos que participan en este trabajo.

De acuerdo con lo indicado, asumimos toda responsabilidad que pudiera generar el resultado de la información manejada. Además, debe entenderse que la información obtenida será estrictamente para el desarrollo de la tesis, reservando los datos personales conferidos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Sobre la consagración de las conductas que constituyen acoso de cualquier naturaleza, fue tratado y explicitado por la Organización Internacional de Trabajo-OIT, esta institución dio los primeros enfoques sobre la discriminación e igualdad de oportunidades, al cual, sus Estados miembros quedaron de fiel cumplimiento, para lo cual, cada Estado debía establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato igualitario en el empleo y ocupación, a fin de eliminar cualquier acto discriminatorio entre los sujetos de derecho laboral.

Es resaltante, las conclusiones de la OIT con relación al tema. De manera que, en un estudio de investigación que se ha realizado en el año 1998 y 2000, se concluyó que el estrés en el ámbito laboral es consecuencia del acoso moral, precisando que se encuentra frente a dos temas distintos que entran en los riesgos psicosociales, pero con elementos de diferenciación desde el perfil normativo y procedimental, arrojando un resultado de costo total que genera la violencia en el lugar de trabajo, la misma que ascendía a más de cuatro millones de dólares anuales. A esto hay que añadir aspectos aún más sociales como los relacionados con el aumento de los suicidios.

Por otro lado, la agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo subrayo que el acoso moral en el lugar de trabajo representaba un problema importante para los trabajadores europeos con costos

considerables. Al margen de tal estudio, el parlamento Europeo emitió la resolución específica N° 2339: el acoso moral en el lugar de trabajo, este documento se emitió a raíz de los estudios y la experiencia empírica que convergen en detectar un claro vínculo entre la vida profesional y el estrés, o el trabajo y un alto grado de tensión, junto con el aumento de la competencia, la reducción de la seguridad laboral y la incerteza de las tareas profesionales, se encuentran entre las causas del acoso moral, las carencias a nivel de organización laboral, de información interna y de dirección, además de los problemas de organización no resueltos y de larga duración que se traducen en una fuerte presión sobre los grupos de trabajo y pueden conducir al acoso socio laboral. En tal sentido, parece encontrarse una relación específica de causa-efecto en cuanto que el acoso moral es alimentado por una organización poco eficiente, pero del mismo modo estas mismas acciones acosadoras afectan al nivel de eficiencia de la organización (Roberta, 2013).

Las consecuencias de este flagelo, siempre estuvo y esta aun presente en todo los países que marcan diferencia en el costo social y la magnitud del daño que ocasiona en el individuo, afectando directamente a la eficiencia en las actividades que desarrollan las instituciones públicas, a causa del absentismo que provoca reducción de la productividad del trabajador, inducida por el estado de confusión de los individuos y de las dificultades de concentración, por otra parte, las consecuencias son también personales y familiares, según el perfil médico legal el acoso moral provoca un estado de angustia psicológica y la aparición de enfermedades psicosomáticas, tales como trastornos de adaptación o incluso síntomas de estrés post-traumático con reflejo, no solo sobre el individuo, sino también para la familia de la víctima.

Para efecto de corroborar la información que mantiene la OIT, revisaremos la legislación comparada, para ver cuánta importancia tiene la presente investigación a nuestro interés, según la información revisada:

La fuente principal de la regulación sobre mobbing es **Suecia**, es uno de los primeros países que estableció mecanismos legales sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo. Se trata de una norma del año 1993 que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales, y se sabe que es el primer país que ha asentado las bases jurídicas sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo. Este marco normativo señala dos principios generales de cumplimiento obligatorio por parte del empleador: “a) El empleador debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo y b) El empleado deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas”. (Sala de la comisión-BCN-Chile, 2007).

Además, es el único país del que disponemos de datos oficiales sobre la incidencia del acoso moral en el trabajo. Según una encuesta de condiciones de trabajo elaborada por el Gobierno sueco en 1995 el 7,9%, de los trabajadores contestaron en dicha encuesta que se habían sentido alguna vez en los últimos doce meses sujetos a persecución personal en el trabajo en forma de palabra o trato poco amable por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.

En el ordenamiento jurídico **colombiano**, según su Ley N° 1010, “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (López Pino & Seco Martín , 2015). Entonces, “se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de relaciones laborales” (Morales Vargas, 2017), tanto en organizaciones públicas como privadas, y se

establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las nuevas disposiciones legales. Pero también la resolución ministerial, requiere de un análisis crítico por parte de los estudiosos, pues sobre ella hay muchas expectativas por la incertidumbre que generan algunos, a parte de su redacción. El lenguaje utilizado en algunos aspectos de la ley es indefinido, para tipificar las conductas que constituyan acoso y para definir las características de las modalidades y las circunstancias que agravan, por lo cual exige hacer aportes conceptuales en su proceso de adaptación.

Según la ley citada, el legislador colombiano ha determinado que el bien jurídico protegido sería: “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa” (Carvajal Orozco & Davila Londaño, 2013). En los cuales subyacen derechos fundamentales, como la dignidad de la persona, la equidad laboral, la no discriminación y la libertad. Por otro lado, ha establecido como acoso laboral; el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral. Además señala que, cuando la víctima sea del sector privado, la competencia corresponderá a los jueces del trabajo y si la víctima es un servidor público, la competencia es del ministerio público o la sala jurisdiccional disciplinaria (Gabriela, 2015).

En la legislación **chilena**, se definió el acoso laboral como; “toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”. Y según los juristas de ese país, la agresión u hostigamiento puede efectuarse por cualquier medio. Por consiguiente, el acoso laboral

comprende acciones tanto de carácter verbal como escrito, gestual o de contacto físico, actitudes y también omisiones.

Las herramientas cognitivas que los humanos usan para lastimar son variadísimas y formidables como; “la burla, el sarcasmo, la calumnia, la ironía, el escarnio, la exclusión social, etc., son procedimientos lesivos que requieren una inteligencia social muy desarrollada (Claudio, 2012). “Es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra. Además de la incitación a hacer algo, siempre que todas las conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos” (Caamaño Roja & Ugarte Cataldo , 2014).

Dentro de la legislación Latinoamericana, **Chile** cuenta con su ley especial (ley 20.607), mediante el cual; regula y precisa legalmente el acoso laboral y sus consecuencias dentro de las empresas y servicios públicos, tiene que ver con proteger la paz social y no dificultar a una persona ejercer su trabajo. Al final, es común que en las relaciones laborales exista una permanente relación personal y cotidiana que den lugar a desavenencias, discusiones y malos ratos. En todo caso, esas situaciones no pueden conducir a eventos de acoso laboral que gatillen injustas situaciones de hostigamiento, frustración o molestia excesivas en contra de algún trabajador.

En la legislación **Venezolana**, no es específica su definición sobre el acoso laboral, al igual que nuestra legislación, solo ha señalado como un derecho a la seguridad y salud laboral en su artículo 87; “...Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará

medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.” Como se ve, el legislador venezolano para combatir la violencia laboral y crear las condiciones adecuadas impuso como un deber de la parte patronal, adoptar medidas necesarias para impedir el acoso laboral dentro del ambiente de trabajo.

En esta legislación también asumen la igualdad como uno de los principios fundamentales del Estado y valor superior de su ordenamiento jurídico y de su actuación, como un derecho humano fundamental y garantía constitucional acompañando al derecho de la no discriminación en el artículo 21: “Todas las personas son iguales ante la ley; y en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.” Aspectos importantes para alcanzar los fines esenciales de un Estado de derecho y democrático.

En la legislación **Española**, no tiene específicamente regulado lo que es acoso laboral, pero mediante la ley 51/2003 y la ley 62/2003 regulo lo que es igualdad de oportunidades, la no discriminación, medidas fiscales, administrativas y del orden social a fin de afrontar el *mobbing* de una forma parcial, que solo respondiera al acoso relacionado con la raza étnica, religión, discapacidad y edad u orientación sexual; normas comunitarias que tipifican el acoso fundado en de tales motivos como conductas expresamente prohibidas por discriminatorias, dejando de lado otros tipos de acoso.

El legislador español ha dejado fuera de la tutela específica una multiplicidad de situaciones de acoso que puedan producirse por diversos motivos, además, la parcial definición jurídica trae como resultado añadido una confusión social, porque puede acarrear que, ante los mismos comportamientos y con las mismas consecuencias, la ley

contemple cauces jurídicos diferenciados. No parece acertado que el ordenamiento jurídico actual haya querido tipificar y sancionar sólo algunos casos concretos de acoso moral (Alexandre, 2011).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En nuestra legislación nacional no es posible determinar una definición de acoso laboral, tampoco existe legislación alguna que regule el presente tema de investigación. Pero sin embargo se nos ha hecho posible conocer un estudio que ha realizado la Comisión de Ética y Transparencia Institucional (CETI) (PETROPERU, 2008), en su edición N° 5 de mayo de 2008, la misma que lo realizan acorde al código de ética y a la ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su “boletín ética y valores”, ponen al descubierto, que el acoso laboral o “mobbing” es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. La víctima de acoso laboral se ve amenazada psicológicamente por los actos negativos que manifiestan directa o indirectamente los compañeros de su entorno. Estos actos pueden provenir de: subalternos al jefe (vertical ascendente) o del jefe a subalternos (vertical descendente). Se llevan a cabo de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado como meses o incluso años.

De alguna manera compartimos el concepto que plantea esta comisión, en la que también resaltan un aspecto muy importante que debemos tener en cuenta; que todos mantenemos una relación laboral y social en nuestros centros de trabajo, compartiendo la mayor parte del tiempo en las oficinas, haciendo rutinario nuestras actividades, donde incluso surgen relaciones de amistad, compadrazgo y entre otros; pero también surgen sentimiento negativos como: la envidia, el deseo de poder, el ansia de figuración, dominación, intimidación entre otras actitudes que van más allá de la buena convivencia laboral.

Estos problemas laborales resaltan a la vista en el sector privado, pero que sucede en el sector público, cuántos casos reportados tenemos a nivel nacional, datos que solo maneja el ministerio de trabajo. Dicho esto, manifestamos que todos los sectores competentes en materia laboral siempre se han preocupado en los trabajadores privados, quizás es donde más se presenta el acoso laboral, o porque también, es más fácil investigar, por el mismo hecho de que es un grupo determinado, algo que no ocurre en la administración pública, ya que el aparato estatal es inmenso y existe una diversidad de normas laborales que dificultan adecuar la conducta de un funcionario o servidor público, que comete el acoso laboral y que esta acarree una responsabilidad frente al acosador ya sea penal, administrativo o civilmente, el cual es nuestro ámbito de estudio.

La **CETI**, también ha clasificado de cómo se manifiesta este maltrato en el afectado: **a)** *A nivel psíquico*, la síntomas podrían ser; ansiedad, miedo acentuado y continuo, sentimiento de amenaza, hasta trastornos emocionales que podrían hacer sentir que uno es fracasado y decaer en impotencia, frustración y baja autoestima o apatía, lo que podría conllevar a patologías muy graves, incluso, con suicidas, siendo lamentable para las víctima; **b)** *A nivel físico*, las síntomas fisiológicas podrían manifestarse con dolores y trastornos funcionales, hasta orgánicos (migrañas, gastritis, etc.); y **c)** *A nivel social*, la víctima socialmente entra en una situación de crisis emocional, volviéndose vulnerable y sensible a la crítica social; mostrando actitudes de desconfianza, aislamiento voluntario y retraimiento depresivo; o por el contrario, también puede mostrarse una persona agresiva, hostil y posesivo, con muy pocas posibilidades de readaptación social.

Estos hechos negativos, deterioran la salud del individuo hasta el extremo de generar distorsión en la interacción con su entorno, y esto interfiere con la productividad personal del trabajador. Estos sujetos se verán más afectados cuando se vean abandonados o desatendidos,

tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral, por las instituciones que velan por los derechos de los trabajadores. Una posibilidad de encontrar una solución a este problema por parte del trabajador acosado sería renunciar; sin embargo, el trabajador por el temor de no poder encontrar otras ofertas laborales deberá continuar en el centro de trabajo así sea víctima de estos hechos de acoso laboral.

La tratadista **Lic. Esperanza Zapata**, en su tema de investigación sobre acoso laboral, nos cita a Shuster (1996), quien considera “el acoso institucional”, como una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias (Gonzales de Rivera J. L., 05-01-2006). Definiéndolo al acoso laboral como: “ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social” (Gonzales de Rivera J. L., 05-01-2006), haciendo una distinción entre rechazo social y el estrés por trabajar rápido, en el primer caso, el individuo puede ser excluido de sus interacciones con los demás, pero no perseguido; mientras que, en el segundo, puede terminar en conflicto con los compañeros de trabajo por hacer bien o tratar de ser perfeccionista con sus actividades.

Este mismo autor, señala que el “Mobbing” (Zapata Carnaque, 2017), podría ser utilizado como una estrategia abusiva, como una forma de deshacerse de empleados molestos, conflictivos, sindicalistas o de aquellos que por gozar de estabilidad laboral creen que no se les puede reprochar nada. Estas técnicas maquiavélicas y mal intencionales, siempre se han practicado tanto en el sector público como en el privado. Buscando aburrirlo al trabajador y este decida por propia voluntad renunciar, dejando libre al empleador de las responsabilidades sociales y económicas contraídas contractualmente. En esta parte, se configura el maltrato psicológico entre el empleador y el subordinado. Ahora, otra forma de acoso laboral se presenta entre compañeros, que puede ser; por envidia o celo profesional, donde uno de ellos, tratara de desplazar o hacer quedar en ridículo ante los demás, con el fin de que también se

aburra y termine abandonando o decida renunciar. El tercer caso, se presenta entre el empleado y el jefe, donde el subordinado busca la forma de deshacerse de su superior, por ser autoritario, arbitrario o simplemente demasiado exigente.

Se menciona que, para determinar la existencia de las tres formas de acoso laboral o “mobbing”, se requiere una investigación a nivel administrativo, inspección laboral, y constante seguimiento al personal que manifieste cambios significativos, tanto a nivel personal como laboral; pero esto, es un proceso que se debe realizar por lo menos 6 meses de manera recurrente y con una frecuencia semanal. Solo así, es posible determinar la presencia del acoso laboral dentro de una institución pública o privada. Por lo tanto, compartimos la definición de que el “El mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y a hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización” (Iñaki Piñuel, 2003).

En el **Repositorio Académico UPC**, encontramos un trabajo sobre “Mobbing”: respecto a los “alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones”, que fue publicado en junio de 2012, donde definen al acoso laboral como: “el acoso psicológico en el trabajo que tiene por objetivo la destrucción moral de la víctima con el fin de excluirla y es llevado a cabo por una persona que tiene el papel de perseguidor, investido de autoridad y carisma”. Casi todos los tratadistas se enfocan en daño moral que sufren las víctimas por este flagelo psicotraumático.

Dentro de esta misma investigación citan a **Heinz Leymann**, quien señala que “el mobbing es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”. Para Leymann, el mobbing constituye una cadena de actos negativos y hostigadoras, manifestadas o expresadas por uno o varios sujetos frente a terceras personas y realizado en un período de tiempo dentro del contexto laboral.

Rescatamos estos artículos de investigación nacional en la que, de alguna manera han tratado de demostrar que efectivamente existe acoso laboral en nuestro país; pero, sin embargo habiendo realizado las revisiones, efectivamente no existen instrumentos legales que regule específicamente lo que es acoso laboral en nuestra legislación nacional, solo está regulado lo que es hostigamiento o acoso sexual, que de alguna manera se dio la intención de frenar el daño moral, pero desde una perspectiva sexual, mas no se vio como controlar el acoso netamente laboral, que según los psicólogos estos actos de hostilidad pueden verse relacionados con los insultos, humillaciones, atribución de adjetivos denigrantes, los cuales son frustrantes e intimidatorias para una persona, que por estar asociado a diferentes aspectos sicosociales son difíciles de determinar el daño causado de manera objetiva.

2.1.3. Antecedentes Regionales

En nuestro departamento aún no tenemos estudios realizados, ni tratadistas que hayan estudiado a profundidad el acoso laboral (mobbing). Información que lo sustentamos con las solicitudes presentadas ante las instituciones como: el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, donde nos indicaron de manera verbal no haber tenido conocimiento sobre acoso laboral.

Asimismo, hemos solicitado ante el poder judicial que nos emitiera reporte de las demandas por acoso u hostigamiento laboral, que

estuvieran en trámite o hayan sido sentenciados, del cual tampoco hemos obtenido respuesta alguna. Bajo el mismo criterio se solicitó a la Municipalidad Provincial de Tambopata, la cual, nos da como respuesta inexistencia de casos de acoso laboral en la institución, al igual que la oficina de control interno de dicha institución pública.

Por lo tanto, no fue posible recabar información real de denuncias o quejas respecto al acoso laboral, que pudieran conformar los antecedentes regionales del tema investigado.

2.2. Bases teóricas de acoso laboral (mobbing)

2.2.1. Conceptos generales

Según las teorías acotadas por los investigadores: El acoso laboral o moral conforman el "mobbing" que deriva de latín <<mob>> que en nuestra lengua sería traducido como: multitud, turba y muchedumbre y, <<to mob>> encerraría como: acosar, atropellar, atacar en masa a alguien. El termino puede variar según las sociedades y culturas, pero lo que no varía es la estructura de cómo se desarrolla el fenómeno. Dentro de nuestra sociedad podemos denominarlo al "mobbing" como: acoso moral, acoso psicológico, fenómeno psicosocial, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral. (Vidal Casero, 2010) Todos estos términos se utilizan para describir situaciones degradantes que menoscaban la integridad física y psicológica del sujeto acosado, hasta el extremo de producirle trastornos en la salud, tanto física como psíquica, para lo cual, es necesario la intervención de un psicólogo o médico psiquiátrico.

Lo característico de este fenómeno psicológico es que se dará siempre dentro de una relación laboral, en otras palabras, dentro de una organización de trabajo. "Las situaciones más comunes y tradicionales parten cuando la persona percibe que su jefe no tiene el trato que corresponde" (Kind, 2010), que tal vez, en un primer grado las personas pueden tolerarlo. Sin embargo, más tarde empiezan a evitar algunas

situaciones. Es ahí cuando la gente empieza a aislarse, y al estar fuera del círculo y seguir recibiendo acoso, ingresan en un fenómeno denominado "la espiral", del cual es muy difícil salir. Esto quiere decir, que sufren tanto, que ya no es el mismo rendimiento en cuanto al desenvolvimiento de sus actividades laborales, por lo que son reprendidos por sus jefes y su productividad baja significativamente.

Existen elementos psicosociales y complejas en el entorno laboral, que configuran un conjunto de condiciones organizacionales, los cuales afectan o deterioran la capacidad productiva y laboral del que lo soporta. Una de las consecuencias negativas tenemos al mobbing que es un fenómeno social complejo caracterizado por una multicausalidad que comprende diferentes grupos de factores. Asimismo, la psicología distingue entre un jefe abusivo de un jefe acosador; "El jefe que abusa es el que hace trabajar en exceso o en malas condiciones, mientras que un jefe acosador es una persona que constantemente somete a conductas o humilla a alguien para que se vaya" (Zamora , 2017).

2.2.2. Fundamentos teóricos del Mobbing

El fenómeno del mobbing, entendido básicamente como una forma de acoso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, permaneció invisible durante mucho tiempo, hasta que los investigadores y doctrinarios expusieron como factor de otros problemas sociales, como el acoso sexual y hostigamiento laboral. Pero aun, no quedaba claro el sentido de mobbing (acoso moral), recién desde los años 90 es estudiado como una institución independiente que surge en el contexto laboral y, a la fecha ha tomado mucha importancia. De manera que, es oportuno revisar algunos aportes doctrinarios:

Según **Konrad Lorenz**, la palabra mobbing, significaría "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte". (Gonzales de Rivera J. L., 2000) Lo que se entendería como aquella presión psicológica grupal o individual, que

puede estar sujeto a la persecución o sometimiento del más débil o el más fuerte a tratos humillantes y excluyentes, el cual, podría ser un obstáculo o una amenaza para el grupo de trabajadores consolidados, o viceversa, el grupo contra el jefe. (Cabo, 2013)

Heinz Leymann, se dedicó al estudio de un grupo de trabajadores en los países anglosajones, a dicha investigación lo denominó “mobbing”, que más tarde sería utilizado como fuente de muchas investigaciones relacionados al acoso psicológico en el trabajo; pero, que concepto compone esta palabra mobbing, según este psicólogo el vocablo “*mob*” significa turba, muchedumbre, y con el verbo “*bing*” significaría, golpearse, acosar, denigrar, maltratar en masa o individual a sus semejantes. (Cabo, 2013) La cual, se da de manera reiterativa y constante, dentro de una organización colectiva de trabajo, que según la autora se definiría como: “...el asedio colectivo en el trabajo, con el fin de eliminar al blanco elegido para destruirlo emocionalmente de manera intencional y así eliminarlo, ya sea, física o, cuando menos, simbólicamente, es hoy, un fenómeno prevalente y con una gran incidencia en muchos espacios laborales”. (Cabo, 2013)

Verónica Sieglin, considera que la organización no es tan solo el escenario donde se lleva a cabo el acoso, sino que cuenta con estructuras y procesos que lo propician y facilitan, a su vez cita a **Salin**, quien propuso distinguir entre factores que motivan (elevados niveles de competencia, politización de las relaciones institucionales, burocratismo), otros que precipitan (niveles de estrés laboral, inconformidad e insatisfacción laboral) y un tercer grupo que facilita el acoso. (Sieglin Suetterlin, 2012) Ante la diversidad de definiciones de los que el mobbing se vuelve necesario analizar cada una de ellas para identificar los elementos comunes a esta, para definir un concepto de la manera más clara posible.

De acuerdo a los conceptos aportados por los expertos y a nuestro modo de entender, definimos al “mobbing” (acoso moral, acoso psicológico o acoso laboral) como; “un comportamiento negativo, direccionado por una, o un grupo de personas que ejercen presión obstinada en contra de otra, con el ánimo de generarle efectos negativos en la salud mental del sujeto excluido de las relaciones interpersonales en el contexto laboral”. Hasta hace unos años atrás, el acoso laboral era poco conocido, porque se confundía con otros términos que aparentemente parecían describir una conducta de acoso moral, muy discutible moralmente, pero en la actualidad es jurídicamente condenable.

Martín Daza y Pérez Bilbao, señalan que una de las particularidades del Mobbing, es que no se presenta con exclusividad por causas vinculadas directamente con el desempeño laboral o con su organización, ya que el origen real está en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier ámbito de trabajo entre los distintos individuos.

2.2.3. Principales características de “Mobbing”

- Son conflictos deliberados de forma asimétrica entre dos o más personas, donde el sujeto activo (acosadora) cuenta con recurso y apoyo, o se maneja una posición de superioridad frente al sujeto pasivo (acosado).
- La actuación o el comportamiento del sujeto activo, generan una especie de nebulosidad a la hora de describir los factores, dificultando la objetividad de la causa real.
- La degradación de las condiciones del trabajo y de vida, deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima.
- La acción del sujeto activo es frecuente y sistemático, que excluye aquellas agresiones aisladas que pueden presentarse también dentro de la institución.

- El comportamiento o la posición del acosador no es homogéneo, sino es heterogénea muy difícil de reconducir a un solo tipo.
- El objetivo y efecto que busca producir el sujeto activo es ilegítima, ya que encierra una intencionalidad ofensiva contra la víctima.

Con estas características descritas podemos diferenciar el acoso laboral de otras formas de conflicto laboral, que por su naturaleza pueden confundirse. Pero queda claro, que el acoso laboral es reiterativo, consecutivo, sistemático y prolongado en el tiempo, mientras que los conflictos comunes y cotidianos, que también son originadas en el contexto laboral pero son temporales.

2.2.4. Principales hechos facticos de acoso laboral

En la actualidad nuestros regímenes laborales, no describen sobre este tipo de riesgos laborales, tampoco existe en los reglamentos internos de las instituciones públicas; así como tampoco contamos con especialistas en este tema. Por lo que, el tratamiento del problema planteada queda a liberalidad de los fiscalizadores laborales. Mientras tanto, recurrimos a las legislaciones comparadas y a la doctrina nacional, para describir los posibles hechos facticos de acoso psicológico en el ambiente de trabajo, como sigue:

a) Limitar la comunicación de la víctima.

No deja que la víctima se exprese, por ejemplo, se le interrumpe constantemente, se le critica cuando habla o bien se le grita, interrumpiendo su comunicación y haciéndola unidireccional.

b) Limitar su contacto social.

El aislamiento social es otra de las formas más habituales de mobbing. Por ejemplo, se prohíbe a sus compañeros hablar con la víctima, se le retira la palabra deliberadamente, actuando como si no existiera e incluso se le aísla físicamente del resto de sus compañeros en un lugar a parte.

c) Atacar a la reputación personal de la víctima.

En esta categoría se incluirían los comentarios hirientes, burlas o bromas sobre la víctima, sobre su forma de actuar o expresarse, orígenes, familia, etc. Otra táctica habitual son los falsos rumores y difamaciones, que los acosadores se encargan de hacer circular por el entorno de trabajo con el fin de hundir su reputación.

d) Desacreditar profesionalmente a la víctima.

Otra forma frecuente de acoso laboral consiste en asignar a la víctima labores muy por encima o muy por debajo de sus capacidades profesionales o hace críticas inopinadas sobre su trabajo, con el fin de desacreditar sus competencias profesionales. Además, en muchos casos se obliga a la víctima a realizar tareas absurdas e improductivas o se le obliga a simplemente no hacer nada.

e) Perjudicar su salud física.

En esta categoría se incluirían por ejemplo; amenazas, ocasionarle gastos para perjudicarlo, agredirlo físicamente a la víctima en el lugar de trabajo, o la obligación de realizar trabajos peligrosos que perjudique su salud.

2.2.5. Conductas no catalogados como Mobbing

- a.** Cambios sustantivos en la naturaleza del trabajo, que sean sin previo aviso o causa justificada por parte del empleador.
- b.** Exigir el aumento o disminución de la jornada laboral de forma unilateral.
- c.** Mostrar actitudes despóticas o de desagrado contra un grupo de empleados sin individualizar.
- d.** Los hechos suscitados durante las manifestaciones, protestas, reglamos etc.
- e.** Las Ofensas sucesivas dirigidas por un grupo de personas, sin previa coordinación entre ellos.

- f. Sanciones administrativas disciplinarias sin el debido proceso, por incumplimiento de funciones.
- g. Entre otras clases de conflictos personales y sindicales.

2.2.6. Formas de acoso laboral

El acoso laboral puede manifestarse de dos formas: vertical y horizontal, sin importa la categoría o el nivel jerárquico que estén ocupando y, a su vez afecta tanto a hombres como mujeres. Se clasifica:

2.2.6.1. Acoso vertical

a) De forma descendente.

Donde el acosador ejerce la autoridad sobre la víctima, quien está subordinado a este. El funcionario o servidor que hace las veces de jefe o tiene a su cargo la dirección, se prevale de manera abusiva, desmesurada y perversa del poder que ejerce, lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos para destacar como figura de autoridad ante sus inferiores, para conservar su superioridad dentro del grupo ocupacional, o puede tratarse simplemente de una estrategia circunstancial que, cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono "voluntario" de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que sin motivo acarrearía un coste económico a la entidad.

Dicho de otra manera, esta postura el acoso laboral se ve favorecido, por la diferente posición jerárquica de poder que tiene el sujeto activo frente al sujeto pasivo, independientemente de la categoría que ocupe dentro de la institución. Además, esta forma de acoso laboral es la más común y frecuente, la que mayor daño psíquico suele provocar a la víctima, por la posición que ocupan ambos sujetos.

b) De forma ascendente.

Esta forma de acoso laboral es la inversa a la anterior, donde el(los) subordinado(s) toma(n) el rol de acosador(es), para ir en contra del

superior jerárquico. Por lo general, suele ocurrir cuando un nuevo jefe o encargado intenta modificar o corregir el sistema de trabajo, imponiendo medidas disciplinarias a sus subordinados, quienes ponen resistencia a los cambios que no estaban acostumbrados.

En estos casos, los subordinados presentan actitudes o conductas acosadoras, que repercuten negativamente sobre la salud psicológica del nuevo jefe o encargado, quien se ve frustrado y desprestigiado en lo personal y profesionalmente, al no poder repeler las actitudes de desprecio y humillación, manifestadas por los subordinados.

También puede presentarse cuando un trabajador nuevo o de poco tiempo es ascendido a un puesto de rango superior, sin considerar la capacidad o la antigüedad entre los compañeros de trabajo, de tal forma que, los que esperaban ser ascendidos se ven discriminados, y esto hace que tomen actitudes hostigadoras al superior ascendido. Esta modalidad se presenta con mayor frecuencia cuando los jefes o directores toman actitudes de arrogancia y se muestran autoritarios.

2.2.6.2. Acoso horizontal

Esta forma de acoso laboral es común entre los compañeros del mismo nivel jerárquico y, puede presentarse de manera individual o grupal, aunque normalmente se trata del grupo contra el individuo, sin ninguna relación de superioridad entre ellos. El hecho se sustenta en la asimetría de poderes que no es explícita, ya que no existe relación de subordinación jurídica, sino que es más informal, dada por situaciones fácticas en la que los agresores someten a las víctimas por otros motivos mal intencionados.

Ahora bien, la agresión propagada entre compañeros del mismo estatus, tiene la finalidad de producirle el desgaste físico y psicológico en el blanco elegido, motivado por la envidia, el celo profesional y, más que nada por la ansiedad de querer lograr un ascenso o permanencia en la

institución. Esto conlleva a una situación de competitividad, cuando dos trabajadores rivalizan por un mismo puesto de trabajo, pues en tal hipótesis se enfrentan para conseguir un contrato indefinido o ascenso, como sea venido mencionando.

2.2.7. Niveles de desarrollo de acoso laboral (mobbing)

El acoso laboral se graduará de acuerdo a la intensidad, duración y frecuencia, aspectos que se debe considerar para diferenciar la conducta del hostigador a la hora de sancionar si fuera el caso. Estos niveles o grados en la que se busca la gradualidad de la conducta del hostigador son:

- **Primer nivel.** - La víctima tiene la capacidad de afrontar los ataques que sufre y de mantenerse en su puesto de trabajo. Pero, a pesar de encarar estos ataques no logra evadir ni evitar sentir confusión, irritabilidad y ansiedad. La reacción de la víctima es poco notorio que casi no se ve afectado sus relaciones interpersonales, le resulta difícil entender lo que le pasa y por más que quiera liberarse del problema no encuentra maneras para armar su defensa.

- **Segundo nivel.** - La persona difícilmente elude los ataques y humillaciones cotidianas, que se multiplican y toman distintas formas, todas ellas pretenden desacreditar y estigmatizar públicamente a la víctima con el fin de desequilibrarla psicológicamente y lograr que abandone el puesto de trabajo. Por consiguiente, mantenerse en su puesto le resulta difícil. Asimismo, en esta fase surgen sentimientos depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, entre otras. Por lo regular familiares y amigos le restan importancia a la situación.

- **Tercer nivel:** La víctima se ausenta frecuentemente del trabajo por temas de salud, que conlleva al aplazamiento del conflicto, y le resulta casi imposible reincorporarse al trabajo, que como consecuencia le

traería el despido por ausentismo permanente. Mientras tanto, su salud mental y biológica de la víctima requiere de un tratamiento psicológico especializado, por presentar depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas e incluso intentos de suicidio y, es cuando la familia y amigos toman conciencia de la gravedad de la situación.

➤ **Cuarto nivel:** En esta etapa intervine la autoridad máxima, en calidad de representante de la entidad pública, quien dirige y resuelve bajo responsabilidad los conflictos ocasionados entre los servidores, que dependen de su dirección y, para solucionar el caso de acoso laboral, puede intervenir de dos formas:

- *De manera positiva*, cuando la entidad a través de sus direcciones responsables inicia una investigación sobre supuesta queda de acoso moral, descubriendo la estrategia de acoso laboral y pone en marcha los mecanismos necesarios para prevenir y/o sancionar al acosador.
- *De manera negativa*, donde la entidad suele ver a la víctima como el causante del problema, aceptando los prejuicios sostenidos por el acosador, y cometiendo lo que se conoce como error en la atribución por el que tienden a elaborar explicaciones basadas en las características individuales de la víctima, en lugar de en los factores del entorno. Esto contribuye a estigmatizar a la víctima, ya que la dirección se une al entorno que acosa a la víctima de forma activa o pasiva. (Chambi Hilasaca, 2011)

2.2.8. Diferencias de acoso laboral con otros fenómenos sociales

a) Conflictos laborales

Las expresiones y actitudes del agresor son momentáneas y al descubierto, no produce daño moral. Mientras que el acoso laboral, genera acciones abusivas que va en aumento, mellando la salud psicológica de la víctima, tiene pronóstico reservado y, su finalidad es forzar el retiro voluntario del trabajador.

b) Bullying

Este fenómeno social, reúne características similares al acoso laboral, pero la diferencia está en el contexto que se presenta, ya que el escenario del Bullying es el colegio y hace referencia al acoso y violencia física. En tanto el mobbing se desarrolla en el plano laboral y los daños psicológicos generados son mucho más graves.

c) Acoso sexual

Este fenómeno se centra solo en el aspecto sexual, que abarca la difusión de rumores sobre el cuerpo o su orientación sexual de la víctima, ataca directamente a la libertad sexual, además está incluido en código penal. Mientras que el acoso laboral tiene aspectos más intrapersonales que afecta severamente la personalidad misma y, el daño producido perdura en el tiempo.

2.2.9. Protagonistas del Acoso laboral (mobbing)

A. El acosador

Este sujeto activo se caracteriza por la personalidad narcisista como: resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, rasgos que describen a una persona psicópata, que simula una apariencia de superioridad, de admiración y liderazgo, pero en su dimensión real es un sujeto inasertivo, controlador, autoritario y rígido, con actitudes complejas y desequilibradas. (Rodríguez Lopez, 2004)

Para algunos autores que se han dedicado a estudiar el perfil del acosador, indican que estas personas tienen la capacidad de manipulación, perversión y distorsión de la comunicación, que se perfecciona conforme pasa el tiempo. Entonces, el *mobbing* es el acoso de un perverso narcisista, de un egocentrismo extremo, con una falta total de empatía por los demás y un gran deseo de poder, para desplazar a quienes no simpatizan con su personalidad. (Cabo Saiz, 2013)

Estas personas son incapaces de ponerse en tela de juicio y culpan a los demás de todos sus problemas y fracasos. Casi nunca reconocen los méritos o logros obtenidos por los demás individuos, sino que atribuirá todo éxito ajeno a relaciones con personas influyentes o vinculadas a su parecer. Estas personas son “proclive a la envidia, y sufren ante el bien y progreso de los ajenos. Nunca reconocerán los méritos que un individuo brillante reúne para lograr un premio o posición, sino que atribuirá todo éxito ajeno a relaciones con personas influyentes o injusticias del sistema. De la misma manera, fácilmente callará cualquier información que permita valoraciones positivas sobre otros, mientras que amplificará y esparcirá todo rumor o dato equívoco que invite a la desvalorización y desprestigio de esas mismas personas”. (Cervantes Benavides, Estrada Olgún, Márquez Miramontes, & Rodríguez Hernández, 2015)

El científico **Heinz Leymann**, insistía en que, la actitud del acosador está asociado intensamente a la frustración personal, que encierra sus propias deficiencias. Básicamente sienten miedo, amenaza e inseguridad de sí mismo de no poder mantenerse o calificar como buen profesional dentro del grupo ocupacional. Ese miedo o esa inseguridad suelen ser determinados por la propia conciencia de mediocridad, que es puesta en evidencia, muy a menudo de manera inconsciente, por la conducta profesional, ética y respetuosa de la persona que después resulta seleccionada como objetivo. Según las descripciones antes señaladas, el acosador manifiesta su personalidad narcisista como sigue:

- Se atribuye ideas magnificas de su propia importancia.
- Sueña con ser exitoso y tener poder.
- Se considera único y especial frente a los demás.
- Se obsesiona con ser admirado por lo que hace.
- No muestra empatía y siempre está presumiendo de lo que tiene.
- Es envidioso y arrogante ante los demás.

B. La víctima

En cuanto al perfil de las víctimas, existe una tendencia generalizada al creer que este problema les sucede habitualmente a los trabajadores mediocres, a los incumplidores, a los que fallan con sus obligaciones laborales, o al menos es lo que presenten hacer creer los agresores.

Al contrario, las actitudes catalogados como acoso laboral (*mobbing*) afectan a los trabajadores más destacados y brillantes, a los mejores valorados, a los más creativos, a los cumplidores, a las personas con un alto sentido vocacional, con elevada capacidad empática e intelectual, que brilla por si sola en su desempeño profesional, con elevada ética, honradez y rectitud. Por estas cualidades y virtudes son elegidas como víctimas por parte del hostigador, quien en algún momento intento quebrantar su voluntad y ante la resistencia, el acosador toma actitud desafiante guiado por sus celos y envidia de no poder competir.

Dicho lo anterior, no se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Cualquiera es susceptible de sufrir el mobbing por parte de un hostigador deseoso de destruir la personalidad, solo necesita encontrar la oportunidad adecuada para empezar actuar.

Sin embargo, debemos dejar en claro que, no todas las personas que dicen estar acosadas lo están forzosamente, por lo que se debe tener especial cuidado para que el término no quede desvirtuado, al confundirlo con otras formas de sufrimiento en el trabajo, como el estrés o la presión en el trabajo, o bien con el conflicto o el desacuerdo.

El fenómeno de mobbing es la situación donde se ejerce abuso deliberado contra un tercero, distinto a las decisiones legítimas abordados por la naturaleza de servicio y relativas a la organización del trabajo. Los trabajadores hostigados se encuentran confundidos, porque no distinguen el acoso moral de las obligaciones y deberes que cumplen

en el trabajo, o puede ser que sabiendo lo aceptan como algo normal, por el tema de necesidad o dependencia, simplemente por el temor a fallar con sus superiores porque estos no están satisfechos con su trabajo.

Las personas acosadas, sufren un enorme sentimiento de humillación y ataque a su dignidad, se avergüenzan de haber sido víctimas, y se sienten culpables de lo que les pasa. La agresión les ha hecho perder los límites de su espacio psíquico. Aparecen estados depresivos importantes, pero la víctima no se deprime porque estuviera enferma o frágil, sino porque se le ha despojado de toda su autoestima, se le ha conducido a pensar que no vale nada, que no es nada, y se convierte en sombra para los demás.

2.2.10. Sintomatología del acoso laboral (Mobbing)

El sujeto que es acosado laboralmente, muestra problemas severos en su salud como: la somatización, depresión, ansiedad, irritabilidad, inestabilidad emocional, baja autoestima, tensiones nerviosas, y hasta trastornos fisiológicos que genera problemas orgánicos como: palpitaciones aceleradas, tembladeras, mareos, insomnios, migrañas y dolores musculares, que van en aumento si no es tratado oportunamente.

La sintomatología de acoso laboral en las víctimas puede ser diversa, pero los psicólogos han resaltado las más comunes como: alteraciones mentales, dificultad para concentrarse y distorsiones emocionales, factores característicos de las situaciones de hostigamiento, y esto produce reacciones negativas en el trabajador sometido al maltrato psicológico, haciendo que pierda confianza en sí mismo, al intentar bloquearse de su entorno, considerando que es un hecho natural del trabajo, relacionado al estrés, al cansancio, miedo al qué dirán los demás y que pronto terminará, esta postura de la víctima no permite ver

el fondo del problema, para poder tomar medidas correctivas o sancionadoras al acosador.

Según **France Hirigoyen**. Los empleados, sometidos a acoso laboral, manifiestan síntomas muy cercanos al estrés, que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, desarreglos digestivos, entre otros síntomas. Todos estos síntomas pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar el origen de este tipo de problemas, ya que como hemos visto la víctima en un principio tiende a eludir el problema. (France Hirigoyen, 2014)

Muchos psicólogos han consolidado ideas e investigaciones sobre el presente caso, en la que concluyen que los síntomas de “mobbing” se manifiestan y se caracterizan por la presencia del estrés somatizado, algo que no siempre está relacionado con el desempeño laboral y menos con la organización, pero si como lo señala **Heinz Leymann**, con un “temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por uno o varias personas, casi siempre contra otra que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva”. (Globalización, 2014)

Además de lo investigado por la psicología, debemos entender que el acoso laboral no se desarrolla en la misma proporción ni produce los mismos efectos o consecuencias en las personas, cada individuo tiene su carácter y formas de reaccionar, debido a su capacidad de entendimiento, habilidades y recursos propios, pero no por eso se debe dejar de prestar atención a cada caso de mobbing.

2.2.11. Consecuencias de “mobbing”

Este fenómeno sicosocial, genera consecuencias severas en la salud física y psicológica, incluso puede destruirlo laboralmente a las personas que atraviesan o son víctimas de acoso moral. Además, entendemos

que este problema no solo afecta a la persona, sino que también es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, un problema que tiene connotaciones psicopatológicas, socio laboral, económico, etc.

Las consecuencias generales son determinantes para evidenciar las causas más específicas como: depresión, ansiedad generalizada y estrés postraumático, factor directo para que se genere el absentismo, abandono de trabajo, riesgo laboral, disminución progresiva en la eficiencia de su labor, lo cual, produce deficiencia en el servicio prestado a los administrados dentro de la institución pública. Asimismo, el propio trabajador pone en riesgo su carrera, su vida social y financiera.

Las consecuencias reflejan en lo siguiente:

1. Consecuencias en la víctima

El mobbing es un problema que afecta directamente al sujeto agredido y su entorno, produciendo efectos negativos y perjudiciales en lo personal, social y familiar:

- ✓ **En lo personal.-** Como se ha venido describiendo líneas arriba, el acoso laboral afecta directamente la personalidad, produciéndole desequilibrios emocionales y traumas psicológicas, que generan problemas de sueño, migrañas, trastornos depresivos, ansiedad, entre otros efectos secundarios, que irán deteriorando progresivamente la salud mental y física de la persona.
- ✓ **En lo social.-** La víctima se vuelve susceptible e hipersensible a la crítica, se retrae en sí mismo, se aísla de todo roce social, suspende todo contacto con su contorno, se opaca frente a los demás, evade cualquier intento de ayuda ofrecida por los compañeros, no habla ni participa en los eventos sociales y siempre está en alerta.
- ✓ **En lo familiar.-** La situación es peor que las anteriores, donde la víctima se muestra irritable y siempre actúa a la defensiva, descarga

toda su impotencia contra los miembros de la familia, incluso llega a maltratarlos físicamente. En algunas ocasiones termina destruyendo su familia, si no recibe la pronta ayuda psicológica.

2. Consecuencias para la Entidad

El problema de acoso laboral no solo afecta al empleado, sino que este fenómeno también afecta negativamente a la institución en donde presta servicios la víctima, en la que, baja significativamente su rendimiento y el nivel de atención a los usuarios y administrados, generando efectos negativos sobre la imagen y la credibilidad social de la entidad pública. Desencadenado el desorden y malestar a los administrados en los servicios prestados.

En ambos casos, el acoso laboral, no solo es perjudicial para el trabajador que la sufre, sino que también afecta gravemente a la institución. Además, se produce ausentismo, aumenta la rotación y con ella las necesidades de formación de los nuevos trabajadores, a lo que hay que sumar el costo del tiempo de adaptación necesario al nuevo personal, indudablemente un problema de este tipo enrarece el clima laboral, los empleados públicos invierten mucho tiempo en la difusión de rumores, lo cual incide, negativamente, en el normal desarrollo de sus actividades, generando retraso en los trámites y servicios a la que se dedica la entidad.

En cualquier caso, la mayor o menor importancia de los costos económicos deducidos del hostigamiento laboral no debe suponer en ningún caso afrontar el problema únicamente en términos de eficiencia o desprestigio a la entidad, sino que el criterio fundamental debe estar basado en términos de salud de todos los servidores y funcionarios, dentro de la administración pública.

2.3. El acoso laboral desde la óptica legal

2.3.1. Fundamento doctrinario.

Hasta el punto anterior se abordará el acoso laboral desde las distintas teorías, que a lo largo de la investigación se han estado fundamentando, respecto a los problemas y consecuencias que le generaba al sujeto pasivo y las posturas psicológicas del agresor, visto como un problema psicológico en cuanto a las consecuencias que ésta tiene, dándose aquí un desarrollo bastante amplio, haciéndose una clasificación, desde la perspectiva de quien ejerce las conductas sobre las víctimas, y que lo hemos estudiado desde dos vertientes: acoso vertical (cuando se ejerce por un jefe o un subalterno o subalternos) y acoso horizontal (cuando se ejerce por compañeros del mismo estatus o grado de jerarquía organizativa).

La doctrina, señala que el acoso laboral es fáltamiento al código ética que lo comete el sujeto activo, y esto es sancionado administrativamente, a través de un proceso administrativo disciplinario. Otros señalan que corresponde sancionar mediante la aplicación de un proceso contencioso administrativo, porque sea transgredido normas laborales y la Ley de seguridad y salud en el trabajo, la cual regula de forma escueta las consecuencias psicológicas producto de la inseguridad en el trabajo o de conductas violentas que afecten el estado emocional de los trabajadores, está orientada a riesgos laborales en cuanto a la infraestructura de los lugares de trabajo y la exposición de los trabajadores a sustancias químicas que pudiesen afectar su salud, no al acoso laboral propiamente dicho, a partir de este análisis de la ley hacemos un análisis de las diferentes teorías en torno al acoso laboral, entre las cuales se encuentran: el Riesgo Laboral, los Derechos Fundamentales de la persona, patología Psicosocial e incluso hasta puede configura Delito Penal por la gravedad del caso.

Como hemos visto el tratamiento legal puede ir por diferentes vías. Sin embargo, nuestro interés es la indemnización al daño causado en las

víctimas por acoso laboral, por lo que, nos acogemos a la doctrina civilista en aplicación a la responsabilidad civil extracontractual, siendo la única vía para reclamar por daños y perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales.

2.3.2. Fundamento Jurídico

El fenómeno de acoso laboral, como se ha apuntado a lo largo de este trabajo, cobra relevancia en el campo jurídico cuando vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores y los deja en desprotección, al no dar cabida a un proceso que sea el adecuado o la oportunidad de un mecanismo jurídico para plantear una denuncia o iniciar un proceso judicial, pues no se encuadra a ningún conflicto de los que comúnmente surgen en el ámbito laboral, no existen parámetros establecidos en las normas laborales, donde se aborde la problemática del mobbing. (Constante Martínez & Lazo Marroquín, 2014) Sin embargo, podemos recurrir a la constitución política, al código civil y algunas normas específicas que hacen mención sobre el acoso:

1. Constitución Política de 1993

Artículo 1º. Persona Humana:

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado (Editores, Constitución Política del Perú , 2015).

Artículo 2º. Derechos de la persona:

Toda persona tiene derecho:

(...)2. a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (Juristas, Constitución Política del Perú , 2015).

(...)7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propia. (Juristas, Constitución Política del Perú , 2015)

(...)15. a trabajar libremente, con sujeción a ley (Juristas, Constitución Política del Perú , 2015).

Artículo 24º. Derechos de los Trabajadores:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.(...)

2. Código Civil**Artículo 14º. Derecho a la Intimidad Personal y Familiar:**

La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si ésta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden.

Artículo 1322º. Indemnización por daño moral

El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.

Artículo 1984º. Daño Moral:

El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.

Artículo 1985. Contenido de la indemnización:

La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño.

3. Ley Nº 27815, ley del código de ética de la función pública**Artículo 8º. Prohibiciones Éticas de la Función Pública:**

El servidor público está prohibido de, (...) 5. Presionar, Amenazar y/o Acosar. El ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

De alguna manera el acoso laboral se justifica en los preceptos jurídicos antes descritas. Asimismo, se va unificando la definición jurídica de acoso laboral o mobbing como: *“la presión laboral que pretende la*

autoeliminación del trabajador, marchando de la entidad o a través de una baja médica". (Rios, Aguirre, & Macias, 2017) Otra definición próxima es la que establece la OIT, *mobbing es la "acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"*. (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Entonces, con estas definiciones normativas queda explícito el respeto a la persona humana y su integridad física, moral e libertad individual, pudiendo desarrollarse con amplitud y sin temores en su entorno o espacio laboral, para ello se debe repeler todas aquellas conductas anti éticas y anti morales que solo siembran el miedo, pánico psicológico, terror con sus semejantes, haciendo prisionero de sus emociones de uno mismo.

2.4. Bienes jurídicos tutelados

Cuando nos referimos al acoso moral en el trabajo, estamos poniendo en juego una serie de derechos inherentes a la persona humana que están protegidos por nuestra legislación y pueden verse lesionado por este fenómeno psicosocial. Los principales derechos subjetivos tutelados son:

A. La dignidad de la persona

Es el principal bien jurídico protegido constitucionalmente y, se ve afectado con aquellas conductas inhumanas desplegadas por uno o varios sujetos contra un tercero, que se ve denigrado psicológicamente. Sin embargo, la dignidad es un derecho inviolable e inherente, vinculado a la personalidad del ser humano, tal como lo estipulan la mayoría de las Legislaciones. Desde entonces, la dignidad es considerada como un valor moral (espiritual) y jurídico (derechos) de interés supremo, que es auto determinado por la consciencia y responsabilidad del propio individuo, un valor humano que debe pretender el respeto y la paz social.

B. Derecho a la integridad

Este bien jurídico constituye un derecho fundamental que sirve de apoyo en la tutela jurídica frente al acoso moral en el trabajo, que a su vez está vinculado a la dignidad de la persona y, atacar supone transgredir la integridad psíquica, física y mental de la persona. Por lo que, “se protege la inviolabilidad de la persona, no solo contra los ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezcan del consentimiento de su titular”. (Villaverde Menendez , Requejo Rodríguez , Presno Linera, Alaez Corral , & Fernandez Sarasola , 1997)

C. Derecho al honor

Este derecho fundamental comprende a; “no ser humillado ante sí mismo o ante los demás”, con ello prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa, o atentando injustificadamente contra su reputación e imagen personal. Se trata así de un criterio subjetivo y personal al cual se vincula estrechamente con la propia dignidad de la persona a tal punto que hasta se lo ha llegado a confundir con esta.

D. El derecho a la intimidad

Es uno de los derechos más privados, que protege o prohíbe las injerencias de terceros sobre la divulgación de datos muy personales ante los demás sujetos. En este sentido son varias formas de conductas de acoso psicológico en el trabajo que pueden vulnerar la intimidad, el control de las actividades fuera del ámbito laboral o comentarios sobre la conducta del trabajador con la intención de ridiculizar ante los demás.

E. Derechos a la igualdad y no discriminación

Un derecho establecido en la carta magna, que reconoce “la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otro índole”.

(Editores, La Constitución Política del Perú , 2016) Entonces, bajo este precepto se hace prevalecer el respeto y consideración a la dignidad humana.

En muchas ocasiones el acoso moral se genera con la discriminación, cuando se toma conductas diferenciadas entre los propios trabajadores.

2.5. Atribución de Responsabilidad por nexo causal.

Conforme hemos desarrollado el fenómeno de mobbing y la posible responsabilidad atribuible al sujeto que transgrede normas preestablecidas, pasamos a establecer el nexo causal entre la acción del sujeto activo y el efecto jurídica derivada del acto. Es decir, cuando una persona produce un daño sobre otra dentro del marco laboral, tiene la responsabilidad de repararlo mediante una indemnización previamente fijada. Esta teoría no siempre es cierta por lo que debemos acudir a los manuales sobre responsabilidad civil para saber cuándo se atribuye la misma.

Para entender cuándo o porqué debemos reparar dicho daño debemos entender el concepto de responsabilidad extracontractual o civil.

2.6. Bases teóricas de Responsabilidad Civil

2.6.1. Teoría de Responsabilidad Civil.

De acuerdo a la bibliografía revisada, tenemos aproximaciones en la definición de lo que es responsabilidad civil; así como, **Juan Espinoza**, que señala; “la responsabilidad civil es como una técnica de tutela de los derechos, que tiene por finalidad imponer al responsable la obligación de reparar los daños que este ha ocasionado”. (Espinoza Espinoza, 2013) Este autor hace referencia a un derecho tutelado en una norma y que la transgresión a ello debe ser reparado con la imposición de una obligación de naturaleza civil, en remedio al daño ocasionado. Lo que se puede decir que, a la ruptura del orden jurídico surge el juicio de responsabilidad, mediante el cual el costo del daño se transfiere al sujeto, que lo produjo, a través de la imposición de una obligación, la

cual tiene como contenido el resarcimiento del daño producido en el sujeto pasivo.

De Trazegnies, define a la Responsabilidad Civil, como una institución nacida en el siglo XVII, como un mecanismo de protección de los derechos individuales absolutos (derecho a la integridad física, y a la propiedad), pero sobre todo nace como un mecanismo dirigido a sancionar la realización de ciertos actos o conductas antijurídicas reprochables moralmente. (Mariños García, 2016)

Mediante la atribución de responsabilidad civil, se busca reparar el daño causado a la víctima ya sea por acción u omisión, tratando de disuadir a los agentes a través de una normatividad que especifica qué conductas generan una obligación indemnizatoria, normatividad que cada vez se ha vuelto más rigurosa para el sujeto activo, pero más beneficiosa para los perjudicados en su personalidad. Esa necesidad de proteger cada vez más a los perjudicados es constatable y ha sido expresamente manifestada por los operadores del derecho.

Esta institución jurídica tiene una diversidad de opiniones, está referida a un “aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados, bien se trate de daños como consecuencia del incumplimiento de una obligación, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean sin que exista vínculo obligacional que generaría responsabilidad extracontractual”. (Legales, 1997)

2.6.2. Actuación de la responsabilidad civil

La responsabilidad civil incide de la siguiente forma:

- ✓ Reacciona frente a un hecho ilícito, para reparar el daño producido a los sujetos partes.
- ✓ Revierte el “*statu quo*”, donde la víctima se encontraba antes de sufrir el perjuicio.
- ✓ Reafirmar el poder sancionatorio del Estado.

- ✓ Disuade cualquier actitud voluntaria o por culpa que pretenda perjudicar a los terceros.
- ✓ Asignación de costos.

2.6.3. Modalidades de responsabilidad civil

2.6.3.1. Responsabilidad civil contractual

Surge como consecuencia del incumplimiento de una obligación previamente pactado entre las partes, que consiste en la obligación de asumir las consecuencias por el incumplimiento de un compromiso contractualmente adquirido. Que Según nuestro ordenamiento legal consiste en la obligación del deudor de indemnizar al acreedor por los perjuicios que le ha originado el incumplimiento o cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de su obligación.

2.6.3.2. Responsabilidad civil extracontractual

Esta institución jurídica no requiere una relación previa anterior al daño, basta el daño ocasionado en el individuo. Por lo que, es una responsabilidad prioritaria para una persona que ha cometido una infracción a otra, de reparar de manera urgente los daños ocasionados.

Es la obligación de resarcir o reparar un efecto dañoso consecuente del acto delictual, que nace para una persona que ha causado daño sin que medie ningún nexo contractual previo. Corresponde al autor de un hecho indemnizar los perjuicios que ese hecho ha ocasionado a la víctima.

Los autores coinciden en que la moderna responsabilidad extracontractual coloca el acento en la reparación de la víctima antes que en el castigo del culpable: el acosador diligente en generar un mal a otro sujeto puede ser sancionado con multas en sede administrativa, o eventualmente con sanciones civiles si su conducta ha producido efectos graves en la víctima. Entonces, el Derecho Civil se ocupa fundamentalmente de reparar a la víctima, persigue el resarcimiento

económico de quien sufrió el daño. Independientemente de que el causante merezca de castigo o no.

Ahora bien, la responsabilidad extracontractual moderna es un mecanismo que persigue ante todo reparar económicamente un daño. En otras palabras, cuando una persona ha sufrido un daño sin justificación, el Derecho quiere que los aspectos materiales de este daño le sean aliviados mediante el traslado de su carga económica a otro o a otros individuos.

Al respecto, revisamos nuestra norma sustantiva, específicamente sobre la “responsabilidad extracontractual regulada en el libro VII, Fuente de Obligaciones Sección Sexta”. (Editores, Código Civil , 2016)

2.6.4. Presupuestos de la responsabilidad civil

2.6.4.1. Presupuestos objetivos:

A. La antijuridicidad

La antijuridicidad contractual se encuentra prevista en el artículo 1321° del Código Civil, mientras que la antijuridicidad típica y atípica fluye de los artículos 1969° y 1970° del mismo código civil, en ambos casos únicamente se hace referencia a la producción del daño, sin especificar el origen, entendiéndose así que cualquier conducta que cause daño, con tal que sea ilícita, da lugar a la obligación legal de pago de una indemnización. Mientras que, en el ámbito contractual, al estar tipificada y predeterminada las conductas ilícitas o antijurídicas resultan de una obligación de indemnizar nace siempre que se cause un daño al acreedor como consecuencia de haber incumplido de forma absoluta o relativa de una obligación preestablecida. En el ámbito extracontractual, por el contrario, al no estar predeterminadas dichas conductas, se da entender que cualquier conducta que contravenga los valores y principios dará lugar a una responsabilidad civil, toda vez que se trate de una conducta ilícita y que cause daño a un tercero.

B. El daño causado

Este es un aspecto fundamental de la responsabilidad civil, tanto como la responsabilidad civil contractual como para la extracontractual, puesto que se entiende que ante la ausencia de daño no hay nada que reparar o indemnizar. Entonces, el daño moral debe ser comprobado e existir innegablemente en la víctima.

2.6.4.2. Presupuestos subjetivos:

A. La relación de causalidad

Es un presupuesto esencial en la responsabilidad civil, que determina el nexo causal entre la acción u omisión de la parte actora y el daño causado en la víctima, en otras palabras, es la causa y efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido, ya que sin ello no habrá responsabilidad de ninguna clase.

B. Factor de atribución

Este factor de atribución, depende de los presupuestos antes descritos, que son los elementos determinantes para adecuar la conducta del infractor al tipo jurídico: sea esto por culpa o el riesgo creado (dolo), ambos supuestos pueden aplicarse a la responsabilidad extracontractual. Sin embargo, para el caso que venimos desarrollando, entra a tallar el dolo, por la conducta consiente y deliberada del sujeto infractor que busca un resultado de sus actos. Por lo tanto, es de mayor gravedad y debe juzgársele con la aplicación de la responsabilidad civil extracontractual.

C. El dolo

Este factor encierra la intencionalidad emparejado con la voluntad que tiene el sujeto de causar el daño a otro, se manifiesta como:

- ✓ **Dolo Directo.**- El sujeto actúa para provocar el daño, actúa con internaciónalidad o fraude, concretándose en la voluntad de ocasionar el daño en el sujeto escogido. Es un factor determinante para los efectos de la responsabilidad extracontractual.

- ✓ **Dolo Eventual.-** Aquí no se actúa para dañar, sino que el sujeto obra dentro de sus funciones legales, toma decisiones en bien de todos, sin prever que con ello puede perjudicar algún sujeto del grupo, del cual no esperaba un resultado dañoso, que no descarta, que en un principio era consciente del daño ocasionado.

2.7. Bases teóricas del Daño

El daño es el detrimento que sufre la persona humana, a la vez lesiona el interés jurídicamente protegido. Generalmente el daño es contractual porque surge al incumplimiento de una obligación y, a la existencia del daño y perjuicio se persigue o se procura la indemnización, para resarcir el daño ocasionado. De no haber daño, no se configura un supuesto de hecho ilícito, contractual o extracontractual y por ende no se configura un supuesto de la responsabilidad civil.

El daño es una condición de la pretensión indemnizatoria, de modo que ésta sólo nace una vez que el daño se ha manifestado. Daño es todo menoscabo que experimente un individuo en su personalidad y el entorno social, la pérdida de un beneficio de índole material o moral, de orden patrimonial o extrapatrimonial. Para que pueda hablarse de daño como fundamento de la responsabilidad civil éste debe ser significativo.

2.7.1. El daño en la responsabilidad civil

En el lenguaje ordinario el daño viene a ser aquellas situaciones negativas que sufre la persona, y desde el enfoque jurídico vendría a ser una condición desfavorable para un sujeto de derecho que merece ser resarcida, siempre que el evento producido afecte un derecho protegido legalmente.

El evento viene a ser una manifestación real, que contraviene un interés protegido por el derecho, un fenómeno físico, apto para impedir que dicho interés sea satisfecho.

2.7.2. Clasificación del daño

2.7.2.1. Daño patrimonial

Los daños patrimoniales surgen con el detrimento o disminución de bienes patrimoniales que es posible valorarlo económicamente, y son objeto de resarcimiento o de posible reparación. Este tipo de daño comprende específicamente a los hechos objetivos que producen una acción desplegada sobre la víctima. (Barros, 2006) Se clasifica en:

a. Daño emergente

Es la pérdida o disminución patrimonial efectivamente sufrida por la víctima, a ello corresponderá aplicar una indemnización justa, que remedie el evento sucedido y su completa reposición o reparación del bien.

b. Lucro cesante

Es la ganancia que el perjudicado ha dejado de obtener por esa actuación de un tercero. Es un grado de probabilidad en la percepción de los ingresos futuros, y obedece a una proyección del curso normal de los acontecimientos, atendidas las circunstancias particulares de la víctima. De otro parte, resulta difícil demostrar un daño futuro, que solo se calcula en base a expectativas y parámetros referenciales.

2.7.2.2. Daño extra-patrimonial

Es el daño que afecta directamente a la personalidad de un ser humano, que puede perturbar el valor espiritual y psicológico, que traducido en lo jurídico sería las lesiones a los derechos de naturaleza extra patrimonial como los sentimientos socialmente dignos, cuya lesión origina un supuesto de daño moral, del mismo modo las lesiones a la integridad física e la persona, su integridad psicológica y sus proyectos de vida. (Taboada Córdova, 2013)

Se clasifica en:

➤ **Daño a la persona**

Es el daño que afecta a la persona humana, que transgrede aquellos valores inherentes y propios de cada individuo y, que están acentuados en la personalidad como: la vida, la integridad física y psicológica, la intimidad, la salud, la imagen, entre otros. Estos derechos son de tal importancia que la sociedad no puede tolerar que sean afectados. Por cuanto, el daño causado es resarcible mediante valuación económica, consecuente de la indemnización, en la aplicación del derecho extrapatrimonial que determina la responsabilidad civil extracontractual, para el sujeto que lo produjo. (Fernandez Cruz, 2015)

Según algunos doctrinarios el daño a la persona ya comprende a la parte psíquica del sujeto. Entonces, el daño a la persona se configuraría como género y el daño moral sería la especie. Sin embargo, algunos doctrinarios señalan que el daño a la persona se manifiesta en lesiones físicas y sus efectos producidos generarían el daño psicológico. Mientras que para otros el daño a la persona constituye la frustración del proyecto de vida.

Nuestro código sustantivo, mantiene una diferencia entre el daño a la persona y el daño moral, señalando que ambas categorías producen efectos propios, porque la naturaleza jurídica de ambas categorías son distintas; la primera produce efectos objetivos fáciles de valorarlo económicamente y la segunda va más a la parte psicológica que dificulta cuantificar el daño, pero ambos son jurídicamente indemnizables.

➤ **El daño moral.**

Por daño moral se entiende a la lesión de los sentimientos más profundos de la persona, que le genera sufrimientos emocionales que muchas veces son incontrolables por la misma víctima. Este factor afecta el estado emocional y psicológico del sujeto victimario, que se refleja en un padecimiento y dolor espiritual, pero con una característica fundamental que lo diferencia de otros daños no patrimoniales, en tanto

que el daño moral afecta la faz interior del sujeto y tiene siempre la naturaleza temporal.

Mientras que la doctrina establece que, para hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo. Es decir, aprobado por la conciencia social. Este presupuesto jurídico está establecido en el artículo 1984 del Código Civil, que señala lo siguiente: "El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia". El daño moral es pues la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo.

De otro parte, resulta que esta categoría a veces es difícil de acreditarlo con pruebas físicas, tampoco es fácil cuantificarlo o valorarlo económicamente para indemnizarlo, por tratarse de un hecho abstracto que solo se ve cuando la víctima manifiesta síntomas de estar sufriendo problemas psicológicos, dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones, o como sucede también es fácil a veces para algunas personas simular sufrimientos o lesiones a los sentimientos sin que existan realmente. Además, sucede en muchos casos que los sufrimientos severos son resistidos con fortaleza sin ninguna alteración en la salud o aspecto físico del sujeto.

Como hemos visto nuestro código sustantivo ha consagrado una fórmula, cuando dispone que el daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia, que se traduce en el sentido que el monto indemnizatorio por daño moral deberá ser en proporción al grado de sufrimiento que soporta la víctima, y la vez se debe valorar las fases de cómo se manifiesta en la afectación espiritual y su comportamiento en su entorno social y familiar. Sin embargo, resulta difícil al criterio del juez cuantificar las indemnizaciones por daño moral, que tiene que ser resuelto con criterio

de conciencia y equidad en cada caso en particular, pues no existe fórmula matemática y exacta para cada supuesto.

➤ **Daño al proyecto de vida**

Martin Heidegger nos deja su obra de *“el ser y el tiempo”*, que nos presenta como seres temporales, así como señala: “La libertad en el tiempo, la vida temporal de la libertad, hacen posible que cada ser humano se proyecte, se realice, despliegue su personalidad, tenga una biografía y una identidad”. (Fernandez Sessarego, 2001)

El futuro está condicionado al presente y el presente al pasado, donde el ser humano realiza o se plantea un proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo, considerando su estado socioeconómico y bienestar personal y para con su familia. Este proyecto de vida esta ceñido a las condiciones y directrices que se ejecutara en sucesivo y en un tiempo dado.

En teoría el proyecto de vida se sustenta en la libertad y en la temporalidad del ser humano, traducido en que se vive proyectando y se proyecta viviendo la vida temporal de la libertad. Entonces, como traducimos en términos jurídicos lo expresado anteriormente, pues es simple, cada individuo ya tiene proyectado su vida desde que tiene uso de la razón y asume con responsabilidad todo fenómeno psicossomático que se le avecine en su modo de vivir la vida.

Ahora, veamos cómo es que se afecta este proyecto de vida prediseñado en la mente de un sujeto, como hemos estudiado líneas arriba el daño a la persona y el daño moral, el menoscabo de estas dos categoría ya trae consigo el daño al proyecto de vida, desde que el sujeto se ve frustrado en la capacidad moral, ya se afecta su visión y misión como persona.

Sin embargo, esta frustración al proyecto de vida, pensamos que no se trata de cualquier posibilidad de desarrollo de una persona, que puede ser incierta, sino que deberá tratarse de la frustración de un proyecto evidenciado y en proceso de ejecución y desarrollo que se frustra de un momento a otro. Y es que el proyecto surge necesariamente de una decisión libre tendente a realizarse en el futuro mediato o inmediato. En ese sentido nos parece razonable entender a la noción del daño a la persona, cuanto la persona no es únicamente un cuerpo, sino también una mente y en muchos casos supone un proyecto de vida evidenciado por hechos y conductas concretas.

2.8. Determinación de las indemnizaciones

2.8.1. Acción civil de indemnización

El fenómeno de mobbing constituye vulneraciones a los derechos fundamentales señalados en la constitución. Por tanto, el afectado tiene la facultad de poder accionar civilmente, para solicitar cese hostigamiento e indemnización por daños y perjuicios, por devenir en responsabilidad extracontractual, desvinculado del contrato de trabajo, y fundado en el hecho de daño extrapatrimonial, porque sea vulnerado derechos subjetivos de la personalidad vinculados la dignidad de la misma. (Dighero Eberhard, 2014)

Efectivamente, al vulnerarse la dignidad del trabajador se infringen sus derechos fundamentales, de lo que se derivan daños de distinta naturaleza, y el daño según un principio general en responsabilidad civil debe repararse íntegramente, dejando a la víctima del daño en el estado que se encontraría de no haberlo sufrido. En el caso del Mobbing, al no contemplarse normas especiales es posible recurrir a las disposiciones del Código Civil, siempre que no se opongan a los principios del derecho laboral. En tal caso al acoso moral laboral se le aplicará la responsabilidad civil extracontractual, dependiendo del vínculo entre acosador y acosado, lo que tendrá incidencia en la determinación de la

competencia, si será el juez especializado en derecho laboral o el juez civil por el tema de indemnización.

2.8.2. La responsabilidad civil indemnizable

La responsabilidad civil en ambas modalidades se vincula directamente a la indemnización o resarcimiento material del daño. Esta indemnización es evaluada y fijada únicamente por el juez, con la observancia del nexo causal y la causa adecuada, de los casos planteados, que contengan protección de una indemnización. El perjudicado pretenderá que la indemnización cubra todo el interés que el menoscabo le ha producido, mientras que el autor del daño pretenderá que la indemnización se corresponda con el desmerecimiento objetivo que se ha producido. Por lo que se deberá de averiguar qué interés debe prevalecer.

La indemnización es una institución eminentemente civil, a diferencia de otras instituciones como: el derecho penal y administrativo que procuran la sanción del causante del daño. Mientras que el derecho civil persigue la reparación de los daños causados a las víctimas, específicamente en materia de responsabilidad extracontractual se busca que las víctimas no se encuentren desamparados; por ende, cabe señalar que su preocupación esencial no está en castigar al culpable ni a la falta que se haya cometido sino en la víctima y el daño.

2.8.3. La indemnización es íntegro

La indemnización debe cubrir todas las expectativas que le fueron arrebatados a la víctima, de modo que esto le permita a la víctima reponer las cosas al estado en que se encontraban a la fecha del acto ilícito.

Respecto al daño moral, la valoración de esta categoría de daño sólo puede hacerse en la sentencia que ordena indemnizarlo, considerando las circunstancias relevantes del hecho; antes de la sentencia el daño moral no puede ser cuantificado. (Tamayo Jaramillo, 2015)

2.8.4. Cobertura de la indemnización

La indemnización se fijara en proporcionalidad al daño generado y esto justificara, en resumen:

- ✓ El monto según extensión del daño y la gravedad del hecho.
- ✓ La reparación también cubrirá de los efectos secundarios que se irroguen del daño causado.
- ✓ La indemnización cubre tanto el daño material y espiritual.
- ✓ La indemnización comprenderá los reajustes e intereses fijados.
- ✓ El monto de la reparación no puede ser superior ni inferior al daño.

2.8.5. Causa-efecto indemnizable

La responsabilidad civil busca una satisfacción del interés lesionado, todo víctima tiene derecho a que se le repare el daño causado, de tal forma que de ser posible el bien afectado retome al estado en que se hallaba antes de ocurrir el hecho lesivo. Asimismo, cuando se trate de daños extra-patrimoniales su reparación consistiría ante todo en devolverle a la víctima el bien que le fue suprimido, como puede ser:

- ✓ Si el daño consiste en un atentado contra la honra y el buen nombre, el responsable debería pagar todo lo que le cueste los medios (radio, televisión, etc.) con el objeto de devolver al perjudicado su buena imagen.
- ✓ Si el daño consiste en el quebrantamiento de los afectos y sentimientos (daño moral subjetivo) de la víctima esta tiene derecho todo lo que se le haga necesario para que esa angustia desaparezca (tratamiento médico, psicológico, etc.).
- ✓ Si el daño consiste en la pérdida de las actividades vitales (perjuicio fisiológico), se le brindara a la víctima los medios necesarios para recuperarlas o para reemplazarlas por otras similares.

Generalmente es imposible restituirle a la víctima el bien extra-patrimonial que le ha sido lesionado, entonces es allí de donde surge la posibilidad de brindarle una satisfacción económica que en parte

compense el daño causado. “Es criterio jurídico para la correcta y equitativa determinación del daño resarcible en las concretas situaciones en las cuales el dañado que ha sufrido un perjuicio injusto. Tiene que haber un justo equilibrio entre el derecho de la víctima y la obligación del accionante”. (Epinoza Espinoza, 2013)

2.8.6. Valoración económica de la indemnización por daño moral

Los hechos que constituyen el daño extra-patrimonial, específicamente el daño moral, no puede medirse en dinero, solo puede calcularse a criterio del juez, y el monto que le vaya establecer como indemnización no satisfecerá en su totalidad ni restituirá el daño psicológico generado, porque se tratada de valores subjetivos invaluable. (De Trazegnies, 1988)

Queda a la liberalidad de los jueces realizarse la valoración o evaluación económica de los daños sufridos, para que estos puedan ser indemnizados, en aplicación al principio de la reparación integral del daño, y esto implica que el daño pasa por un examen exhaustico del quien va imponer la sanción indemnizatorio, aunque los montos son aproximados inexactas en la responsabilidad civil extracontractual, porque no es posible monetizar los estados emocionales que sufre la víctima.

2.9. Bases jurídicas

➤ **La Constitución Política del Perú.-** Vigente desde 1993, estable de forma implícito que, “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Editores, Constitución Política del Perú , 2016); de esta forma nuestra carta magna le da un valor supremo al ser humano. Asimismo, la integridad moral, psíquica y física, y el libre desarrollo y bienestar está protegido constitucionalmente.

- **Ley Nº 28175.-** Esta ley regula a todo el sector público, principalmente la relación laboral contractual entre el Estado y el particular, basado en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, de esta forma se garantiza el bienestar de todos los empleados del Estado, sin importar la clasificación y/o modalidades de contrato.

- **Decreto Legislativo Nº 276.-** Mediante este dispositivo legal se prohíbe expresamente realizar actos de hostigamiento sexual, más no menciona en ninguna parte de su articulado sobre acoso laboral, tampoco prevé sanción alguna para aquel funcionario o servidor que incurre en hostigamiento o acoso laboral.

- **Decreto Legislativo Nº 728.-** En este marco legal, los legisladores han enumerado ciertos actos de hostilidad, en su artículo 66º en el literal “h) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador”. Además, en el último párrafo del mismo artículo, señala que el trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazarlo al empleador para que cese la hostilidad y darle plazo razonable para que enmiende su conducta. Este régimen de alguna manera establece mecanismos legales para enfrentar los actos de hostigamiento laboral.

- **Decreto Legislativa Nº 1057,** Esta norma regula la Contratación Administrativa de Servicios-CAS, el Estado tiene personal contratado bajo este régimen en casi toda las instituciones públicas, siendo un régimen especial privativa del sector público, diferente a los demás regímenes generales, toda vez que, no reconoce la mayoría de derechos laborales, hecho que generaría vulnerabilidad a los derechos reconocidos constitucionalmente; esto demuestra que el personal sujeto a este régimen no está protegido expresamente del hostigamiento ni acoso laboral, generalizando la liberalidad al maltrato y humillación laboral.

➤ **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**, Que reglamenta la Ley N° 30057 de Servicio Civil, estableciendo expresamente en el artículo 98.2. literal e) Acosar moral o sexualmente es sancionado administrativamente como falta disciplinaria, que puede ir desde amonestación hasta destitución al funcionario o servidor que transgredió la norma, sin embargo, no prevé reparación alguna para el trabajador acosado.

2.10. Definición conceptual de términos

📖 **El derecho laboral**

Es el conjunto de normas y principios que regula las relaciones entre el empleador y empleado, fijando como base los derechos y deberes que garantizan el mutuo acuerdo de ambas partes.

📖 **Conflicto laboral**

Se origina a partir de un descontento entre los servidores que laboran en una misma dependencia, sea esto por celos profesionales, por conseguir estabilidad laboral o en busca de un ascenso categórico, entre otros factores o motivos.

📖 **Servidor público**

Es la persona que presta servicios profesionales, realizando tareas propias de la administración pública en beneficio propio y la sociedad en general. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo). Entendemos por servidor público a aquella persona que se encarga de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar entre la sociedad.

📖 **Acoso Laboral o “mobbing”**

Es una conducta o comportamiento abusivo que ejerce un trabajador contra sus compañeros, de forma sistemática y consecuente, con el ánimo de transgredir o menoscabar la integridad psíquica y física de su objetivo. Este fenómeno se presenta en todos los niveles ocupacionales y por parte de una o más personas.

↳ **Maltrato psicológico**

Son aquellas conductas perversas y destructivas que ejercen los sujetos activos sobre la víctima, expresados en burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios y muchas otras formas de maltrato.

↳ **Responsabilidad Civil**

Es la obligación que recae sobre una persona de reparar el daño que ha causado a otro con el que no existía un vínculo previo al hecho producido, su naturaleza es satisfacer el menoscabo en la víctima, pudiendo ser en especie o económico.

↳ **Responsabilidad Extracontractual**

Responde al daño causado sin que exista un acuerdo previa entre las partes, es un hecho que deriva como consecuencia del acto imprudente, premedita o culpable que cometió el sujeto agresor, tal acción es reprimido con la reparación indemnizatoria, aplicando un deber jurídico a criterio del juez.

↳ **Daño**

Es la lesión o un interés jurídicamente protegido, viene a ser el presupuesto esencial dentro de la responsabilidad civil contractual o extracontractual. Sin embargo, debe acreditarse la conexión de causalidad entre el daño generado y el riesgo caudado, que debe estar tipificado en una norma, y esto sea reparable económicamente.

↳ **La indemnización**

Es la compensación económica que se le entrega a una persona como consecuencia de un daño generado en la víctima, puede ser patrimonial o extrapatrimonial. Dicha Compensación será proporcional e equitativa al bien jurídico lesionado previamente comprobado.

↳ **Acoso sexual:** Son un conjunto de comportamientos desplegados sobre una persona con insinuaciones de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas, entendido como atentado contra la libertad sexual de la víctima.

Psicología

Es el estudio científico de la conducta y la experiencia, de cómo los seres humanos sienten, piensan, aprenden y conocen para adaptarse al medio que les rodea.

Violencia

El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo en contra de otra persona, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE INVESTGACIÓN

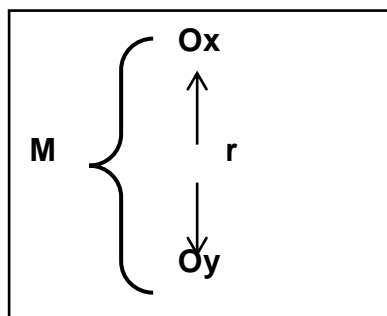
3.1. Tipo de estudio

3.1.1. Exploratoria

Porque se aboca en el estudio de un tema poco examinado, buscando aumentar el grado de familiaridad con el tema y preparar el terreno para llevar a cabo investigaciones más completas en el futuro. La idea principal es obtener mayor conocimiento respecto al tema y problema de la investigación del cual no existe suficiente información. Estas investigaciones tropiezan con dificultades y sus resultados con casi siempre parciales. El objetivo es captar una perspectiva general del problema y su desarrollo en el contexto jurídico, no claramente establecido, incrementando el grado de conocimiento respecto el tema investigado.

3.1.2. Causal y Correlacional

Se establece una relación de causa – efecto en las variables asociadas al problema planteado, hace que la variable independiente produzca ciertos cambios o efectos en la variable dependiente. Permite describir la correlación entre variables, para hallar la relación de causalidad entre ambos, y con ello determinar, que el cambio de una de ellas sea la causa o efecto del cambio de la otra. Teniendo en cuenta este tipo de estudio y nuestros objetivos marcados, se fija el tipo “Causal-Correlacional”, de corte transeccional, para abordar una posible solución al problema planteada. Se tiene representación gráfica:

**Denotación:**

- M** = Es la muestra representativa.
X = Observaciones de la variable "X"
Y = Observaciones de la variable "Y"
r = Nivel de correlación entre Ox y Oy

Dónde:

La hipótesis pre-estructurado se comprueba utilizando el presente diseño de investigación, y se mide el nivel de correlación existente entre las dos variables "x" y "y", con los datos obtenidos mediante encuesta y entrevista, donde la variable principal se analiza en función a la variable dependiente.

3.2. Enfoque sociológico

El desarrollo de este trabajo de investigación se realiza con un enfoque sociológico, porque permite investigar las implicancias de la aplicación de las normas jurídicas en la vida social, como mecanismo de regulación y control de las acciones sociales en las relaciones interpersonales. Además, su justificación es de relevancia social, ya que se busca la solución de conflictos sociales en sus diversas dimensiones y manifestaciones dentro de una realidad social. (Aranzamendi Ninacondor, 2010) De modo que nos permite conocer la realidad y contexto estructural y situacional, así como la naturaleza del conflicto en el ambiente laboral.

3.3. Diseño del estudio

La presente investigación utiliza el diseño **cualitativo**, por tratarse de una investigación social, que abarca áreas de conocimiento y problemáticas en un contexto social. Es un método de investigación que implica estrategias y modalidades en la recolección, sistematización, registro y análisis de información. Además, aborda las realidades

subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimiento científico. (Galeano Marín, 2016) Busca comprender desde la interioridad a los actores sociales y las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales. Estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente del conocimiento.

Los métodos cualitativos pueden usarse para explorar áreas sustantivas sobre las cuales se conoce poco o mucho, pero se busca obtener un conocimiento nuevo. (Strauss & Corbin, 2002)

No experimental-transeccional/causal

Se utiliza para establecer relaciones de causalidad entre variables, “comparando grupos de datos, pero la variable no es manipulable y solo admite un nivel de sección”. La particularidad de investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos mediante recojo de muestras. La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. (Toro Jaramillo & Parra Ramírez, 2006) De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Nuestra población está compuesta por un total de 30 trabajadores elegidas indistintamente entre mujeres y varones, sin diferencia de modalidades de contrato entre servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata de la Región de Madre de Dios.

3.4.2. Muestra

La muestra se recoge de los 30 trabajadores encuestados, que respondieron de manera voluntaria y anónima las 20 preguntas pre-estructuradas, que de acuerdo a nuestros objetivos fue para determinar

la existencia del acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, siendo este último para determinar la falta de protección jurídica y buscar el tratamiento legal, para procurar su indemnización mediante aplicación de la responsabilidad civil extracontractual.

3.4.3. Muestreo

Probabilístico simple

CUADRO 1: DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN

UNIDAD DE OBSERVACIÓN	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA DE LA REGION DE MADRE DE DIOS	
	POBLACIÓN	MUESTRA
30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata de la Región de Madre de Dios.	Servidores Públicos	%
TOTAL	30	100

Fuente: Elaboración propia

3.4.4. Validación de Instrumento

La consistencia interna se determinó calculando el alfa de Cronbach que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, para una muestra piloto de víctimas de acoso laboral que sufrieron daños psicológicos, durante el periodo 2017 en la Municipalidad Provincial de Tambopata, lo cual indica, que el cuestionario aplicado es confiable.

La validación del cuestionario de preguntas fue sometida a juicio de expertos, obteniendo un nivel de validación de 80% sobre el Test propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

El Alfa de Cronbach es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado, que a grandes rasgos mide la homogeneidad de las preguntas pre-estructuradas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen.

Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80. Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

3.5. Métodos y técnicas

3.5.1. Métodos

➤ Método inductivo

Es un proceso utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos. Para ello nos será necesario realizar una observación y registrar todos los sucesos de cada hecho, posteriormente clasificamos y estudiamos todos los datos obtenidos, por consiguiente, hemos elaborado una teoría con la que pudimos explicar los sucesos a partir de los datos recolectados y por ultimo realizamos un experimento acerca de lo que hemos planteado para demostrar con hechos nuestra teoría.

➤ Método Analítico

Este método de análisis inicia el proceso de conocimiento por identificar cada una de las partes que lo caracterizan una realidad, por ende, se procede a establecer las relaciones de causa entre los elementos. Es fundamental la dispersión de nuestro marco teórico en

materia de daños, tanto como para la discusión de los resultados a los que hemos arribado. Asimismo, nos ha permitido categorizar, ordenar, manipular y resumir los datos de una investigación básica, dando respuestas a nuestros objetivos específicos planteados.

3.5.2. Técnicas

Las técnicas y los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación han sido:

- La entrevista a expertos comprendidos en la materia.
- La encuesta pre-estructurada.
- Recopilación y análisis documental.

3.6. Tratamiento de los datos

3.6.1. Interpretación de la información

El análisis e interpretación de los datos se realizó considerando la secuencia lógica del sistema de unidades y ejes. Este diseño consistió en abordar: primero, el análisis de las posiciones doctrinarias y legales sobre la Responsabilidad Civil; segundo, identificar los problemas que es generado por el acoso laboral en servidores públicos y tercero, identificar una alternativa jurídica de solución como respuesta a esta problemática, es decir, se interpretó los datos de acuerdo a los objetivos específicos planteados.

3.6.2. Técnica de Procesamiento de Datos

1) Técnicas de procesamiento

Se hizo la selección por muestreo aleatorio simple, es decir al azar, a los cuales se les aplicó un cuestionario estructurado y estandarizado, con preguntas cerradas y abiertas, las que permitieron evaluar la opinión de los servidores públicos. Estos resultados fueron trasladados a una base de datos, desde donde se les sometió a pruebas estadísticas básicas.

2) Técnicas de análisis de datos

Los datos obtenidos son procesados a través de la fórmula de tabulación de datos determinados, luego son analizados de acuerdo a la cantidad arrojados del personal que fue o es víctima de acoso laboral, datos que se cotejan con la información recabada, obteniendo de esta manera la magnitud en la que se presenta es hecho no aceptable en todo su extremo por la sociedad y los mismos trabajadores.

3) Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para la recolección de datos precisos e exactos del presente trabajo de investigación, solicitamos por escrito al señor alcalde, la información y reporte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, a fin de determinar la dimensión de personal que labora dentro de dicha entidad, y poder identificar a los trabajadores que en algún momento fueron o son víctimas de acoso laboral.

Orientada por los objetivos y la revisión permanente de la gramática, para facilitar la identificación e interpretación de los datos existentes en la base documental, utilizando las técnicas del cuestionario y el análisis de contenido, trasladando los hallazgos, a un cuaderno de notas. En cuanto sea posible se irá redactando los datos para demostrar la coincidencia de los datos.

3.6.3. Instrumentos de Investigación

3.6.3.1. Cuestionario de expertos

Este instrumento de recolección de datos lo aplicamos a un operador jurídico experto en derecho laboral y un profesional en psicología especializado de la salud mental. Quienes nos proporcionaron sus conocimientos y experiencia acerca de nuestra problemática, para lo cual se elaboró un pliego con preguntas abiertas y cerradas de manera estructurada.

3.6.3.2. Guía de registro de datos.

El presente instrumento nos ha permitido registrar todos los datos consignados en las encuestas realizadas a los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, que son víctimas de acoso laboral.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

4.1. Resultado de la entrevista a los especialistas

Con el objetivo de fortalecer y dar soporte teórico-práctico al tema de investigación de tesis, se entrevistó de forma directa a dos especialistas en la materia, Abog. Ceferina Inés Chihuantito Alvarez, quien respondió a 6 preguntas referidas al tema investigación, y el Psic. Luis Miguel Ccori Gonzales, a quien se le planteo 7 preguntas sobre salud mental. Ambos entrevistados brindaron la información requerida, que fue realizado mediante grabación de audio. Asimismo, está información fue aplicada en el desarrollo de todo el informe de tesis, dando soporte teórico a la información recabada. (Chihuantito Alvarez & Ccori Gonzales, 2018)

4.2. Resultado técnico del procesamiento de datos.

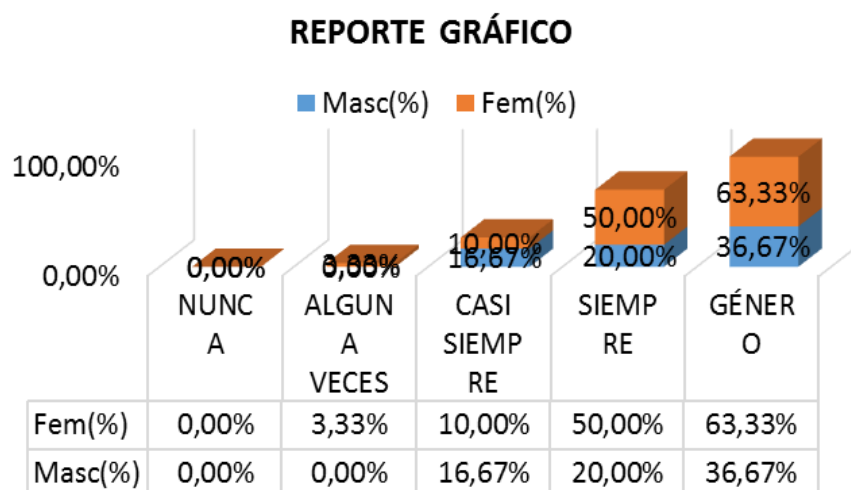
En este capítulo se presenta los resultados de la presente investigación con un cierto margen de error en cuanto a la elaboración de tablas y cuadros estadísticos, que deberá analizarse e interpretarse teniendo en cuenta los objetivos específicos de la investigación. Asimismo, El cuestionario aplicado está en función al planteamiento del problema, el objetivo y la hipótesis y, las respuestas obtenidas justificaran el propósito de nuestro trabajo de investigación.

Conforme se aplicó el cuestionario de 20 preguntas pre-estructuradas a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el tema de estudio e investigación sobre: **“Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual, respecto al Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017”**. De esto se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1

¿SU JEFE INMEDIATO ES RESPETUOSO A LA HORA DE ENCOMENDARLE O ASIGNARLE SUS FUNCIONES?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ALGUNAS VECES	0	0,00%	1	3,33%	1	3,33%
CASI SIEMPRE	5	16,67%	3	10,00%	8	26,67%
SIEMPRE	6	20,00%	15	50,00%	21	70,00%
GÉNERO	11	36,67%	19	63,33%	30	100,00%

**Gráfico 1:** Descripción gráfica de la pregunta 1**Interpretación de datos:**

En la tabla N° 1 de los 30 trabajadores encuestados dieron como resultados que el 70% refieren que sus jefes son respetuosos al encomendarle algunas funciones, el 26.67% indicaron que generalmente se les encomienda con respeto, el 3.4 % refieren que algunas veces sus jefes no son respetuosos al encomendar algún trabajo y el 0% de los encuestados indicaron como negativa la falta de respeto a encomendar alguna función.

Tabla 2

¿SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO LE HAN CUESTIONADO O REPROCHADO EN LA FORMA QUE USTED DESARROLLA SUS LABORES?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	6	20,00%	10	33,33%	16	53,33%
ALGUNAS VECES	5	16,67%	9	30,00%	14	46,67%
CASI SIEMPRE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SIEMPRE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
GÉNERO	11	36,67%	19	63,33%	30	100,00%

REPORTE GRÁFICO

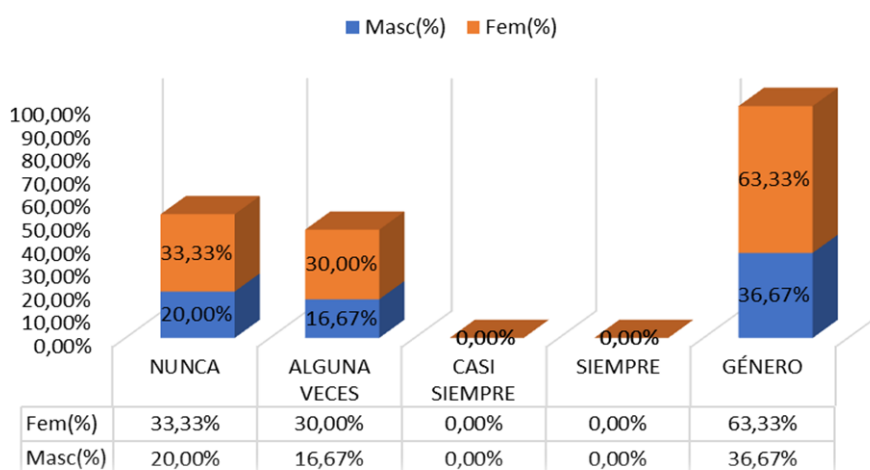


Grafico 2: Descripción gráfica de la pregunta 2

Interpretación de datos:

En la tabla N° 2 de los 30 trabajadores encuestados dieron como resultados que el 53.33% refieren que no han sido objeto de reproches por parte de sus compañeros de trabajo, mientras que el 46.67% indicaron que algunas veces han sido objetos de cuestionamiento por parte de sus compañeros en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales.

Tabla 3

¿ALGUNA VEZ USTED SE HA SENTIDO INTIMIDADO POR SU JEFE INMEDIATO O SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	10	34.48%	13	44.83%	23	79.31%
ALGUNAS VECES	1	3.45%	5	17.24%	6	20.69%
CASI SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

REPORTE GRÁFICO

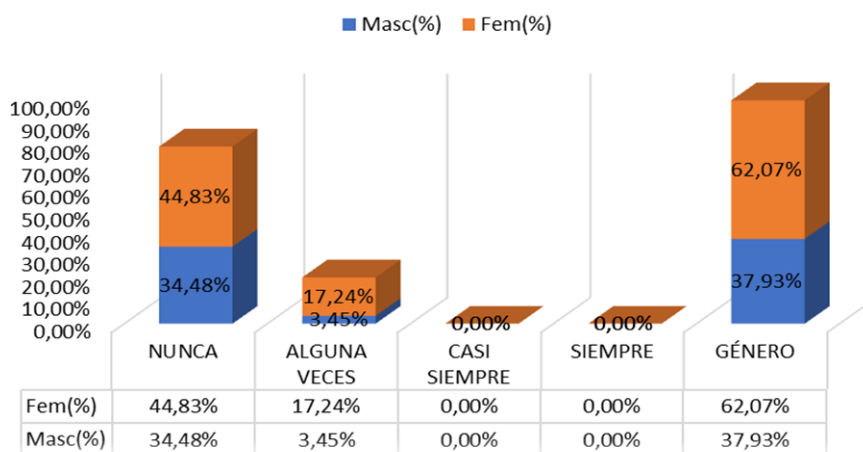


Grafico 3: Descripción gráfica de la pregunta 3

Interpretación de datos:

En la tabla N° 3 de los 30 trabajadores encuestados dieron como resultados que el 79.31% refieren que nunca se han sentido intimidados por sus jefes, así como por sus compañeros de trabajo, mientras que el 20.69% indicaron que algunas veces se han sentido intimidados por sus jefes inmediatos, al igual que por sus compañeros de trabajo.

TABLA 4

¿USTED TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL ACOSO LABORAL, QUE ES MUY DIFERENTE AL ACOSO SEXUAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	1	3.45%	1	3.45%	2	6.90%
ALGUNAS VECES	2	6.90%	5	17.24%	7	24.14%
CASI SIEMPRE	3	10.34%	5	17.24%	8	27.59%
SIEMPRE	4	13.79%	8	27.59%	12	41.38%
GÉNERO	10	34.48%	19	65.52%	29	100.00%

REPORTE GRÁFICO

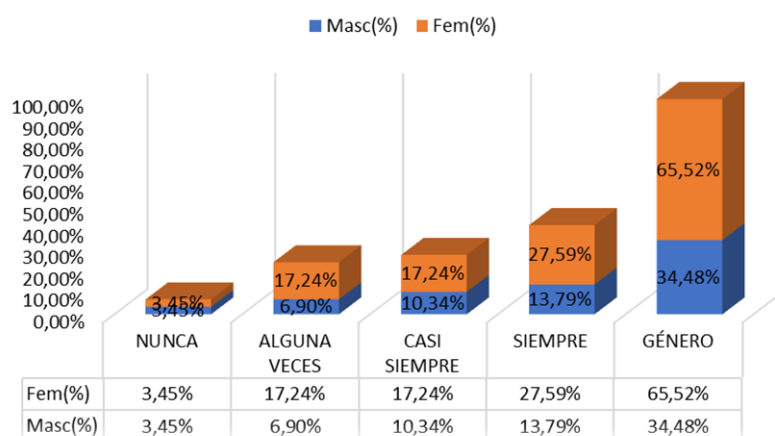


Gráfico 4: Descripción gráfica de la pregunta 4

Interpretación de datos:

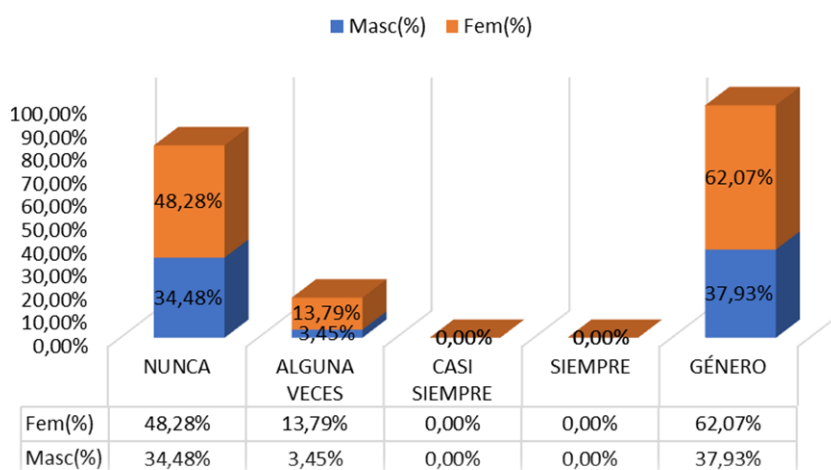
En la tabla N° 4 de los 30 trabajadores encuestados, sobre la diferencia entre el acoso laboral y el acoso sexual, el 6.90% refieren no tener conocimiento, el 24.14 % indicaron que alguna vez tuvieron conocimiento, el 27.59% casi siempre tienen conocimiento al respecto y el 41.38 % consideran tener el pleno conocimiento sobre el acoso laboral y saben diferenciar del acoso sexual.

TABLA 5

¿USTED ES O FUE VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	10	34.48%	14	48.28%	24	82.76%
ALGUNAS VECES	1	3.45%	4	13.79%	5	17.24%
CASI SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

REPORTE GRÁFICO

**Grafico 5:** Descripción gráfica de la pregunta 5**Interpretación de datos:**

En la tabla N° 5 de los 30 trabajadores encuestados, el 82,76% refieren no haber sido víctimas del acoso laboral y el 17,24 % indicaron que algunas veces fueron víctimas del acoso laboral.

TABLA 6

¿CREE USTED QUE EXISTEN VÍCTIMAS QUE SUFREN ACOSO LABORAL EN SU CENTRO DE TRABAJO?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	3	10.00%	4	13.33%	7	23.33%
ALGUNAS VECES	5	16.67%	9	30.00%	14	46.67%
CASI SIEMPRE	1	3.33%	4	13.33%	5	16.67%
SIEMPRE	2	6.67%	2	6.67%	4	13.33%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

REPORTE GRÁFICO

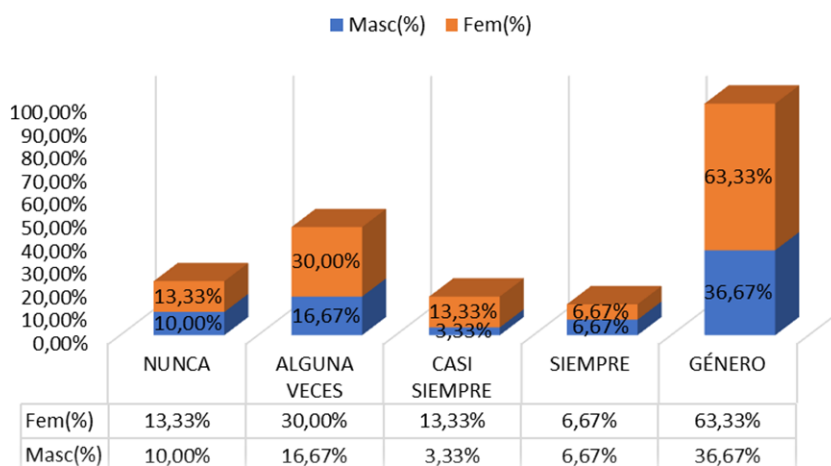


Grafico 6: Descripción gráfica de la pregunta 6

Interpretación de datos:

En la tabla N° 06, de los 30 trabajadores encuestados, el 23,33% refieren no existir víctimas de acoso laboral, el 46,67% indicaron que algunas veces han presenciado víctimas de acoso laboral, el 16,67 % manifestaron que casi siempre existen víctimas de acoso laboral y el 13,33% refieren que siempre existen víctimas de acoso laboral.

TABLA 7

¿CREE USTED QUE EL ACOSO LABORAL AFECTA SIGNIFICATIVAMENTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	1	3.33%	1	3.33%	2	6.67%
ALGUNAS VECES	3	10.00%	1	3.33%	4	13.33%
CASI SIEMPRE	1	3.33%	7	23.33%	8	26.67%
SIEMPRE	6	20.00%	10	33.33%	16	53.33%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

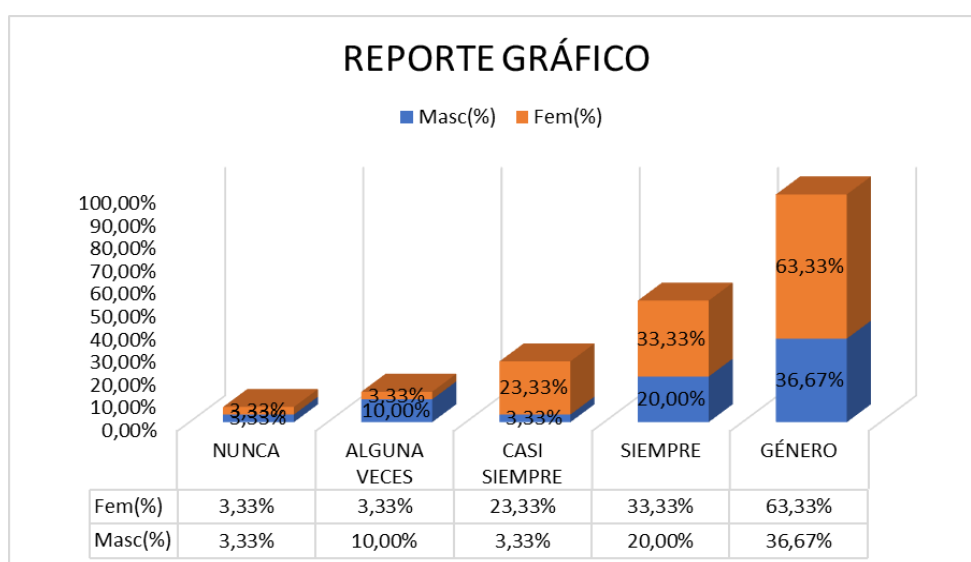


Grafico 7: Descripción grafica de la pregunta 7

Interpretación de datos:

En la tabla N° 07, de los 30 trabajadores encuestados respecto al grado de afectación en cuanto al desempeño de sus actividades, el 6.67% refieren que no afecta, el 13.33% indicaron que algunas veces tiene un grado de afectación, el 26.67% indicaron que casi siempre afecta el desempeño de un trabajador y el 53.33% indicaron que efectivamente el acoso laboral tiene una connotación que afecta en el desempeño de sus actividades de los trabajadores afectados.

TABLA 8

¿CREE USTED QUE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL NO DAN A CONOCER AL RESPECTO, POR MIEDO A PERDER SU TRABAJO?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	0	0.00%	1	3.33%	1	3.33%
ALGUNAS VECES	4	13.33%	6	20.00%	10	33.33%
CASI SIEMPRE	2	6.67%	9	30.00%	11	36.67%
SIEMPRE	5	16.67%	3	10.00%	8	26.67%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

REPORTE GRÁFICO

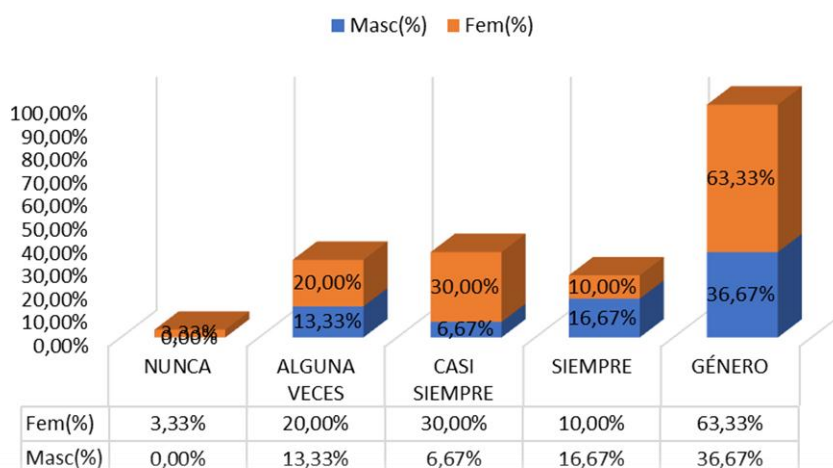


Gráfico 8: Descripción grafica de la pregunta 8

Interpretación de datos:

En la tabla N° 08, de los 30 trabajadores encuestados el 3.33% indicaron que es negativo que no den a conocer ser víctimas de acoso por miedo a perder el trabajo, el 33.33% refieren que algunas veces efectivamente no se dan a conocer sobre víctimas de acoso por miedo a perder el trabajo, el 36.67% indicaron que casi siempre prevalece el miedo a perder el trabajo para no dar a conocer ser víctimas de acoso laboral y el 26.67 % refieren que efectivamente los trabajadores no manifiestan ser víctimas de acoso para no perder el sustento económico como es su centro de trabajo.

TABLA 9

¿USTED CONOCE ALGÚN CASO DE DESPIDO POR HABER DENUNCIADO SER VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	5	17.86%	13	46.43%	18	64.29%
ALGUNAS VECES	2	7.14%	5	17.86%	7	25.00%
CASI SIEMPRE	3	10.71%	0	0.00%	3	10.71%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	10	35.71%	18	64.29%	28	100.00%

REPORTE GRÁFICO

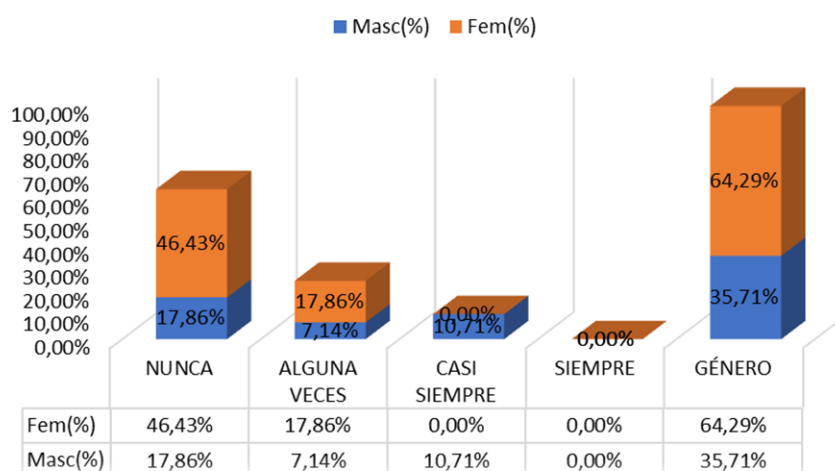


Grafico 9: Descripción grafica de la pregunta 9

Interpretación de datos:

En la tabla N° 09, de los 28 trabajadores encuestados el 64.29 % indicaron no haber conocido algún caso de despido al haber denunciado el acoso laboral, el 25% refieren que algunas veces tuvieron conocimiento al respecto y el 10.71 % indicaron que casi siempre aquel trabajador que denunció o se queja contra el agresor, generalmente es despedido o apartado de la institución.

TABLA 10

¿CREES QUE LAS VÍCTIMAS POR ACOSO LABORAL GOZAN DE PROTECCIÓN JURÍDICA?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	3	10.34%	4	13.79%	7	24.14%
ALGUNAS VECES	6	20.69%	7	24.14%	13	44.83%
CASI SIEMPRE	2	6.90%	6	20.69%	8	27.59%
SIEMPRE	0	0.00%	1	3.45%	1	3.45%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

REPORTE GRÁFICO

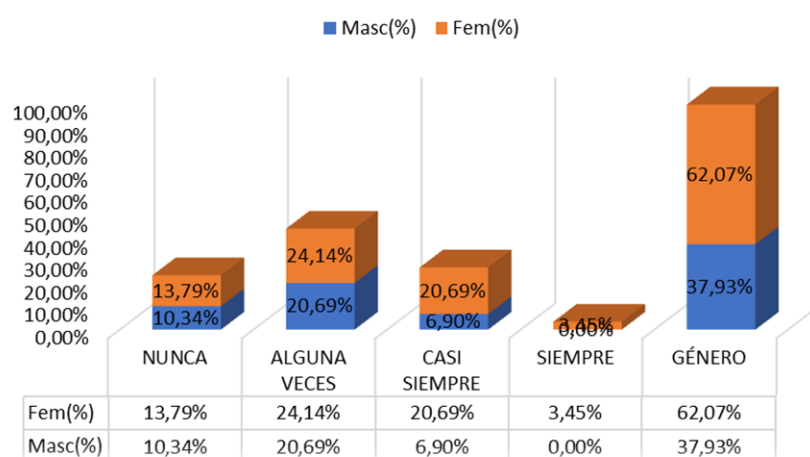


Grafico 10: Descripción grafica de la pregunta 10

Interpretación de datos:

En la tabla N°10, de los 29 encuestados; el 24.14% respondieron no contar con protección jurídica frente al acoso laboral, el 44.83% considera que alguna u otra forma tiene protección jurídica, el 27.59% menciona que casi siempre encuentra protección jurídica y, el 3.45% afirma gozar de la protección jurídica contra el acoso laboral, es un porcentaje mínimo quienes afirmaron que efectivamente se cuente con protección jurídica frente al acoso laboral.

TABLA 11

¿EL ACOSO LABORAL CAUSA MOLESTIAS SUCESIVAS EN LOS TRABAJADORES?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	1	3.33%	1	3.33%	2	6.67%
ALGUNAS VECES	4	13.33%	4	13.33%	8	26.67%
CASI SIEMPRE	2	6.67%	9	30.00%	11	36.67%
SIEMPRE	4	13.33%	5	16.67%	9	30.00%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

REPORTE GRÁFICO

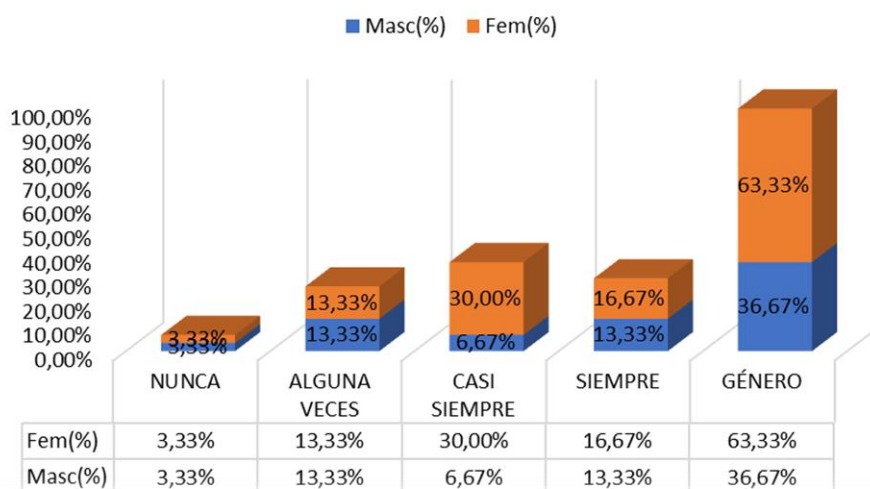


Grafico 11: Descripción gráfica de la pregunta 11

Interpretación de datos:

En la tabla N° 11, de los 30 trabajadores encuestados; el 6.67% indicaron que el acoso laboral no afecta ni genera molestias en las víctimas; el 26.67% manifiestan que algunas veces si genera molestias de forma sucesiva en los servidores públicos; el 36.67% indicaron casi siempre genera molestias sucesivas en los trabajadores; y el 30% indicaron que siempre produce molestias sucesivas en los trabajadores y esto afecta definitivamente el desarrollo sus actividades.

TABLA 12

¿DURANTE EL TIEMPO QUE VIENE LABORANDO, HA SUFRIDO MALTRATO FÍSICO Y PSICOLÓGICO?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	7	25.00%	12	42.86%	19	67.86%
ALGUNAS VECES	3	10.71%	6	21.43%	9	32.14%
CASI SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	10	35.71%	18	64.29%	28	100.00%

REPORTE GRÁFICO

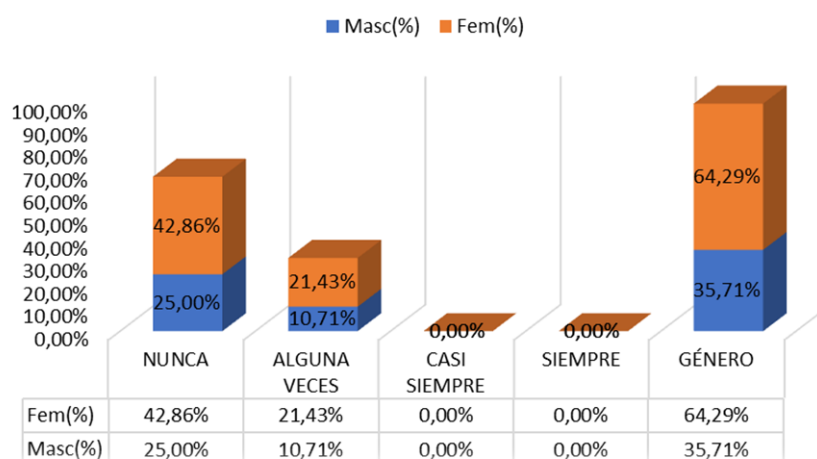


Grafico 12: Descripción grafica de la pregunta 12

Interpretación de datos:

En la tabla N° 12, de los 28 encuetados; el 67.86% dijeron no haber sido objeto de maltrato laboral; mientras que el 32.14% indicaron que algunas veces han sido objeto de maltrato físico y psicológico durante su desempeño laboral.

TABLA 13

¿LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA O MORAL, AFECTA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	2	6.67%	0	0.00%	2	6.67%
ALGUNAS VECES	2	6.67%	2	6.67%	4	13.33%
CASI SIEMPRE	2	6.67%	3	10.00%	5	16.67%
SIEMPRE	5	16.67%	14	46.67%	19	63.33%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

REPORTE GRÁFICO

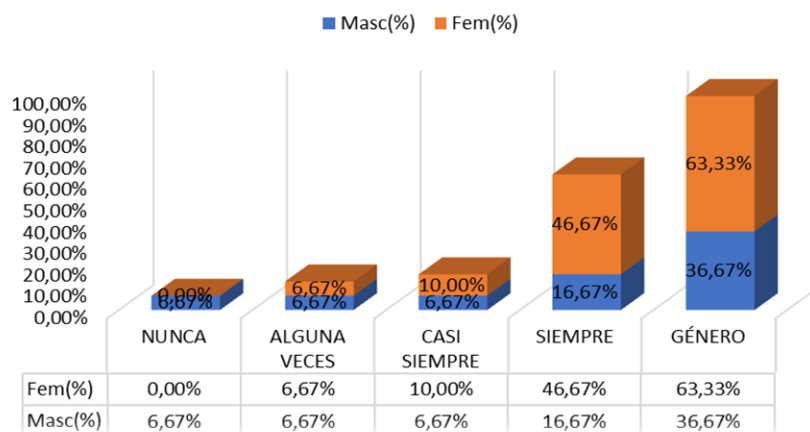


Grafico 13: Descripción gráfica de la pregunta 13

Interpretación de datos:

En la tabla N° 13, de los 30 encuestados; el 6.67% manifiestan que el maltrato psicológico no afecta en el desempeño laboral, de presentarse violencia psicológica o moral; el 13.33% indica que algunas veces la violencia puede afectar en el normal desempeño laboral; el 16.67% señala que casi siempre se ven afectados en el normal desenvolvimiento de sus labores; el 63.33% afirma que siempre la violencia psicológica o moral afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores, es un nivel muy alto el cual nos manifiesta que la violencia psicológica o moral y tiene una afectación muy alta en desarrollo personal y laboral de la víctima.

TABLA 14

¿LA VÍCTIMA POR ACOSO LABORAL DEBE DEMANDAR CIVIL Y PENALMENTE AL ACOSADOR?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
ALGUNAS VECES	1	3.45%	2	6.90%	3	10.34%
CASI SIEMPRE	1	3.45%	4	13.79%	5	17.24%
SIEMPRE	9	31.03%	12	41.38%	21	72.41%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

REPORTE GRÁFICO

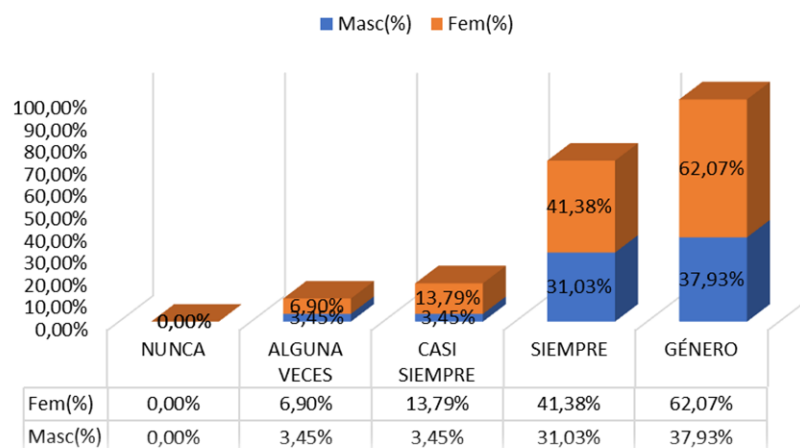


Grafico 14: Descripción gráfica de la pregunta 14

Interpretación de datos:

En la tabla N° 14, de los 29 encuestados; el 10.34% indica que algunas veces se debe poner en conocimiento de los órganos judiciales el destino del acosador; el 17.24% manifiesta que casi siempre se interpone queja en contra del acosador; el 72.41% afirma que las víctimas por acoso laboral (mobbing) deben demandar y darse a conocer ante las autoridades competentes.

TABLA 15

¿LOS QUE SUFREN ACOSO LABORAL DEBERÍAN SER INDEMNIZADOS ECONÓMICAMENTE?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	2	6.90%	0	0.00%	2	6.90%
ALGUNAS VECES	4	13.79%	6	20.69%	10	34.48%
CASI SIEMPRE	1	3.45%	4	13.79%	5	17.24%
SIEMPRE	4	13.79%	8	27.59%	12	41.38%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

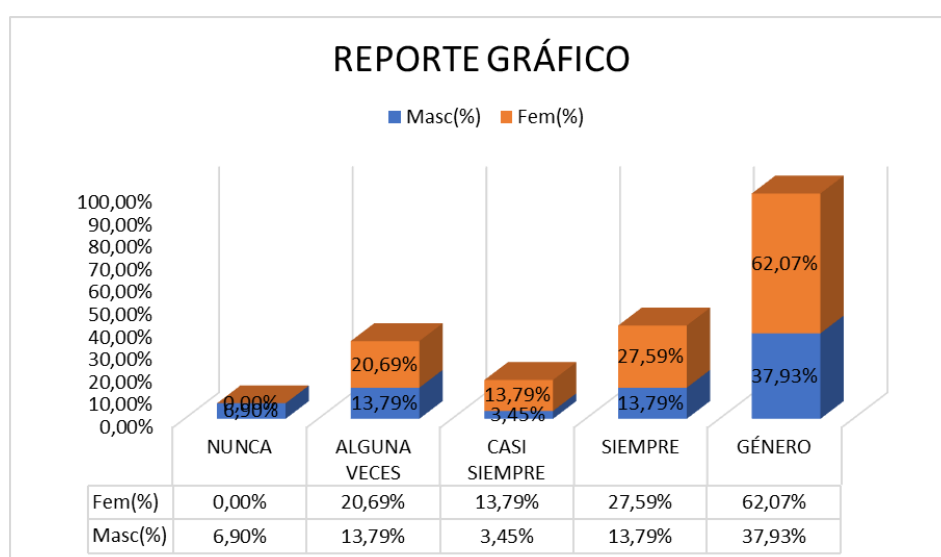


Grafico 15: Descripción grafica de la pregunta 15

Interpretación de datos:

En la tabla N° 15, de los 29 encuestados, el 6.90% respondieron que la víctima por acoso laboral no debería ser indemnizado económicamente; el 34.48% considera que alguna vez la víctima debería ser indemnizado; el 17.24% manifiesta que casi siempre se debe indemnizar; mientras que el 41.38% afirma que siempre se debe indemnizar económicamente a las víctimas que sufren la mala práctica de acoso laboral (mobbing) y conllevaría a que se pueda reparar en algo el daño que ha sido causado como víctima de acoso laboral.

TABLA 16

¿LA INDEMNIZACIÓN SERÁ SUFICIENTE PARA REPARAR EL DAÑO MORAL PRODUCIDO EN LA VÍCTIMA?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	4	13.79%	12	41.38%	16	55.17%
ALGUNAS VECES	6	20.69%	5	17.24%	11	37.93%
CASI SIEMPRE	1	3.45%	1	3.45%	2	6.90%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

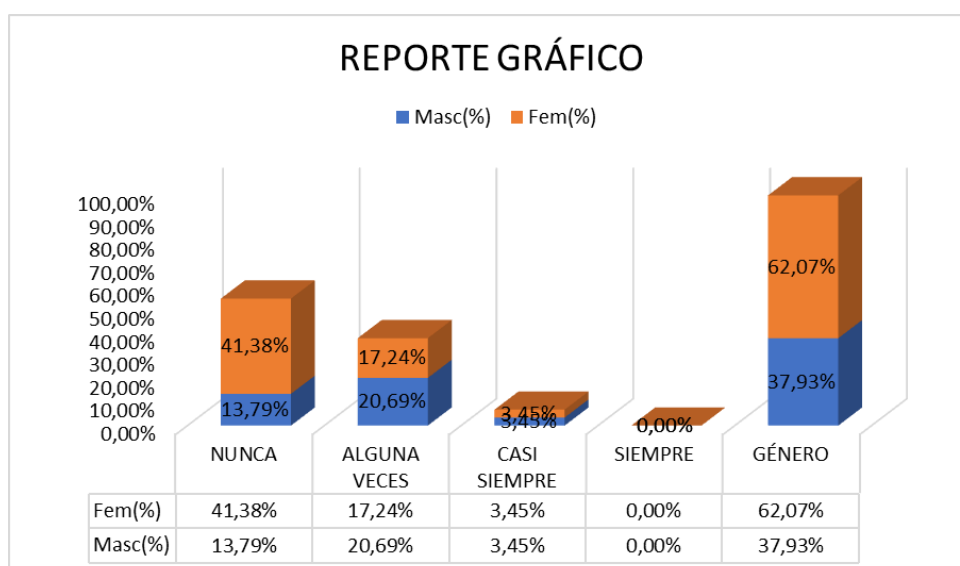


Grafico 16: Descripción grafica de la pregunta 16

Interpretación de datos:

En la tabla N° 16, de los 29 encuestados; el 55.17% indica que no será suficiente la indemnización para reparar el daño moral causado en la víctima; mientras que el 37.93% considera que algunas veces es suficiente la indemnización para reparar el daño moral producido en la víctima; y el 6.90% señala que casi siempre la indemnización es suficiente para reparar el daño moral sufrido por la víctima del mobbing.

TABLA 17

¿EL SINDICATO DE SU CENTRO LABORAL VELA POR LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	2	6.67%	9	30.00%	11	36.67%
ALGUNAS VECES	6	20.00%	8	26.67%	14	46.67%
CASI SIEMPRE	3	10.00%	2	6.67%	5	16.67%
SIEMPRE	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

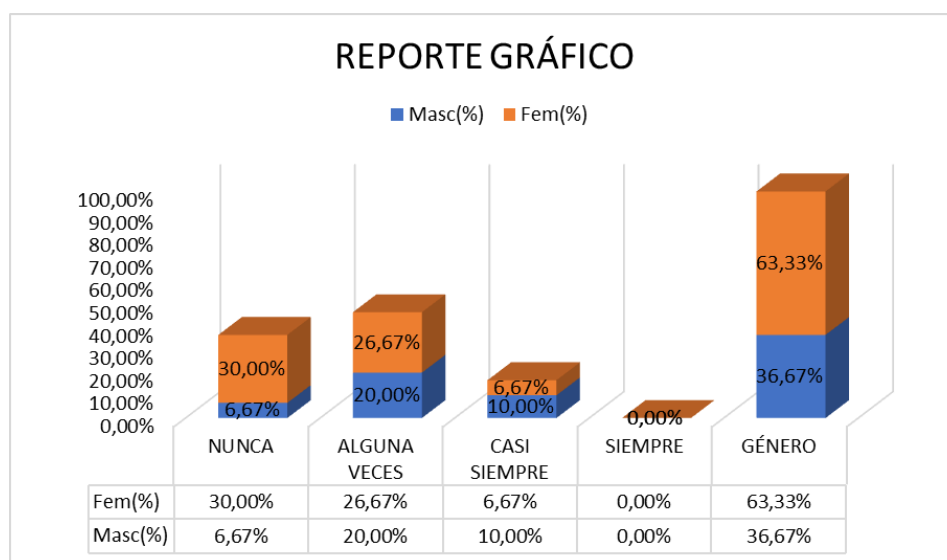


Grafico 17: Descripción grafica de la pregunta 17

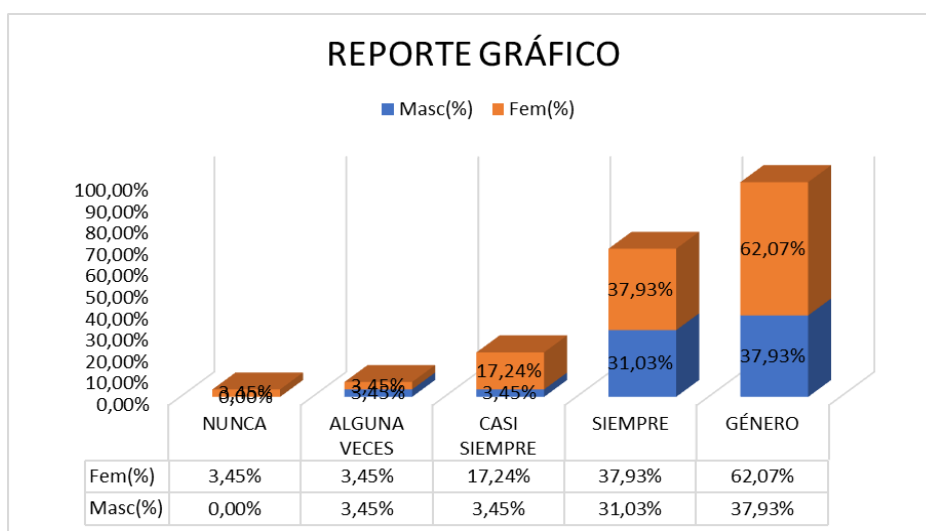
Interpretación de datos:

En la tabla N° 17, de los 30 encuestados; el 36.67% señala que el sindicato no vela por las víctimas que se ven afectados con mobbing; el 46.67% indica que algunas veces el sindicato intervine en defensa de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral; y el 16.67% considera que casi siempre el sindicato sale en defensa de las víctimas que se ven vulnerados en su integridad con el mobbing

TABLA 18

¿CREE NECESARIO JUDICIALIZAR EL ACOSO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	0	0.00%	1	3.45%	1	3.45%
ALGUNAS VECES	1	3.45%	1	3.45%	2	6.90%
CASI SIEMPRE	1	3.45%	5	17.24%	6	20.69%
SIEMPRE	9	31.03%	11	37.93%	20	68.97%
GÉNERO	11	37.93%	18	62.07%	29	100.00%

**Grafico 18:** Descripción grafica de la pregunta 18**Interpretación de datos:**

En la tabla N° 18, de los 29 encuestados; el 3.45% respondieron que no es necesaria judicializar el acoso laboral; el 6.90% indica que algunas veces es necesario judicializar los casos de mobbing; el 20.69% considera que casi siempre es necesario judicializar el acoso laboral; y el 68.97% señala que siempre es necesario judicializar el acoso laboral (mobbing), es decir recurrir ante el órgano jurisdiccional y solicitar la reparación de los daños ocasionados.

TABLA 19

¿CONOCE SI LA LEGISLACIÓN LABORAL DE NUESTRO PAÍS CONTEMPLA PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	2	7.14%	5	17.86%	7	25.00%
ALGUNAS VECES	6	21.43%	9	32.14%	15	53.57%
CASI SIEMPRE	0	0.00%	2	7.14%	2	7.14%
SIEMPRE	3	10.71%	1	3.57%	4	14.29%
GÉNERO	11	39.29%	17	60.71%	28	100.00%

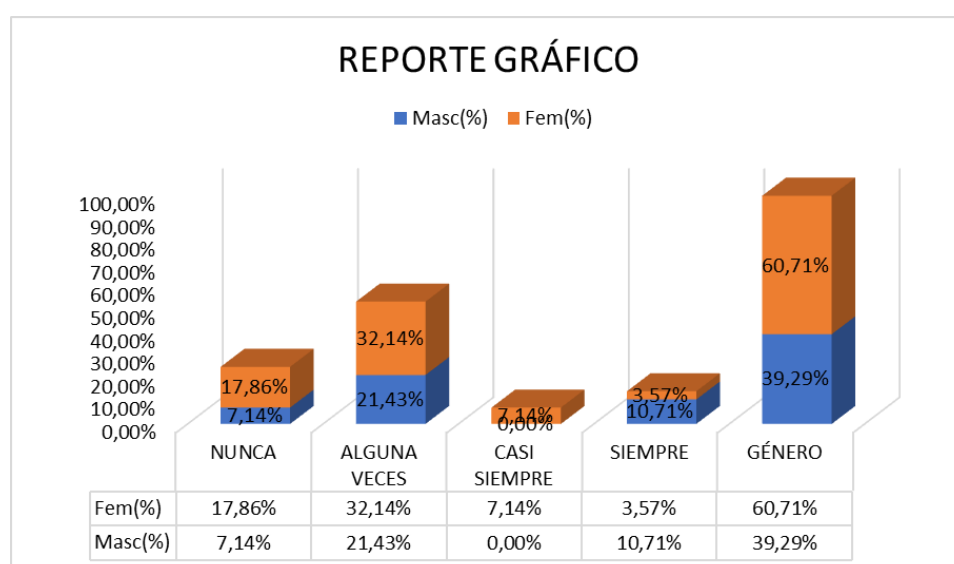


Grafico 19: Descripción grafica de la pregunta 19

Interpretación de datos:

En la tabla N° 19, de los 28 encuestados, el 25% indicaron que no tener conocimiento de la legislación laboral, donde se establezca el acoso laboral (mobbing); el 53.57% señala que alguna vez ha tomado conocimiento de que nuestra legislación contempla protección contra el acoso laboral; el 7.14% indica que casi siempre nuestra legislación laboral protege del acoso laboral; y el 14.29% ha indicado que siempre nuestra legislación laboral contempla protección a las víctimas de acoso laboral.

TABLA 20

¿CREE QUE SE DEBERÍA DE BRINDAR MAYOR INFORMACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL PARA EVITAR DAÑOS FÍSICO Y PSICOLÓGICO A LOS TRABAJADORES?

Alternativas	Masculino	Masc(%)	Femenino	Fem(%)	TOTAL	TOTAL (%)
NUNCA	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
ALGUNAS VECES	1	3.33%	1	3.33%	2	6.67%
CASI SIEMPRE	2	6.67%	1	3.33%	3	10.00%
SIEMPRE	8	26.67%	17	56.67%	25	83.33%
GÉNERO	11	36.67%	19	63.33%	30	100.00%

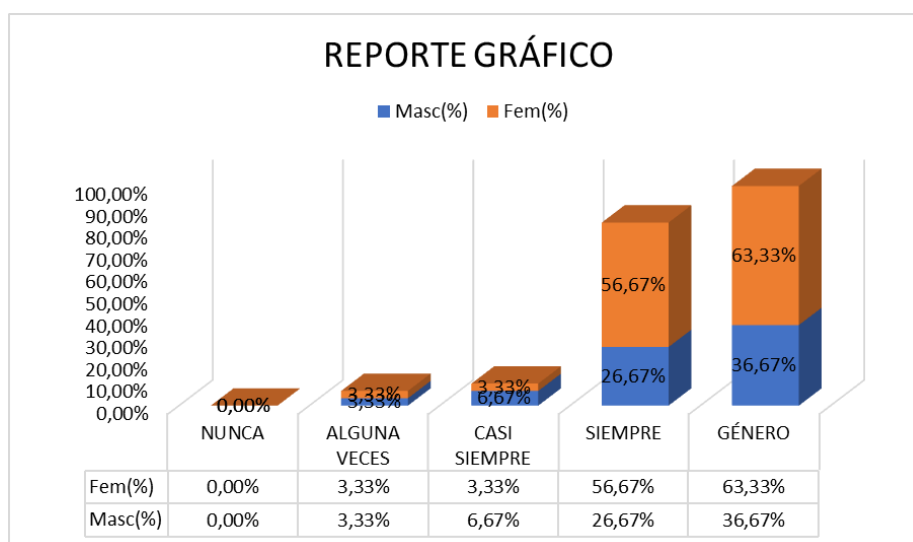


Grafico 20: Descripción grafica de la pregunta 20

Interpretación de datos:

En la tabla N° 20, de los 30 encuestados; el 6.67% respondieron que algunas veces debería de brindarse mayor información sobre acoso laboral; el 10% indica que casi siempre debe de facilitarse mayor información sobre mobbing; y el 83.33% señala que siempre debe de brindarse mayor información sobre el acoso laboral (mobbing), a efecto de prevenir y evitar daños físicos y psicológicos en las víctimas.

CONCLUSIONES

1. Según la bibliografía y la doctrina revisada, el acoso laboral (mobbing) siempre ha existido desde tiempos inmemoriales y, siempre ha estado latente en todas las culturas y sociedades, solo que con el pasar del tiempo se ha agudizado, siendo considerado como un fenómeno psicosocial que amenaza con destruir la salud emocional y psicológica del ser humano. Es así que podemos demostrar que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son víctimas de acoso laboral, en razón al **17.24%** que afirmaron ser víctimas del mobbing, aunque el porcentaje no es muy alta, pero no por eso se debe desatender el tema de acoso laboral en dicha entidad.
2. El vacío legal sobre protección jurídica contra el acoso laboral en nuestra legislación laboral ha quedado demostrada con el **25%** que indicaron, que no existe protección contra el fenómeno de mobbing, por consiguiente no existe antecedentes donde se haya sancionado ejemplarmente a un sujeto por este tema. Mientras que el acoso sexual si tiene un tratamiento jurídico de forma especial.
3. El acoso laboral o mobbing se refleja con mayor incidencia en las trabajadoras mujeres, que hace **13.79%**, frente al **3.45%** en trabajadores varones. Como se puede ver, los resultados obtenidos hacen constar que acoso laboral afecta ambos géneros. Así también, un total de **62.07%** señalan que alguna vez han experimentado conductas denigrantes de un posible mobbing, pero que han superado en primar fase de conflicto.
4. El **41.38%** de los encuestados han señalado estar de acuerdo con la indemnización por responsabilidad civil extracontractual, con ello se resarciría el daño producido por el acosador. Mientras que **55.17%** refiere que no basta la indemnización para restaurar el bien jurídico afectado, porque no se puede costear los sentimientos intrapersonales y, si ello fuera posible le resultaría fácil al agresor repararlo, así como

también podría resultar beneficiosa para la víctima, quien puede simular estar sufriendo daño moral. Por tanto, para determinar la indemnización equitativa y proporcional al daño generado, deberá valorarse las pruebas de manera objetiva.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los operadores del derecho prestar mayor atención al acoso laboral, ya que es un fenómeno social de estos tiempos que viene causando daños irreparables en la salud psicológica de quienes están siendo somatizados en el contexto laboral.
2. También hemos visto que nuestra legislación laboral no contempla de manera específica el acoso laboral. Por lo que, sugerimos que se retomen aquellos proyectos de ley sobre la materia, que fueron presentados a iniciativa propia en otras investigaciones sobre el mismo caso y, de hacer viable esos proyectos, subsanaríamos esas las lagunas y vacíos legales, y desde ya se garantizaría una verdadera tutela jurídica a las víctimas.
3. Se sugiere a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Tambopata establecer reglamentos internos de trabajo que de alguna manera debe prevenir aquellos actos de acoso laboral, que puede darse de forma vertical u horizontal. Caso contrario se deberá proceder vía judicial, a fin de solicitar el cese de acoso laboral y, de haber daño moral la víctima podrá procurar indemnización por responsabilidad civil extracontractual.
4. Se sugiere a las autoridades jurisdiccionales de todas las instancias, resolver con arreglo a ley los casos de acoso laboral, para ello deberán ceñirse a los principios generales del derecho por las razones antes indicadas y, se deberá ponderar los bienes jurídicos afectados, para establecer una indemnización justa, o que al menos remedie su estado situacional de la víctima. Asimismo, el autor del acoso laboral deberá afrontar un proceso administrativo disciplinario por contravenir al código de ética en su accionar.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexandre, V. X. (2011). *La Respuesta Jurídica Frente al Acoso Moral en el Trabajo*. España: Universidad de León .
- Aranzamendi Ninacondor, L. (2010). *La Investigación Jurídica*. Lima: Crijley .
- Barros, E. (2006). *Responsabilidad Extracontractual*. Córdoba : Universidad Nacional de Córdoba .
- Caamaño Roja , E., & Ugarte Cataldo , J. L. (2014). Artículos de Investigación-Derecho de Trabajo. *El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales*, 12.
- Cabo Saiz, Y. (12 de 10 de 2013). *Generalitat Valenciana*. Recuperado el 16 de 08 de 2018, de INVASSAT: http://www.invassat.gva.es/es/visor-biblioteca?p_p_id=122_INSTANCE_LOQXfM9RtBB8&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=161740649
- Cabo, Y. (2013). *"El mobbing" hacer visible, lo invisible*. España : Repositorio de la Universidad de Cantabria .
- Carvajal Orozco, J. G., & Davila Londaño, C. (23 de enero de 2013). Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia. *Investigacion Realizada en Colombia*, 114-124.
- Cervantes Benavides, L. E., Estrada Olguín, R., Márquez Miramontes, B. L., & Rodríguez Hernández, R. (2015). *Violencia y Competitividad en las Organizaciones Modernas*. Mexico : Universidad Autónoma del Estado de Mexico .
- Chambi Hilasaca, K. K. (2011). Factores Psicosociales y Laborales Asociados al Síndrome de Mobbing en el Profesional de Enfermería de la Microred cono sur. *Repositorio de la Universidad Nacional Jorge Basadre Crohman*, 15-45.
- Chihuantito Alvarez, C. I., & Ccori Gonzales, L. M. (02 y 09 de 03 de 2018). Entrevista sobre Acoso Laboral y la Responsabilidad Civil. (J. Ccori Cárdenas, & I. Rado Aguilar, Entrevistadores)
- Chirinos, S. E. (2010). *La Constitución: Lectura y Comentarios*. Lima: Editorial Rodhas SAC.
- Claudio, P. C. (08 de 06 de 2012). El nuevo ilícito de acoso laboral en el derecho del trabajo Chileno. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 15-17.
- Constante Martínez, L. I., & Lazo Marroquín, I. d. (2014). *ACOSO LABORAL DE LOS EMPLEADORES COMO FORMA DEVULNERAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SALVADOR*. El Salvador: Universidad de el Salvador.
- De Trazegnies, F. (1988). *La Responsabilidad Extracontractual*. Lima : Gaceta Jurídica .
- Diario Oficial el Peruano . (05 de 02 de 2003). Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual . *Diario Oficial el Peruano*, págs. 3-12.
- Dighero Eberhard, A. (2014). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, 3-16.
- Editores, J. (2015). *Constitución Política del Perú*. Lima : Acuario .
- Editores, J. (2016). *Código Civil*. Lima: Jurista Editores .
- Editores, J. (2016). *Constitución Política del Perú*. Lima: Jurista Editores .
- Editores, J. (2016). *La Constitución Política del Perú*. Lima : Jurista Editores.
- Epinoza Espinoza, J. A. (2013). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Lima: RODHAS.
- Fernandez Cruz, G. (2015). *Derecho civil extrapatrimonial y responsabilidad civil*. Lima: Gaceta Jurídica .
- Fernandez Sessarego, C. (2001). El daño al proyecto de vida . *Revista Jurídica*, 2-12.
- France Hirigoyen, M. (22 de 04 de 2014). *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente*. Recuperado el 16 de 10 de 2018, de

- www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf:
www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf
- Gabriela, M. B. (04 de 12 de 2015). El acoso laboral y la seguridad social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2(21), 1-6.
- Galeano Marín, M. E. (2016). *Diseño de Proyecto en la Investigación Cualitativa*. Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Globalización. (12 de 09 de 2014). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1827/1/TFG-L80.pdf>. Recuperado el 14 de 07 de 2018, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1827/1/TFG-L80.pdf>:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1827/1/TFG-L80.pdf>
- Gonzales de Rivera , J. L. (18 de 07 de 2000). *www.diariomedico.com*. Recuperado el 14 de 08 de 2018, de <http://www3.uji.es/~agrandio/mobbing>:
<http://www3.uji.es/~agrandio/mobbing>.
- Gonzales de Rivera, J. L. (05-01-2006). *LAS CLAVES DEL MOBBING. EL ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO*. Madrid: EOS.
- Ñaki Piñuel. (20 de 09 de 2003). <https://www.gestiopolis.com/mobbing-acoso-laboral>. Recuperado el 15 de 08 de 2017, de GESTIOPOLIS:
<https://www.gestiopolis.com/mobbing-acoso-laboral>
- Juristas, E. (2015). *Constitución Política del Perú* . Lima : Acuario .
- Juristas, E. (2015). *Constitución Política del Perú* . Lima: Acuario .
- Juristas, E. (2015). *Constitución Política del Perú* . Lima : Acuario .
- Kind, H. (19 de 03 de 2010). El trato entre jefes y subordinados . (CNN, Entrevistador)
- Legales, E. N. (1997). *Revista Jurídica del Perú. Revista Jurídica del Perú*, 153.
- López Pino , C. M., & Seco Martín , E. (2015). *Revista de derecho . Eficacia de la Ley 1010/2006de acoso laboral en Colombia, una intrpretación desde la sociología*, 112.
- Mariños García, R. R. (2016). *Criterios jurídicos para la unificación del régimen dual de la responsabilidad Civil a nivel del ordenamiento Civil Peruano*. Trujillo : UPAO .
- Morales Vargas, E. M. (03 de 12 de 2017). El reconcimimiento del acoso laboral frente a las decisiones . *Criterios: Cuadernos de Ciencias Jurídicos y Política Internacional* , 76-83.
- Organizacion Internacional del Trabajo . (2010). *Acoso Laboral Hacia Las Mujeres . Igualdad entre Mujeres y hombres en el trabajo: una cuestion de principios* , 03.
- PETROPERU. (16 de 05 de 2008). *Acoso. Boletín Ética y Valores*, 5(5), 1-7.
- Rios, j., Aguirre, j., & Macias, V. (2017). *El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana* . Colombia : Vox Juris.
- Roberta, C. P. (23 de 10 de 2013). El acoso moral en Italia: Marco de referencia y evolucion jurisprudencial. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laboreles y Derechos del Empleo*, 1(4), 6.
- Rodriguez Lopez, P. (2004). *EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: LA RESPONSABILIDAD EN EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO*. Madrid : DIJUSA S.L .
- Sala de la comision-BCN-Chile. (2007). *BOLETIN N° 3198-13-1 (INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL)*. Chile: Cámara de Diputados.
- Sieglin Suetterlin, V. (2012). El impacto del acoso laboral en los observaciones. Estudio de caso en instituciones academicas en México . *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 191-223.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la Invetigación Cualitativa, tecnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia : Editorial Universitaria de Antioquia .
- Taboada Córdova, L. (2013). *Responsabilidad civil extracontractual* . Lima: Grijley .
- Tamayo Jaramillo, J. (2015). *Responsabilidad Civil Extrapatrimonial y Responsabilidad Civil* . Lima : Gaceta Juridica .

- Toro Jaramillo, I. D., & Parra Ramírez, R. D. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. Colombia : Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Vidal Casero, M. d. (28 de 09 de 2010).
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf. Recuperado el 25 de 03 de 2018, de El mobbing en el trabajo. su problemática:
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Villaverde Menendez , I., Requejo Rodríguez , P., Presno Linera, M., Alaez Corral , B., & Fernandez Sarasola , I. (1997). Derecho Constitucional: materiales de practicas. En corporativo, *Derecho Constitucional: materiales de practicas* (pág. 597). Universidad de Oviedo : Servicio de Publicaciones .
- Zamora , C. (07 de 11 de 2017). Sepa cuáles son las claves para reconocer y denunciar el Mobbing o acoso laborla . *El correo* , pág. 6.
- Zapata Carnaque, E. M. (2017). Mobbing: una forma perversa de acoso laboral . *Temas laborales* , 1-8.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de variables

Anexo 3: Instrumento

Anexo 4: Solicitud de autorización, para realización de estudios

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento

Anexo 6: Ficha de validación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO	INSTRUMENTO
<p>GENERAL: ¿Corresponde a la víctima del acoso laboral (mobbing) la indemnización por responsabilidad civil extracontractual, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS: - ¿Cuál es el tratamiento legal del acoso laboral en la legislación nacional? - ¿El acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017? - ¿Cómo establecer una</p>	<p>GENERAL: Determinar si debe indemnizarse por responsabilidad civil extracontractual a las víctimas de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS: ❖ Describir y analizar el tratamiento legal del acoso laboral en la legislación nacional. ❖ Determinar si el acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017. ❖ Definir los parámetros y lineamientos para una indemnización justa de las víctimas de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el</p>	<p>GENERAL: Las víctimas de acoso laboral deben ser indemnizadas por responsabilidad civil extracontractual en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo-2017.</p> <p>ESPECÍFICOS: ✓ El acoso laboral no tiene un debido tratamiento en la legislación nacional. ✓ El acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante los años 2017. ✓ Una indemnización justa para las víctimas de acoso laboral debe</p>	<p>INDEPENDIENTE: Acoso Laboral <u>Indicadores</u> - Acoso de forma descendente. - Acoso de forma horizontal - Acoso de forma descendente. (x)</p> <p>DEPENDIENTE: Responsabilidad Civil Extracontractual (y) <u>Indicadores</u> - Responsabilidad por daño a la persona - Responsabilidad por daño moral - Responsabilidad por daño al proyecto de vida</p> <p>DIMENSIONES: Actividad técnico jurídica:</p>	<p>Tipo De Investigación: Exploratoria, Analítica-básica.</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional.</p> <p>ESQUEMA:</p> <pre> X / \ / \ M Y \ / r / \ / \ X Y </pre> <p>Población: Comprende: Todos los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata de la Región de Madre de Dios.</p> <p>Muestra: 30 Servidores Públicos de la Municipalidad</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta. Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario estructurado.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS: Estadística Descriptiva e Inferencial y estadísticos de pruebas de hipótesis.</p>

<p>indemnización justa para las víctimas de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017?</p> <p>- ¿Cuál es la responsabilidad que corresponde al agente de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017?.</p>	<p>año 2017.</p> <p>❖ Describir las demás responsabilidades que corresponden al agente de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017.</p>	<p>fundamentarse en parámetros y lineamientos procedimentales, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante los año-2017.</p> <p>✓ El agente de acoso laboral, tiene también responsabilidad administrativa y civil, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año-2017.</p>	<p>Se ha tenido como alcances y delimitaciones en el presente trabajo de investigación en base de los estudios realizados durante el mes de enero a diciembre del año 2017.</p>	<p>Provincial de Tambopata de la Región de Madre de Dios.</p> <p><u>Selección:</u> probabilístico simple.</p> <p><u>Tamaño:</u> 30 servidores públicos</p>	
---	--	--	---	--	--

Variables	Definición	Tipo de variable según su naturaleza	Tipo de variable según su relación	Indicador operativa	Escala de medición	Índice y valores
Acoso laboral (mobbing)	Conducta agresiva, denigrante y humillante, que lesiona la dignidad e integridad física, psíquica y moral del servidor público.	Cuantitativo	Independiente	<ul style="list-style-type: none"> - Ascendente: acoso laboral entre el (los) subordinado (s) y el superior jerárquico. - Horizontal: acoso laboral entre compañeros del mismo nivel. - Descendente: Acoso laboral del superior al subordinado. 	Nominal: Porcentaje (%)	Se observa Inexistencia de demandas sobre acoso laboral ante órgano judicial
Responsabilidad civil extracontractual	Es la responsabilidad civil que se genera de un hecho delictuoso fuera del contexto contractual, donde la víctima y autor del daño no tienen vínculo, y si lo hubiera no hay obligación.	Cualitativo	Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> - Daño a la persona: Cuando el acoso afecta el cuerpo y el espíritu, trasgrediendo directamente la integridad personal. - Daño moral: Cuando el acoso afecta a la psiquis y sentimientos de la persona. - Daño al proyecto de vida: cuando se frustra el proyecto de vida diseñado hacia una vida futura. 	Grado de satisfacción: regular	Inexistencia de información sobre sentencias de cosa juzgada, referente al acoso laboral.
Edad		Cualitativo	Independiente	Mayores de 18 años	Porcentaje	Un año
Genero		Cuantitativo	Dependiente	Ambos géneros	Grado de satisfacción: regular	Varones (11) Mujeres (18)

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

ENCUESTA TESIS

Señores servidores públicos de la Municipalidad de Tambopata, tenemos el agrado de presentarnos como tesis de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que venimos realizando trabajo de investigación, titulada: "Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual, respecto al Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, año-2017". La información brindada en esta encuesta es de carácter confidencial y anónima, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Género: Masculino Femenino

Marque la opción que considere por conveniente con un aspa (X).

Nº	Preguntas	siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
01	¿Su jefe inmediato es respetuoso a la hora de encomendarle o asignarle sus funciones?				
02	¿Sus compañeros de trabajo le han cuestionado o reprochado en la forma que usted desarrolla sus labores?				
03	¿Alguna vez usted se ha sentido intimidado por su jefe inmediato o sus compañeros de trabajo?				
04	¿Usted tiene conocimiento sobre el acoso laboral, que es muy diferente al acoso sexual?				
05	¿Usted es o fue víctima de acoso laboral?				
06	¿Cree usted que existen víctimas que sufren acoso laboral en su Centro de Trabajo?				
07	¿Cree usted que el acoso laboral afecta significativamente el desempeño de sus actividades de los trabajadores?				
08	Cree usted que las víctimas de acoso laboral no dan a conocer al respecto, por miedo a perder su trabajo?				
09	¿Usted conoce algún caso de despido por haber denunciado ser víctima de acoso laboral?				
10	¿Crees que las víctimas por acoso laboral gozan de protección jurídica?				
11	¿El acoso laboral causa molestias sucesivas en los trabajadores?				
12	¿Durante el tiempo que viene laborando, ha sufrido maltrato físico y psicológico?				
13	¿La violencia psicológica o moral, afecta el nivel de desempeño laboral?				
14	¿La víctima por acoso laboral debe demandar civil y penalmente al acosador?				
15	¿Los que sufren acoso laboral deberían indemnizados económicamente?				
16	¿La indemnización será suficiente para reparar el daño moral producido en la víctima?.				
17	¿El Sindicato de su centro laboral vela por las víctimas de acoso laboral?				
18	¿Cree necesario judicializar el acoso laboral?				
19	¿Conoce si la legislación laboral de nuestro país contempla protección contra el acoso laboral?				
20	¿Cree que se debería de brindar mayor información sobre acoso laboral para evitar daños físico y psicológico a los trabajadores?				

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

CARGO

SOLICITAMOS: Información resumida sobre los procesos administrativos disciplinarios, referente al acoso laboral en su representada.

SEÑOR:

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE TAMBOPATA



YO, JOSÉ CCORI CÁRDENAS identificado con DNI N° 45926649, domiciliado en Psj. Elena Areque Macedo Mz "A" Lt. 05, e IRMA RADO AGUILAR identificada con DNI N° 48486062, domiciliada en la calle Antonio Troncoso s/n ambos en esta ciudad de Puerto Maldonado, Provincia y Distrito de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, nos presentamos y solicitamos lo siguiente:

Que, mediante la presente hacemos extensivo nuestro saludo a Ud. A fin de solicitarle información resumida y documentada sobre procesos administrativos disciplinarios seguidos contra funcionarios y servidores referente al acoso laboral en su representada, con el objetivo de desarrollar nuestro tema de investigación denominado **"indemnización por responsabilidad civil extracontractual, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el año 2016-2017"**. En esta oportunidad como **Bachilleres** en Derecho y Ciencias Políticas de la **Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**.

La información solicitada por la presente es con la finalidad de obtener datos reales sobre lo indicado en nuestro título de tesis; bajo el siguiente formato:

N° de expediente	Descripción de caso	Año de inicio	Estado del proceso
------------------	---------------------	---------------	--------------------

POR LO EXPUESTO:

A Ud., Rogamos acceder a lo solicitado por considerarla justa y legal.

Anexo:

- Copias simples de DNI
- Copias simples de bachilleratos.
- Copias de la caratula de tesis.

Puerto Maldonado, 27 de noviembre de 2017

Atentamente;

José Ccori Cárdenas
DNI N° 45926649

Aguilar Irma Rado
DNI N° 48486062



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 13 de diciembre del 2017

CARTA N° 522 -2017-MPT-GAF-SGPER

Señorita:
 Irma Rado Aguilar.

CIUDAD.

SUNTO : Se acepta lo solicitado.
 REFER. :Solicitud de fecha 07-12-2017.

Tengo a bien dirigirme a usted, saludándole atentamente y a la vez dar respuesta al documento mencionado en referencia, para lo cual se le acepta dándole las facilidades para su aplicación de Encuesta, sobre el tema " Indemnización por responsabilidad civil extracontractual, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el año 2017".

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

 **Municipalidad Provincial de Tambopata**
 Madre de Dios


Mg. Manuel Isaias Ruiz Yagano
 SUB-GERENTE DE PERSONAL

Cc.
 Archivo



PERÚ

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA

GERENCIA MUNICIPAL

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"****"MADRE DE DIOS. CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"**

Puerto Maldonado 11 de diciembre del 2017

CARTA N° 340-2017-MPT-GM.

Señor:
JOSE CCORI CARDENAS
PASAJE ELENA AREQUE MACEDO MZ "A" Lt. 05

CIUDAD.-

ASUNTO : **SOBRE SOLICITUD DE INFORMACIÓN**
REF. : **SOLICITUD - EXPEDIENTE N° 021580**

Mediante la presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, sobre información resumida sobre los procesos administrativos disciplinarios, referente a acoso laboral en la Institución.

En este sentido y en atención a lo solicitado, se remite el Informe N° 010-2017-MPT-SEC.TEC.-PAD/YQC, donde indica que no se han encontrado denuncias, expedientes procesos PAD u otros similares sobre acoso laboral en la institución.

Sin otro particular, es oportuna la ocasión para manifestare mi consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA - MADRE DE DIOS

[Firma manuscrita]
CPC. VICTOR A. GONZALES BAZALAR
GERENTE MUNICIPAL (e)

VASGB/GM (e)
c.c.
Alcaldía
Archivo
Reg. N° 4463
Folios: 01



"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

INFORME N° 010-2017-MPT-SEC.TEC.-PAD/YQC

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
GERENCIA MUNICIPAL

Recibido _____
Fecha 06.12.17
Hora 11.05 Reg. 4463

A : **Mg. Rolan F. Rondon Palomino.**
Gerente Municipal – MPT.

DE : **Bach. Yenny Quispe Corrales.**
Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la MPT.

ASUNTO : Sobre Información Solicitada.

REF : a) Carta N° 362-2017-MPT-GM, de fecha 29 de noviembre del 2017.
b) Expediente N° 021580, de fecha 27 de noviembre del 2017.

FECHA : Puerto Maldonado, 06 de diciembre del 2017.

Por medio de la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento detallado en la referencia, paso a informarle lo siguiente:

Que, mediante documento de la referencia a), la Gerencia Municipal remite a esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios – PAD, el documento de la referencia b), presentado por **JOSE CCORI CARDENAS** e **IRMA RADO AGUILAR**, mediante el cual solicitan información resumida y documentada sobre procesos administrativos disciplinarios seguidos contra funcionarios y servidores referentes al acoso laboral en nuestra entidad, con la finalidad de desarrollar un tema de investigación, en la condición de bachilleres de la Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, bajo el siguiente formato.

N° de expediente	Descripción de caso	Año de inicio	Estado del proceso
------------------	---------------------	---------------	--------------------

Al respecto cabe informar que se ha revisado el Acervo Documentario, los expedientes concluidos y los que se encuentran en trámite, siendo así que, no es posible remitir dicha información, en razón a que **NO SE HAN ENCONTRADO DENUNCIAS, EXPEDIENTES, PROCESOS PAD u otros similares sobre acoso laboral**, el cual es materia de solicitud.

Es todo cuanto informo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle mi consideración y estima personal.

Atentamente;

SEC.TEC.-PAD/YQC
Archivo
C.C

Municipalidad Provincial de Tambopata
Madre de Dios

Yenny Quispe Corrales

Bach. Yenny Quispe Corrales
SECRETARÍA TÉCNICA DEL PAD

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
GERENCIA MUNICIPAL

PROVEIDO N° _____
PASE A Sec. G.R.
PARA _____
Yenny Quispe Corrales
P. Maldonado, _____
GERENTE MUNICIPAL

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad"

SOLICITAMOS: Información Resumida sobre Procesos Administrativos disciplinarios, referente al acoso laboral.

SEÑOR:

ABOG. ENRIQUE SAONA RUIDIAS

JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

Municipalidad Provincial de Tambopata ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	
Recibido.....	
Fecha.....	2 D.I.C. 2017
Hora.....	3:20 Reg. 405

Yo **JOSE CCORI CARDENAS** identificado con DNI N° 45926649 domiciliado en Psj. Elena Areque Macedo Mz "A" Lt. 05, e **IRMA RADO AGUILAR** identificada con DNI. N° 48486062 domiciliado en la calle Antonio Troncoso s/n ambos en esta ciudad de Puerto Maldonado, Provincia y Distrito de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, nos presentamos y solicitamos lo siguiente:

Que, por medio del presente es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y solicitarle información resumida y documentada sobre procesos administrativos disciplinarios seguidos contra funcionarios y servidores referente al acoso laboral en su representada, con el objetivo de desarrollar nuestro tema de investigación denominado **"Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual Respecto al Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata - 2017"**. En calidad de bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

La información solicitada es con la finalidad de obtener datos verídicos y estadísticos de procesos administrativos disciplinarios que se hayan realizado durante el año 2017 respecto a nuestro tema de investigación para lo cual rogamos que contenga la siguiente información:


Breve descripción del caso	Estado en el que se encuentre	Número de casos	Las sanciones
----------------------------	-------------------------------	-----------------	---------------


POR LO EXPUESTO:

A Ud. Rogamos acceder a lo solicitado por considerarla justa y legal¹.

Puerto Maldonado, 12 de diciembre de 2017

Atentamente,


 Jose CcoJose Ccon
 DNI: 45926649


 Irma Rado Aguilar
 DNI: 48486062

¹ Art. 7 de la ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que establece que; Toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública...



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 13 de diciembre de 2017

OFICIO N° 354-2017-MPT/OCI

Señores:

José Ccori Cárdenas**Irma Rado Aguilar**

Ciudadanos

Pasaje Elena Areque Macedo Mz A Lote 5

Calle Antonio Troncoso s/n

Tambopata/Tambopata/Madre de Dios**ASUNTO** : Solicitud de Información**REF** : Carta s/n de 12 de diciembre de 2017

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en mérito del documento de la referencia, cuya copia se adjunta a un (1) folio, mediante el cual solicitan información si este despacho realizó Procesos Administrativos disciplinarios, referente a acoso laboral.

Al respecto les comunicó, que conforme al artículo 82° de la Constitución Política del Perú precisa: *“La Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la **ejecución del Presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control (...)**”*

Por lo tanto en lo que se refiere a acoso laboral, este despacho no tiene nada en sus archivos o actuados, se les sugiere hacer la consulta correspondiente al Ministerio de Trabajo de la Región o los Juzgados pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi especial consideración.

Atentamente;



 Municipalidad Provincial de Tambopata
 Madre de Dios
Abg. Enrique Saona Ruzfias
 JEFE DEL ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL

ESR/OCI
Arch.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la
Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadores: José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Aldo Gustavo Rengifo Kale

Lugar y fecha:

16-10-2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Copied

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Copied

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)


Copied

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Copied

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma
Lic. Mg. o Dr.: Aldo Gustavo Rengifo Kale
DNI: 23867170
Teléfono: 940 395203

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

” ”Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la
Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017”

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigadora: José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Lic, Mg. o Dr.: Aldo Gustavo Ruzifo Kalu
 DNI: 23867170
 Teléfono: 940395203

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadores: José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Silvia Antonieta Polanco Chavez

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado, 16-10-2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

CONFORME

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

CONFORME

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

CONFORME

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma manuscrita]
Firma

Lic. (Mg.) o Dr.: *Silvia Antonieta Polanco Chavez*

DNI: *29506453*

Teléfono: *953271420*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

" **Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la
Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017**"

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigadora: **José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Lic, Mg. o Dr.: *Silvia Antonieta Polanco Chavez*DNI: *29506453*Teléfono: *953271420*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadores: José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Mp. Jesús Alberto Alvarado Ruiz

Lugar y fecha:

16-10-2018 pto. Maldonado

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Conforme

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Conforme

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Conforme

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Conforme

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Lic/Mg o Dr.: Jesús A. Alvarado Ruiz

DNI: 04821236

Teléfono: 097559319

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

" "Indemnización por responsabilidad civil extrajudicial, respecto al acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo 2017"

Nombre del instrumento: Cuestionario


Investigadora: José Ccori Cárdenas e Irma Rado Aguilar.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Lic. (Mg.) o Dr.: José A. Alpaca Ruiz
 DNI: 04821236
 Teléfono: 097559319



CARTA PARA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Abog: Ceferina Inés Chihuantito Álvarez

Independiente

Mediante la presente, nos dirigimos a usted, para solicitarle su colaboración en la entrevista sobre estudios enmarcados en el tema de investigación denominado: ***“Indemnización por Responsabilidad Civil Extracontractual, Respecto al Acoso Laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, periodo-2017”***, en el proyecto de tesis antes presentado a la Facultad de Educación, y conducido por la asesora, Abog. Shelni Ady Kuentas Aragón, adscrita al departamento de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Dicho Proyecto tiene como objetivo general: Determinar si debe indemnizarse por responsabilidad civil extracontractual a las víctimas de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el periodo 2017.

Objetivos Específicos:

- ❖ Describir y analizar el tratamiento legal del acoso laboral en la legislación nacional.
- ❖ Determinar si el acoso laboral afecta al proyecto de vida de las víctimas, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017.
- ❖ Definir los parámetros y lineamientos para una indemnización justa de las víctimas de acoso laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017.
- ❖ Describir las demás responsabilidades que corresponden al agente de acoso laboral, en la Municipalidad Provincial de Tambopata, durante el año 2017.

En función de lo anterior es pertinente su cooperación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 FACULTAD DE EDUCACION
 CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



Al colaborar usted con esta investigación, deberá responder según su criterio y de acuerdo a su especialidad e experiencia profesional en el campo, lo cual se realizará mediante grabación de audio. Dicha entrevista durará aproximadamente quince minutos y será realizada en las instalaciones de su estudio jurídico.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación, es procurar un ambiente laboral libre de todo maltrato psicológico como el mobbing, en beneficio de los servidores públicos que laboran en la institución pública antes indicada, a través de una sanción ejemplar contra el acosador laboral y buscar una reparación indemnizatorio para la víctima.

Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

Desde ya le agradecemos su participación y colaboración.

Puerto Maldonado, 26 de mayo de 2018

Br. CCORI CARDENAS, José
 DNI N° 45926649

Br. RADO AGUILAR, Irma
 DNI N° 48486062

C. Irma Chibuzaitto Alvarez
 ABOGADA
 C.A.E. N° 1079
 -05-18



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



INFORMACIÓN CONSENTIDA

Acepto participar y cooperar voluntariamente en el tema investigación, que vienen desarrollan los tesis: Br. José Ccori Cárdenas y Br. Irma Rado Aguilar. Del cual, he sido informado de que la meta de este estudio, es para procurar demostrar la existencia de mobbing (acoso laboral) y sus implicancias legales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, para lo cual, me han indicado que tendré que responder preguntas pre-estructurados en una entrevista grabada en audio, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente para reforzamiento teórico del tema y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Asimismo, he sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto durante el desarrollo de la entrevista, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Puerto Maldonado, 26 de mayo de 2018

.....
Ceferina Inés Chihuantito Álvarez
DNI N°
ABOGADA

.....
Br. José Ccori Cárdenas
DNI N° 45 926649

.....
Br. Irma Rado Aguilar
DNI N° 48486062