



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**

FACULTAD DE INGENIERIA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

**TESIS**

El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los  
servidores administrativos en un Hospital del Callao, 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Pública

**PRESENTADO POR**

Mendoza Alvarez, Jorge Luis

Niño Montalvo, Pierre Jonathan

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO**

**PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESOR**

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

**Chincha, Perú, 2025**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 5 de enero del 2026

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

### Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, los **Bach. MENDOZA ALVAREZ JORGE LUIS y NIÑO MONTALVO PIERRE JONATHAN** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

### **TITULADA:**

“El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos en un Hospital del Callao, 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas  
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714  
DNI: 09672411

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, **Mendoza Alvarez Jorge Luis**, identificado con DNI N°76860536 y **Niño Montalvo Pierre Jonathan**, identificado con DNI N°45544602, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos en un Hospital del Callao, 2025", declaramos bajo juramento que:

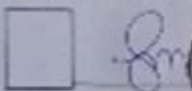

**EL PRESENTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA**



- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de los fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el/la investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o sustracción de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 25%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Ate 25 de Enero del 2026

   
Mendoza Alvarez Jorge Luis  
DNI: 76860536

   
Niño Montalvo Pierre Jonathan  
DNI: 45544602

**LEGALIZACIÓN A LA VUELTA**



*P. Jonathan*



**NRE NOTARIA  
RAMÍREZ ENRIQUEZ**

CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE.-----

DON (ÑA) : NIÑO MONTALVO PIERRE JONATHAN.-----

IDENTIFICADO(A) CON DNI N° 45854602.-----

DON (ÑA) : MENDOZA ALVAREZ JORGE LUIS.-----

IDENTIFICADO(A) CON DNI N° 76860536 .-----

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO

DEL PRESENTE DOCUMENTO. DOY FE.-----

CALLAO, 27 DE ENERO DEL 2026.-----



**JOSÉ CIRO RAMÍREZ ENRIQUEZ  
NOTARIO DEL CALLAO**





**NOTARIA  
RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 45854602  
**Primer Apellido** NIÑO  
**Segundo Apellido** MONTALVO  
**Nombres** PIERRE JONATHAN

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**NIÑO MONTALVO, PIERRE JONATHAN  
DNI 45854602**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 74051246 - Marlenee Verónica Martínez La Rosa  
**Fecha de Transacción:** 27-01-2026 12:45:19  
**Entidad:** 10405417206 - RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
**Número de Consulta:** 0122983753





0122983980



**NOTARIA  
RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 76860536  
**Primer Apellido** MENDOZA  
**Segundo Apellido** ALVAREZ  
**Nombres** JORGE LUIS

**CORRESPONDE**  
La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**MENDOZA ALVAREZ, JORGE LUIS**  
DNI 76860536

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 74051246 - Marlenee Veronica Martinez La Rosa  
**Fecha de Transacción:** 27-01-2026 12:48:19  
**Entidad:** 10405417206 - RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>  
**Número de Consulta:** 0122983980



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a nuestras familias, quienes, mediante su respaldo constante, comprensión y aliento continuo durante todo el proceso formativo, permitiéndonos alcanzar este objetivo profesional.

Mendoza Álvarez, Jorge Luis  
Niño Montalvo, Pierre Jonathan

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento al asesor de tesis, por el acompañamiento académico brindado, rigurosidad metodológica y sus valiosos aportes durante el desarrollo de la presente investigación. Del mismo modo, manifestamos nuestro agradecimiento a la institución donde se llevó a cabo el estudio y a los servidores administrativos que participaron voluntariamente, cuya disposición y colaboración resultaron esenciales para la culminación de este trabajo.

Mendoza Álvarez, Jorge Luis  
Niño Montalvo, Pierre Jonathan

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao durante el año 2025; se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 97 servidores administrativos, a quienes fueron encuestados vía telefónica mediante un cuestionario estructurado con escala Likert para ambas variables. Los resultados descriptivos evidenciaron que el acoso laboral se presenta predominantemente en niveles bajos y medios; sin embargo, se identificaron manifestaciones recurrentes de acoso verbal, psicológico y organizacional; respecto a las consecuencias jurídicas, predominó el nivel medio, destacando la percepción de responsabilidad administrativa del empleador. El análisis inferencial, mediante el coeficiente Rho de Spearman, permitió establecer la existencia de una relación positiva y significativa entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas ( $\rho = 0,263$ ;  $p < 0,01$ ); asimismo, se evidenció una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa, mientras que no se encontraron relaciones significativas con la sanción legal, la reparación de derechos ni los procedimientos judiciales o administrativos. Se concluye que, si bien el acoso laboral no siempre genera consecuencias jurídicas directas visibles, sí configura un riesgo legal relevante que compromete la responsabilidad del empleador y la protección efectiva de los derechos laborales.

**Palabras claves:** Acoso laboral, Consecuencias jurídicas, Servidores administrativos, Derechos fundamentales, Hospital público

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the relationship between workplace harassment and the legal consequences affecting administrative staff at a Hospital in Callao during 2025. It was conducted using a quantitative, basic, correlational, and non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 97 administrative staff members, who were surveyed by telephone using a structured questionnaire with a Likert scale for both variables. Descriptive results showed that workplace harassment is predominantly present at low and medium levels; however, recurring manifestations of verbal, psychological, and organizational harassment were identified. Regarding legal consequences, the medium level predominated, with the perception of employer administrative responsibility being particularly noteworthy. Inferential analysis, using Spearman's Rho coefficient, established a positive and significant relationship between workplace harassment and legal consequences ( $\rho = 0.263$ ;  $p < 0.01$ ). Furthermore, a significant relationship was found between workplace harassment and administrative liability, while no significant relationships were found with legal sanctions, redress of rights, or judicial or administrative proceedings. It is concluded that, although workplace harassment does not always generate direct, visible legal consequences, it does constitute a relevant legal risk that compromises employer liability and the effective protection of labor rights.

**Keywords:** Workplace harassment, Legal consequences, Administrative staff, Fundamental rights, Public Hospital

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CONSTANCIA .....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
2.1. Descripción del problema .....	18
2.2. Pregunta de investigación general.....	20
2.3. Pregunta de investigación específicas.....	20
2.4. Objetivo General.....	20
2.5. Objetivos específicos.....	20
2.6. Justificación e Importancia .....	21
2.7. Alcances y limitaciones.....	24
III. MARCO TEÓRICO .....	26
3.1. Antecedentes.....	26
3.2. Bases Teóricas .....	32
3.3. Marco conceptual .....	36
IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	39

4.2.	Diseño de Investigación.....	40
4.3.	Hipótesis general y específicas. ....	40
4.4.	Identificación de las variables. ....	41
4.5.	Matriz de operacionalización de variables .....	44
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información. ....	48
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos. ....	52
V.	RESULTADOS .....	53
5.1.	Presentación de Resultados.....	53
5.2.	Interpretación de resultados .....	59
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	63
6.1.	Análisis inferencial.....	63
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	72
7.1.	Comparación de resultados.....	72
	CONCLUSIONES .....	76
	RECOMENDACIONES.....	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
	ANEXOS.....	84
	Anexo 01: Matriz de consistencia .....	85
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	87
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	91
	Anexo 4: Base de datos.....	97
	Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	105
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	107

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de la variable independiente: Acoso laboral.....	42
<b>Tabla 2</b> Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Consecuencias jurídicas.....	43
<b>Tabla 3</b> Matriz de Validación.....	49
<b>Tabla 4</b> Niveles de Acoso laboral.....	51
<b>Tabla 5</b> Niveles de Consecuencias Jurídicas.....	51
<b>Tabla 6</b> Niveles de las Dimensiones de Acoso laboral.....	52
<b>Tabla 7</b> Niveles de las dimensiones de consecuencias jurídicas.....	53
<b>Tabla 8</b> Prueba de Normalidad.....	61
<b>Tabla 9</b> Interpretación de la fuerza de correlación.....	62
<b>Tabla 10</b> Correlación de Spearman entre la variable acoso laboral y consecuencias jurídicas.....	63
<b>Tabla 11</b> Correlación de Spearman entre acoso laboral y responsabilidad administrativa.....	64
<b>Tabla 12</b> Correlación de Spearman entre acoso laboral y sanción legal.....	66
<b>Tabla 13</b> Correlación de Spearman entre acoso laboral y reparación de derechos.....	67
<b>Tabla 14</b> Correlación de Spearman entre acoso laboral y procedimientos judiciales o administrativos.....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Niveles de Acoso laboral.....	51
<b>Figura 2</b> Niveles de Consecuencias Jurídicas.....	52
<b>Figura 3</b> Niveles de la dimensión verbal.....	53
<b>Figura 4</b> Niveles de la dimensión no verbal.....	53
<b>Figura 5</b> Niveles de la dimensión psicológico.....	53
<b>Figura 6</b> Niveles de la dimensión físico.....	54
<b>Figura 7</b> Niveles de la dimensión organizacional.....	54
<b>Figura 8</b> Niveles de la dimensión responsabilidad administrativa....	55
<b>Figura 9</b> Niveles de la dimensión sanción legal.....	56
<b>Figura 10</b> Niveles de la dimensión reparación de derechos.....	56
<b>Figura 11</b> Niveles de la dimensión procedimientos judiciales o administrativos.....	57

## I. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye una problemática compleja y persistente en los entornos de trabajo, especialmente en las entidades públicas, donde las relaciones jerárquicas, la estabilidad laboral y la limitada fiscalización interna pueden favorecer la aparición de conductas sistemáticas de hostigamiento. Estas prácticas, que incluyen agresiones verbales, psicológicas, organizacionales e incluso físicas, no solo afectan la dignidad y el bienestar del trabajador, sino que también generan consecuencias jurídicas relevantes para las instituciones empleadoras, vinculadas a responsabilidades administrativas, sanciones legales y mecanismos de reparación de derechos vulnerados. En este contexto, el acoso laboral se configura como un fenómeno de interés jurídico, organizacional y social, que demanda un análisis riguroso desde un enfoque empírico y normativo.

En el ámbito del sector salud, los servidores administrativos desempeñan funciones clave para el funcionamiento institucional; sin embargo, suelen estar expuestos a condiciones laborales caracterizadas por sobrecarga de trabajo, presión jerárquica y deficiencias en los mecanismos de prevención y denuncia. En el Hospital del Callao, durante el año 2024, se evidencian situaciones que permiten presumir la existencia de conductas asociadas al acoso laboral y una respuesta institucional limitada frente a sus efectos legales, lo que plantea la necesidad de examinar la relación existente entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a dicho personal. Esta situación adquiere especial relevancia al considerar el deber del empleador público de garantizar un ambiente laboral digno y la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Bajo esta problemática, la presente investigación tiene como problema general determinar cuál es la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024. A partir de ello, se formularon problemas específicos orientados a analizar la relación del acoso laboral con la responsabilidad administrativa del empleador, la aplicación de sanciones

legales, la reparación de los derechos vulnerados y la activación de procedimientos judiciales o administrativos. En concordancia, el objetivo general fue determinar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas, mientras que los objetivos específicos se dirigieron a evaluar dicha relación en cada una de las dimensiones jurídicas señaladas.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se manipuló ninguna variable y la recolección de datos se realizó en un solo momento. La población y muestra estuvo conformada por servidores administrativos del Hospital del Callao, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, diseñado para medir las variables acoso laboral y consecuencias jurídicas, así como sus respectivas dimensiones. Se empleó para el análisis de los datos, la estadística descriptiva e inferencial, aplicando la prueba de normalidad y empleando el coeficiente Rho de Spearman, considerando la naturaleza no paramétrica de los datos obtenidos.

La importancia del estudio radica en el aporte empírico que brinda al análisis del acoso laboral desde un enfoque jurídico, permitiendo identificar la intensidad de su relación con las consecuencias legales dentro de una entidad pública de salud. De igual modo, los resultados constituyen una parte importante para fortalecer la toma de decisiones institucionales orientadas a la prevención, sanción y reparación frente a conductas de acoso laboral, favoreciendo la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento del marco normativo vigente.

La investigación se encuentra organizada en seis capítulos. El capítulo I que corresponde a la Introducción, en la cual se presenta el contexto general del estudio, la problemática investigada, objetivos, los aspectos metodológicos y la organización del trabajo. En el capítulo II, se desarrolla el planteamiento del problema, abordando la descripción del fenómeno, la formulación de las preguntas de investigación, los objetivos e hipótesis. El capítulo III, esta referido al marco teórico, que incluye los antecedentes,

las bases teóricas, definiciones conceptuales y operacionales de las variables y sus dimensiones. En el capítulo IV, describe la metodología, precisando el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, como las técnicas e instrumentos utilizados y los procedimientos de análisis. El capítulo V, se presenta los resultados, a partir del análisis estadístico descriptivo e inferencial. Finalmente, en el capítulo VI comprende la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones, integrando los hallazgos con el marco teórico y antecedentes, y formulando propuestas derivadas del estudio realizado.

Mendoza Álvarez, Jorge Luis  
Niño Montalvo, Pierre Jonathan

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

El acoso laboral se ha consolidado como una problemática de alcance global debido a sus efectos adversos que genera sobre la dignidad humana, la salud física y mental, así como el desempeño de los trabajadores. Esta forma de violencia se expresa mediante comportamientos persistentes que pueden incluir humillaciones, intimidaciones, exclusión o imposición excesiva de cargas laborales, las cuales deterioran el clima organizacional, afectan las relaciones de trabajo y pueden desencadenar consecuencias de carácter legal e institucional.

En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha advertido la magnitud de esta problemática, informando que aproximadamente 743 millones de trabajadores, equivalente al 22,8 % de la población trabajadora mundial, han experimentado algún tipo de violencia o acoso en el trabajo. Estas cifras ponen en evidencia que el acoso laboral no constituye un fenómeno aislado, sino un problema estructural que atraviesa distintos sectores económicos y contextos sociales, lo que exige respuestas sostenida desde las políticas públicas y las instituciones.

En el contexto peruano, el acoso laboral también representa una preocupación creciente. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2025), ha reportado un aumento significativo de denuncias de hostigamiento sexual laboral, pasando de 59 casos en el año 2023 a 130 casos en el año 2024. Este incremento evidencia la persistencia prácticas vulneratorias en los centros laborales y plantea la necesidad de evaluar la eficacia real de los mecanismos de prevención, atención y sanción establecidos en la normativa vigente.

Desde la perspectiva normativa, el ordenamiento legal peruano reconoce el derecho fundamental de toda persona a desempeñarse en un ambiente laboral digno y libre de violencia, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú (1993). Asimismo, la Ley N.º 27942 establece disposiciones orientadas a la prevención y sanción del hostigamiento en el ámbito laboral. Sin embargo, la sola existencia de un marco normativo no garantiza su aplicación efectiva, por lo que resulta necesario analizar cómo estas disposiciones se materializan en consecuencias jurídicas concretas dentro de las instituciones públicas.

En este escenario, de un Hospital ubicado en la región Callao constituye un contexto relevante para examinar la problemática del acoso laboral en el sector público de salud, particularmente en el personal administrativo. A pesar de la importancia de este grupo en el funcionamiento institucional, no se dispone de estudios empíricos que permitan identificar, de manera sistemática, la presencia del acoso laboral y su relación con las consecuencias jurídicas que podrían derivarse de dichas conductas.

Por ello, el presente estudio plantea la necesidad de determinar la existencia de una relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao durante el año 2024. El abordaje de este problema desde un enfoque cuantitativo permitirá generar evidencia empírica orientada a la comprensión del fenómeno y a servir como base para la adopción de medidas institucionales dirigidas a la prevención del acoso y a la protección efectiva de los derechos laborales.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?

## **2.3. Pregunta de investigación específicas**

**P.E.1:** ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?

**P.E.2:** ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes en los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?

**P.E.3:** ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?

**P.E.4:** ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?

## **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

## **2.5. Objetivos específicos.**

**O.E.1:** Determinar la relación entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**O.E.2:** Determinar la relación entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes en los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**O.E.3:** Determinar la relación entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**O.E.4:** Determinar la relación entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

La presente investigación se justificó por la necesidad de analizar empíricamente la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, durante el año 2024. El estudio respondió a la interrogante de por qué investigar, en tanto el acoso laboral constituye una problemática persistente en las instituciones públicas y genera efectos jurídicos que no siempre son evaluados de manera sistemática. Asimismo, respondió al para qué investigar, al generar evidencia empírica que contribuya a la prevención del acoso laboral y a la adecuada aplicación del marco normativo laboral vigente.

### **Justificación Científica**

Desde el ámbito académico y jurídico, la investigación contribuyó a cubrir un vacío de conocimiento empírico respecto a la relación entre el acoso laboral y sus consecuencias jurídicas en el sector público de salud, particularmente en el personal administrativo.

Diversos estudios de carácter normativo y doctrinario han abordado al acoso laboral desde una perspectiva conceptual y legal; sin embargo, son limitadas las investigaciones cuantitativas que analicen de manera empírica su vinculación con aspectos como la responsabilidad administrativa, la sanción legal, la reparación de derechos y los procedimientos judiciales o administrativos en contextos institucionales específicos. En este sentido, la presente investigación contribuyo a cubrir dicho vacío, aportando evidencia empírica que fortaleció el análisis jurídico dentro de una entidad pública.

### **Justificación Práctica**

Los resultados que se han obtenido resultan relevantes para la gestión de un Hospital ubicado en el Callao, así como, para otras instituciones públicas con características similares, al permitir identificar como el acoso laboral se relaciona con las consecuencias jurídicas. La información generada puede servir para la toma de decisiones en materia de prevención, diseño o mejora de protocolos internos, capacitación del personal administrativo y actuación diligente de las autoridades competentes, contribuyendo a una gestión institucional más eficiente y acorde con la normativa laboral vigente.

### **Justificación Social**

Esta investigación beneficia de manera directa a los servidores administrativos del Hospital objeto de estudio, en tanto permitió visibilizar una problemática que afecta sus derechos fundamentales y condiciones de trabajo. Asimismo, estos resultados buscaran contribuir a la promoción de entornos laborales que estén libres de violencia, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto, la protección de la dignidad humana y la confianza en los mecanismos institucionales de denuncia y sanción del acoso laboral.

## **Justificación Metodológica**

Se sustenta en la aplicación de un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, el cual resultó adecuado para examinar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas, sin pretender establecer relaciones de causalidad. Además, el diseño permitió medir ambas variables mediante indicadores previamente operacionalizados y analizar su asociación a través técnicas estadísticas, garantizando objetividad, precisión y posibilidad de replicación de los resultados. Asimismo, el empleo de los instrumentos estructurados contribuye a generar evidencia empírica en un contexto institucional donde este tipo de estudios es aún limitado.

## **Importancia**

La importancia radica en que se abordó el acoso laboral no solo como una problemática organizacional, sino como un fenómeno con implicancias jurídicas relevantes en el ámbito del derecho laboral y administrativo. El estudio permitió identificar cómo determinadas conductas de acoso laboral se relacionan con responsabilidades institucionales y con los mecanismos de respuesta legal en una entidad pública del sector salud.

Asimismo, se presenta un nivel de originalidad al centrarse en un contexto institucional específico, en un Hospital del Callao, y en una población poco explorada, como es el personal administrativo.

El estudio adquiere trascendencia académica, profesional e institucional, al generar información útil para investigadores, gestores públicos y operadores del derecho, contribuyendo al fortalecimiento de políticas de prevención del acoso laboral, a la protección de los derechos de los trabajadores y al desarrollo de entornos laborales dignos y libres de violencia.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

El alcance analizar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao durante el año 2024. El estudio abordó el fenómeno del acoso laboral a partir de sus dimensiones verbal, no verbal, psicológica, física y organizacional, así como las consecuencias jurídicas vinculadas a la responsabilidad administrativa, la sanción legal, la reparación de derechos vulnerados y los procedimientos judiciales o administrativos.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió medir las variables en un único momento del tiempo sin manipulación deliberada. El ámbito geográfico se circunscribió a una institución pública de salud ubicada en la región Callao, y la población estuvo conformada por servidores administrativos con vínculo laboral vigente durante el periodo de estudio.

Los resultados obtenidos permitieron identificar la existencia, dirección e intensidad de la relación entre las variables analizadas, generando evidencia empírica relevante para el contexto institucional estudiado y aportando información útil para la toma de decisiones en materia de prevención del acoso laboral y fortalecimiento de los mecanismos jurídicos de protección de los derechos laborales.

### **Limitaciones**

Las principales limitaciones de la investigación se encontró el carácter transversal del estudio, el cual impidió analizar la evolución del acoso laboral y sus consecuencias jurídicas a lo largo del tiempo, así como establecer relaciones de causalidad entre las variables.

Asimismo, el acceso a la población estuvo condicionado por la disponibilidad y disposición de los servidores administrativos para participar en la encuesta, lo que pudo generar sesgos asociados a la percepción subjetiva de los participantes. Del mismo modo, el uso de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert implicó que la información recolectada se basara en la autopercepción de los encuestados, lo que puede verse influido por factores emocionales, temor a represalias o deseabilidad social

Otra limitación estuvo relacionada con el ámbito geográfico e institucional específico en el que se desarrolló el estudio, lo cual restringe la generalización de los resultados a otras instituciones públicas o privadas con características organizacionales distintas. No obstante, estas limitaciones no invalidan los resultados obtenidos, sino que deben ser consideradas al momento de interpretar las conclusiones y formular recomendaciones, las cuales se circunscriben al contexto analizar.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

Luego de la revisión de fuentes bibliográficas físicas y virtuales, se identificaron investigaciones que guardan relación indirecta con las variables del estudio, constituyendo aportes relevantes para la comprensión teórica y contextual del problema abordado.

##### **Internacionales**

Castañeda y Ospino (2025) realizaron una investigación en Colombia con el objetivo de analizar la incidencia del acoso laboral y diseñar estrategias de prevención en una empresa del sector construcción de la ciudad de Barranquilla. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental transversal; la recolección de datos se efectuó mediante una encuesta basada en el instrumento de Gil-Monte, aplicada a los trabajadores de la empresa. Los hallazgos evidenciaron la presencia de conductas de acoso laboral vinculadas a la asignación inadecuada de tareas, exclusión social, comentarios ofensivos y amenazas de despido, así como relaciones significativas entre el acoso laboral, el tipo de cargo y el género, por ello, se demanda la implementación de mecanismos institucionales de prevención.

Cedeño y Alcívar (2024) desarrollaron una investigación orientada a examinar cómo el acoso laboral incide en el desempeño de los servidores públicos en el Ecuador. El estudio utilizó un enfoque mixto, combinando la aplicación de encuestas a servidores del Gobierno Provincial de Manabí con el análisis bibliográfico y doctrinal, a fin de evaluar los efectos del acoso laboral sobre la eficiencia, productividad y toma de decisiones. Los hallazgos revelaron que, aunque los trabajadores reconocen la existencia de conductas de acoso, las entidades públicas

presentan una limitada implementación de mecanismos de prevención y respuesta, situación que repercute negativamente en el rendimiento laboral y evidencia una deficiente tutela institucional de los derechos del servidor público, generando potenciales responsabilidades jurídicas.

Kwan et al. (2024) realizaron un estudio con el propósito de determinar el nivel de acoso laboral percibido por trabajadores asalariados en Paraguay durante el año 2023. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y de diseño transversal, aplicándose la Escala Cisneros a una muestra de 104 trabajadores. Los resultados permitieron identificar conductas reiteradas de hostigamiento que, aun presentándose en niveles moderados, comprometen la dignidad laboral y constituyen riesgos jurídicos latentes, evidenciando la necesidad de mecanismos preventivos y sancionadores oportunos para evitar la afectación de derechos laborales.

Ormaza (2024) tuvo como objetivo evaluar la situación del acoso laboral en trabajadoras de microempresas de confección de la ciudad de Ibarra y su incidencia en el ejercicio de los derechos reconocidos constitucional y legalmente. La investigación fue de enfoque mixto, nivel descriptivo y diseño de campo y documental, aplicándose encuestas a 368 trabajadores y entrevistas a especialistas en derecho laboral. Los hallazgos evidenciaron que el acoso laboral genera afectaciones sistemáticas a la dignidad, la salud y la estabilidad laboral, lo que se traduce en una vulneración diferenciada de derechos fundamentales y revela limitaciones estructurales en la aplicación efectiva de las sanciones y mecanismos de protección jurídica.

López (2023), desarrollo un análisis jurídico comparado del acoso laboral en Ecuador, México, Colombia y Chile, con el objetivo e identificar vacíos normativos en la protección legal de

los trabajadores. La investigación fue de enfoque mixto, descriptiva y documental, complementada con encuestas a 25 trabajadores. Los resultados del estudio permitieron evidenciar que las deficiencias existentes en los procesos de tipificación, sanción y reparación del acoso laboral inciden negativamente en la efectividad de la tutela jurídica, lo que se traduce en una protección limitada de los derechos fundamentales de los trabajadores. En conclusión, se pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las consecuencias legales aplicables a fin de garantizar una respuesta de la institución adecuada y acorde a los principios de protección laboral.

### **Nacionales**

Alarcón (2023), desarrollo una investigación orientada a analizar la relación entre el acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del FONAFUN PNP en el año 2021. El estudio se enmarco en un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, aplicándose un cuestionario a 67 trabajadores. El procesamiento de los datos se realizó mediante coeficiente rho de Spearman, cuyos resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre el acoso laboral y la afectación del derecho a la integridad personal, concluyendo que estas conductas constituyen una vulneración jurídica que demanda respuestas administrativas y sancionadoras eficaces.

Por su parte Machaca (2023), examino la incidencia del acoso laboral vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa ROSEGUR S.A.C., ubicada en la ciudad de Juliaca. La investigación adopto un enfoque mixto, nivel descriptivo-explicativo y diseño no experimental transversal, aplicándose encuestas a 40 colaboradores. Sus principales resultados confirmaron que el acoso laboral se manifiesta como

una práctica sistemática de hostigamiento que afecta la dignidad, la igualdad y la integridad personal, configurándose como una problemática de naturaleza jurídica que demanda mecanismos efectivos de protección legal y acciones preventivas.

Asimismo, Manrique y Alvarado (2023), desarrollaron un estudio orientado a examinar la incidencia del acoso laboral en los derechos a la integridad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huaura. La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y diseño transversal, aplicándose encuestas a 50 trabajadores. Como principales resultados evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre la presencia del acoso laboral y la afectación de la dignidad, así como de la integridad física y psicológica del personal, concluyéndose que dichas prácticas constituyen una vulneración jurídica directa de derechos fundamentales que exige mecanismos institucionales de tutela efectiva.

Por otro lado, Vigilio y Montes (2023), analizaron la relación existente entre el acoso y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y con diseño no experimental, aplicándose un cuestionario a 113 trabajadores. Como principales hallazgos identificaron que el acoso laboral incide negativamente en la estabilidad laboral y en el ejercicio de derechos laborales, generando consecuencias jurídicas que comprometen la responsabilidad de la entidad empleadora frente a la protección de los trabajadores.

Téllez y Pérez (2023), tuvieron como objetivo establecer la relación entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa en Tacna. El estudio fue

cuantitativo, relacional y transversal, aplicándose cuestionarios a 95 trabajadores. Los resultados confirmaron que el acoso laboral se asocia de manera significativa con la afectación de la dignidad, igualdad y derecho al trabajo, evidenciando consecuencias jurídicas que requieren el fortalecimiento de los mecanismos de prevención, sanción y reparación institucional.

### **Locales o regionales**

Abad (2024) desarrolló una investigación en una entidad pública de Lima con el objetivo de analizar las diferencias en la actitud frente al acoso laboral según el régimen laboral y el género en trabajadores administrativos. El enfoque de su estudio fue cuantitativo, aplicado , con diseño descriptivo-comparativo y transversal, tomándose encuestas a una muestra de 126 servidores públicos. Los hallazgos evidenciaron variaciones significativas en la percepción y actitud frente al acoso en función del régimen laboral y el sexo. Llego a la conclusión que el acoso laboral constituye una problemática organizacional de naturaleza compleja y de origen multifactorial. Adquiere relevancia para la presente investigación, ya que aporta evidencia empírica sobre la manifestación del acoso laboral en el sector público.

Por otra parte, Suma y Veliz (2024) desarrollaron una investigación orientada a establecer la relación entre el acoso laboral y la procedencia de la indemnización por responsabilidad civil extracontractual en la empresa Legal Soluciones, ubicada en el Cercado de Lima, durante el año 2021. Se abordó desde un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y diseño no experimental, aplicándose encuestas a la totalidad de trabajadores de la empresa, conformada por una muestra de 50 personas. Se evidencio a través de los resultados, una relación positiva y significativa entre el acoso laboral y la procedencia de la indemnización por daño extracontractual. Ambos, concluyen

que dichas conductas constituyen hechos generadores de responsabilidad civil y que producen consecuencias jurídicas directas para el empleador frente a la vulneración de los derechos del trabajador.

Ccalloquispe (2024) realizó por su lado un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público en Lima. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y con un diseño no experimental, empleándose la técnica de la encuesta mediante cuestionarios estructurados para ambas variables. Después del análisis estadístico, los resultados mostraron coeficientes de correlación bajos y no significativos entre ambas variables, lo que indica una relación escasa entre las variables. No obstante, el autor destacó a través de su conclusión que la presencia de conductas asociadas al acoso laboral evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos preventivos, de supervisión institucional y de protección de los derechos laborales dentro del sector público.

Alvarado y Gonzales (2023) realizaron una investigación orientada a examinar la relación existente entre el acoso sexual y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa industrial PAMOLSA, ubicada en la región Callao, durante el año 2021. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, aplicándose encuestas estructuradas con escala Likert a una muestra de 153 trabajadores. Los resultados estadísticos evidenciaron una asociación significativa entre ambas variables. Se concluye que, pese a que el acoso fue percibido mayoritariamente en niveles bajos, su ocurrencia constituye una forma de vulneración de derechos laborales que demanda acciones preventivas y mecanismos de protección institucional.

Quintanilla (2023), realizó una investigación con el propósito de determinar de qué manera el acoso laboral vulnera el derecho a la integridad de los trabajadores en la ciudad de Lima durante el año 2022. Su estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo, de tipo básico y diseño no experimental, empleando como instrumentos la entrevista y el análisis documental. Los resultados obtenidos evidenciaron que la reiteración de conductas de acoso psicológico incide de manera directa en la integridad del personal trabajador, generando consecuencias jurídicas asociadas a la transgresión de derechos fundamentales. En tal sentido, se concluyó que la carencia de mecanismos eficaces de prevención y sanción favorece a la continuidad del acoso laboral dentro de los entornos de trabajo.

### **3.2. Bases Teóricas**

#### **3.2.1. Variable: Acoso laboral**

##### **Definición de la variable Acoso laboral**

El acoso laboral fue conceptualizado por Leymann (1996) como un conjunto de comportamientos hostiles que se manifiestan de manera sistemática y repetitiva contra un trabajador, ejecutándose de forma continua a lo largo del tiempo. Estas conductas generan afectaciones en los ámbitos psicológico, social y laboral de la persona.

Según el enfoque psicosocial contemporáneo, Einarsen et al. (2011) definen el acoso laboral como una forma de violencia psicológica caracterizada por la repetición de actos negativos en un contexto de desequilibrio de poder, lo que impide a la víctima defenderse adecuadamente.

En el plano jurídico-laboral, Hirigoyen (2001) sostiene que el acoso laboral constituye una forma de violencia moral que vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la integridad

y la igualdad del trabajador, reconocidos en los ordenamientos constitucionales y en los instrumentos internacionales. Esta aproximación justifica su análisis como variable jurídica con consecuencias normativas verificables.

### **Teorías de la variable Acoso laboral**

De acuerdo a la teoría de Leymann , este manifiesta que, el acoso laboral es un proceso progresivo compuesto por fases de hostigamiento, estigmatización y exclusión, lo que permite operacionalizar el fenómeno a partir de conductas concretas y repetidas.

Complementariamente, el modelo integrador de Einarsen et al. (2011) sostiene que el acoso laboral surge de la interacción entre factores individuales, organizacionales y relacionales, lo que fundamenta la evaluación de dimensiones diferenciadas del acoso mediante instrumentos estructurados de medición.

### **Dimensiones de la variable Acoso laboral**

#### **Acoso laboral verbal**

Esta dimensión comprende la emisión reiterada de expresiones ofensivas, tales como insultos, burlas, humillaciones o críticas desproporcionado dirigidas al trabajador. Según Einarsen et al. (2011), este tipo de conductas impacta negativamente en la estabilidad emocional del individuo.

#### **Acoso laboral no verbal**

Se refiere a aquellas conductas que, sin recurrir al lenguaje verbal, se manifiestan a través de gestos intimidatorios, miradas hostiles, actitudes de desprecio, entre otras. Rayner y Cooper (2003) sostienen que estas expresiones configuran un clima de

hostilidad encubierta dentro de la organización, siendo medibles a través de indicadores de aislamiento y trato discriminatorio.

### **Acoso laboral psicológico**

Esta dimensión se manifiesta a través de prácticas como la difusión de rumores, las descalificaciones constantes de las capacidades personales y la manipulación emocional dirigida al trabajador. Piñuel (2001) señala que estas conductas tienen como finalidad debilitar la autoestima del trabajador y el equilibrio emocional, por lo que pueden ser evaluadas a partir de indicadores de afectación emocional y percepción de menoscabo profesional.

### **Acoso laboral físico**

Comprende actos que implican contacto físico no consentido, tales como empujones, intimidaciones, entre otras. Según Einarsen et al. (2009), este tipo de comportamiento representa una forma especialmente grave de acoso, cuya medición puede realizarse a partir de la ocurrencia directa de agresiones físicas.

### **Acoso laboral organizacional**

Esta modalidad se configura cuando la propia institución impone condiciones laborales abusivas, como la asignación de tareas imposibles o exigencias irrazonables. Por ello, Salin (2003) sostiene que este tipo de acoso responde a dinámicas de abuso de poder institucional y puede ser evaluado a través de indicadores de sobrecarga laboral y abuso de poder organizacional.

## **3.2.2. Variable: Consecuencias jurídicas**

### **Definición de la variable Consecuencias jurídicas**

Comprende los efectos legales que se originan a partir de la comisión u omisión de conducta de hostigamiento en el ámbito laboral. Esto incluye sanciones administrativas, responsabilidades laborales y mecanismos de reparación de derechos. Villavicencio (2015) señala que dichas consecuencias se configuran cuando el empleador incumple su deber de prevención y protección del trabajador.

Por otro lado, López y Vázquez (2020) precisan que las consecuencias jurídicas implican la activación de mecanismos jurídicos orientados a garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales, lo que permite su análisis empírico a partir de la percepción y experiencia normativa de los propios trabajadores.

### **Teorías de la variable Consecuencias jurídicas**

Desde la perspectiva del derecho laboral protector, Deakin y Morris (2012) sostienen que el sistema jurídico debe corregir la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, garantizando sanciones eficaces y mecanismos de reparación frente al acoso laboral. Esta teoría justifica la medición de la efectividad normativa y procedimental.

### **Dimensiones de la variable Consecuencias jurídicas**

#### **Responsabilidad administrativa**

Se refiere a las sanciones impuestas por la autoridad laboral ante la falta de medidas preventivas. Villavicencio (2015) indica que esta dimensión es medible mediante indicadores de fiscalización y sanción administrativa.

#### **Sanción legal**

Comprende sanciones laborales o penales aplicables al agresor. Hirigoyen (2001) sostiene que estas derivan de la tipificación

jurídica del acoso, siendo medibles a partir del conocimiento y aplicación de sanciones legales.

### **Reparación de derechos vulnerados.**

Incluye indemnización, reposición laboral y nulidad de despido. López y Vázquez (2020) destacan que estas medidas reflejan el nivel de tutela jurídica efectiva, medible mediante indicadores de acceso a reparación.

### **Procedimientos judiciales o administrativo**

Abarca denuncias ante autoridades laborales y procesos judiciales. Deakin y Morris (2012) señalan que esta dimensión permite evaluar el acceso real a mecanismos de justicia laboral.

## **3.3. Marco conceptual**

### **Acoso laboral**

Se entiende como el conjunto de comportamientos reiterados de hostilidad que se producen en el ámbito de trabajo y que generan afectación a la dignidad, bienestar y desempeño del trabajador.

### **Acoso laboral físico**

Hace referencia a conductas de hostigamiento que implican agresión corporal, contacto físico indebido o amenazas físicas dentro del entorno laboral.

### **Acoso laboral psicológico**

Consiste en acciones persistentes de presión emocional, intimidación o desvalorización que buscan debilitar la estabilidad mental del trabajador y afectar su permanencia en el trabajo.

### **Acoso laboral verbal**

Se manifiesta a través de expresiones ofensivas repetidas, tales como insultos, burlas o comentarios humillantes que deterioran la autoestima y el ambiente laboral.

### **Acoso laboral organizacional**

Comprende prácticas institucionales que, desde la estructura o gestión del trabajo, imponen condiciones abusivas como sobrecarga laboral, tareas desproporcionadas o cambios arbitrarios.

### **Hostigamiento no verbal**

Incluye conductas de exclusión, desprecio o intimidación expresadas mediante gestos, actitudes o silencios que generan un clima laboral hostil.

### **Violencia laboral**

Abarca toda acción u omisión en el trabajo que cause daño físico, psicológico o moral al trabajador, afectando el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

### **Violencia psicológica**

Se refiere a la agresión emocional continua que impacta negativamente en la salud mental del trabajador mediante humillación, manipulación o intimidación.

### **Consecuencias jurídicas**

Son los efectos legales que se derivan de la existencia de acoso laboral, tales como sanciones administrativas, responsabilidades legales y mecanismos de reparación de derechos.

### **Responsabilidad administrativa**

Obligación legal del empleador de prevenir y sancionar el acoso laboral, cuya omisión genera sanciones por parte de la autoridad competente.

### **Sanción legal**

Medidas disciplinarias o legales aplicadas al agresor cuando se comprueba la existencia de acoso laboral.

### **Reparación de derecho**

Acciones orientadas a restituir los derechos vulnerados del trabajador, como indemnizaciones, reposición laboral o protección contra represalias.

### **Procedimientos administrativos o judiciales**

Vías formales a través de las cuales el trabajador puede denunciar el acoso laboral y solicitar tutela.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, debido a que se basó en la medición numérica de las variables mediante un cuestionario estructurado y en el análisis estadístico de los datos obtenidos. Este enfoque permitió examinar relaciones entre variables con objetividad y precisión, siendo adecuado para estudios correlacionales (Hernández et al. 2018).

#### **Tipo.**

El estudio fue de tipo básico, debido a que se orientó a generar conocimiento empírico y teórico para la comprensión del fenómeno de acoso laboral y sus consecuencias jurídicas en el contexto institucional, sin pretender la aplicación inmediata de los resultados. En ese sentido, Tamayo y Tamayo (2014) señalan que la investigación básica tiene como finalidad ampliar el conocimiento científico, explicando y describiendo los fenómenos sociales desde un enfoque analítico y sistemático.

#### **Nivel.**

El nivel de investigación fue correlacional, dado que se orientó a determinar el grado de relación existente entre dos variables sin establecer causalidad directa ni manipularlas deliberadamente. Según Hernández et al. (2018), este nivel es pertinente cuando el objetivo es conocer si dos variables se asocian entre sí y en qué magnitud ocurre dicha relación.

Asimismo, la investigación fue de corte transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo,

lo que permitió analizar la situación del fenómeno estudiado durante el año 2024 (Sampieri et al., 2018).

#### **4.2. Diseño de Investigación**

El diseño fue no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, sino observadas tal como se manifiestan en su contexto natural. Kerlinger y Lee (2002) señalan que en este tipo de diseño el investigador no interviene sobre las variables, limitándose a analizarlas tal como ocurren en la realidad.

El diseño específico fue transeccional correlacional, puesto que la recolección de los datos se realizó en un solo momento del tiempo y se analizó la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas.

##### **Esquema del diseño:**

$M \rightarrow O_x \leftrightarrow O_y$

##### **Donde:**

M: Servidores administrativos de un Hospital del Callao

O<sub>x</sub>: Acoso laboral

O<sub>y</sub>: Consecuencias jurídicas

$\leftrightarrow$ : Relación de correlación

#### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

##### **Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

### **Hipótesis específicas.**

#### **H.E.1:**

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

#### **H.E.2:**

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes en los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

#### **H.E.3:**

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

#### **H.E.4:**

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

## **4.4. Identificación de las variables.**

### **Variable 1: Acoso laboral**

El acoso laboral es la variable que origina la problemática estudiada. De acuerdo con Einarsen et al. (2011), se define como un patrón de conductas hostiles, persistentes y reiteradas en el lugar de trabajo, que buscan hostigar o excluir a un trabajador, afectando su dignidad y condiciones laborales. En esta investigación se estudiará a través de cinco dimensiones: verbal, no verbal, psicológico, físico y organizacional.

**Dimensiones:**

- Verbal
- No verbal
- Psicológico
- Físico
- Organizacional

**Variable 2: Consecuencias jurídicas**

Las consecuencias jurídicas constituyen el efecto esperado del acoso laboral. Según Villavicencio (2015), estas consecuencias se manifiestan en la responsabilidad administrativa del empleador, la imposición de sanciones legales a los agresores, la reparación de derechos vulnerados y la activación de procedimientos judiciales o administrativos.

**Dimensiones:**

- Responsabilidad administrativa
- Sanción legal
- Reparación de derechos vulnerados
- Procedimientos judiciales o administrativo

**Justificación metodológica de la escala Likert**

La escala de Likert de cinco categorías se utiliza porque permite medir percepciones, actitudes y experiencias subjetivas de los participantes respecto al acoso laboral y sus consecuencias jurídicas. Según Hernández et al. (2018), este tipo de escala es adecuada en

investigaciones sociales y jurídicas, ya que facilita la cuantificación de opiniones y la aplicación de análisis estadísticos correlacionales.

Asimismo, la escala ordinal de cinco puntos ofrece un equilibrio entre sensibilidad de medición y facilidad de comprensión para los encuestados, reduciendo sesgos de respuesta y mejorando la confiabilidad del instrumento.

### **Criterio para la construcción de rangos y niveles**

Los niveles de interpretación (bajo, medio y alto) fueron establecidos mediante el criterio de intervalos iguales, procedimiento estadístico recomendado para el análisis de escalas tipo Likert. Considerando una escala de cinco puntos (1 a 5), se calculó la amplitud del intervalo dividiendo el rango total de la escala entre el número de niveles definidos. Posteriormente, los puntajes obtenidos fueron transformados a porcentajes con la finalidad de facilitar su interpretación, estableciéndose los rangos: bajo (0–33 %), medio (34–66 %) y alto (67–100 %). Este criterio permite una interpretación objetiva y comparable de los resultados obtenidos.

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable independiente: Acoso laboral.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Acoso laboral	<b>D.1:</b> Verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresiones ofensivas</li> <li>• Burlas</li> <li>• Críticas humillantes</li> <li>• Gritos</li> </ul>	1, 2, 3, 4	Escala de Likert (5 puntos) 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Bajo: 0–33 % Medio: 34–66 % Alto: 67–100 %	Ordinal
	<b>D.2:</b> No verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestos ofensivos</li> <li>• Miradas intimidatorias</li> <li>• Exclusión</li> <li>• Indiferencia</li> </ul>	5, 6, 7, 8			
	<b>D.3:</b> Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rumores</li> <li>• Desvalorización</li> <li>• Presión para renunciar</li> <li>• Sobrecarga de tareas imposibles</li> </ul>	9, 10, 11, 12			
	<b>D.4:</b> Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empujones o contacto no deseado</li> <li>• Manipulación de pertenencias</li> <li>• Agresiones físicas</li> <li>• Incidentes físicos repetidos</li> </ul>	13, 14, 15, 16			
	<b>D.5:</b> Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga de trabajo</li> <li>• Ocultamiento de información</li> <li>• Cambios arbitrarios de funciones</li> <li>• Negación de recursos o permisos</li> </ul>	17, 18, 19, 20			

*Nota.* Elaboración propia por el autor.

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Consecuencias jurídicas.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Consecuencias jurídicas	<b>D1:</b> Responsabilidad administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de protocolos</li> <li>• Plazos de trámite</li> <li>• Capacitación preventiva</li> <li>• Actuación diligente de jefaturas</li> </ul>	21, 22, 23, 24	Escala de Likert (5 puntos)  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Bajo: 0–33 % Medio: 34–66 % Alto: 67–100 %	Ordinal
	<b>D2:</b> Sanción legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanciones disciplinarias internas</li> <li>• Sanciones penales</li> <li>• Proporcionalidad de sanciones</li> <li>• Prevención de reincidencia</li> </ul>	25, 26, 27, 28			
	<b>D3:</b> Reparación de derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnización</li> <li>• Reposición laboral</li> <li>• Protección contra represalias</li> <li>• Apoyo institucional</li> </ul>	29, 30, 31, 32			
	<b>D4:</b> Procedimientos judiciales o administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denuncia interna</li> <li>• SUNAFIL</li> <li>• Vías judiciales laborales/constitucionales</li> <li>• Confidencialidad de trámites</li> </ul>	33, 34, 35, 36			

*Nota.* Elaboración propia por el autor

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

Está conformada por 128 servidores administrativos que laboran en un Hospital, ubicado en la provincia constitucional del Callao, durante el año 2024. Esta población incluyó al personal que desempeñó funciones de gestión, apoyo administrativo y labores técnicas no asistenciales, distribuidos en las diferentes áreas administrativas de la institución.

La elección de esta población resultó pertinente debido a que los servidores administrativos se encuentran expuestos a relaciones jerárquicas, organizacionales y normativas que pueden propiciar situaciones de acoso laboral y, a su vez, generar consecuencias jurídicas vinculadas a la responsabilidad administrativa, sanciones legales y mecanismos de protección laboral. En ese sentido, esta población guardó relación directa con el objetivo general del estudio, orientado a analizar la relación entre el acoso laboral y sus consecuencias jurídicas.

El tamaño de la población fue determinado a partir de la relación oficial del personal administrativo proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos del Hospital de Ventanilla.

Desde el enfoque metodológico, la población se define como el conjunto total de elementos que comparten características comunes y sobre los cuales se desea obtener información para el análisis de un fenómeno determinado (Hernández et al., 2018).

##### **Muestra**

La muestra está constituida por 97 servidores administrativos, seleccionados de manera probabilística, quienes representan una fracción estadísticamente significativa de la población total. Este tamaño muestral permite realizar inferencias válidas y confiables sobre la población objeto de estudio.

## Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Este tipo de muestreo resulta adecuado en investigaciones cuantitativas porque reduce el sesgo de selección y fortalece la validez externa de los resultados (Kerlinger & Lee, 2002). La selección se realizó a partir de la lista oficial del personal administrativo vigente en el Hospital.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, ampliamente empleada en investigaciones cuantitativas de tipo correlacional:

Aplicando la fórmula de población finita:

$$n_0 = \frac{(Z^2)(p)(q)(N)}{e^2(N - 1) + (Z^2)(p)(q)}$$

Donde:

- **n** = Tamaño de muestra
- **N** = Población (128)
- **NC** = Nivel de confianza (95% = 0.95)
- **Z** = Valor estandarizado (z = 1.96)
- **e** = Error permitido (5% = 0.05)
- **p** = Con la característica de interés (p = 0.50)
- **q** = Sin la característica de interés (q = 1 - p = 0.50)

$$n_0 = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(128)}{(0.05)^2(128 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n_0 = 96.19782$$

$n_0 = 97$  servidores administrativos

### **Criterios de inclusión**

- Servidores administrativos con vínculo laboral vigente durante el año 2024.
- Personal que desempeña funciones administrativas o de gestión.
- Aceptación voluntaria para participar en el estudio.

### **Criterios de exclusión**

- Personal asistencial o clínico (médicos, enfermeros, técnicos de salud).
- Servidores con licencia prolongada o suspensión laboral.
- Cuestionarios incompletos o con inconsistencias en las respuestas.

## **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

### **Técnica**

Se utilizó la encuesta, por ser adecuada para estudios cuantitativos de tipo correlacional, ya que permitió recolectar información estandarizada y comparable sobre percepciones, experiencias y valoraciones de los participantes respecto a las variables estudiadas (Hernández et al., 2018). La aplicación de la encuesta se realizó por vía telefónica, modalidad que permitió acceder a los participantes de manera eficiente, garantizando la confidencialidad de la información y participación voluntario de los servidores administrativos lo cual justifica la ausencia de evidencias fotográficas del procedo de recolección de datos.

La aplicación de la encuesta permitió obtener datos directos de los servidores administrativos sobre la presencia de acoso laboral y

las consecuencias jurídicas percibidas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de investigación.

Asimismo, se recurrió a fuentes secundarias como normativa legal vigente, informes institucionales y literatura científica, con la finalidad de contextualizar los resultados.

### **Instrumento.**

Se ha utilizado un cuestionario estructurado de elaboración propia, compuesto por 36 ítems, distribuidos en dos variables y sus respectivas dimensiones. Cada ítem está formulado como una afirmación y se responde mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, estructurado así:

- 1 = Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

La elección de la escala Likert se justifica porque permite medir actitudes, percepciones y niveles de acuerdo de manera gradual, siendo ampliamente utilizada en investigaciones sociales y jurídicas con enfoque cuantitativo (Likert, 1932; Hernández et al., 2018).

### **Tipo de instrumento**

Es un cuestionario estructurado, diseñado para medir las dos variables de estudio: acoso laboral (variable independiente) y consecuencias jurídicas (variable dependiente).

## **Características del instrumento**

El cuestionario es de elaboración propia y está conformado por un total de 36 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

- 20 ítems correspondientes a la variable acoso laboral, organizados en cinco dimensiones (verbal, no verbal, psicológico, físico y organizacional).
- 16 ítems correspondientes a la variable consecuencias jurídicas, organizados en cuatro dimensiones (responsabilidad administrativa, sanción legal, reparación de derechos vulnerados y procedimientos judiciales o administrativos).

Los ítems son preguntas cerradas, formuladas en forma de afirmaciones, lo que permitió una medición objetiva y facilitó el análisis estadístico.

## **Escala de medición**

Se empleó una escala tipo Likert de cinco puntos, estructurada de la siguiente manera:

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo”

Esta escala permite captar gradualmente el nivel de percepción de los encuestados respecto a cada ítem, siendo ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas en el ámbito social y jurídico.

### **Procedencia y validación del instrumento**

El cuestionario es de creación propia, elaborado a partir del marco teórico, los objetivos de investigación y la matriz de operacionalización de variables. Al no tratarse de un instrumento previamente validado, se sometió a un proceso de validación por juicio de expertos, con el fin de asegurar su adecuación metodológica.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez de contenido se estableció mediante juicio de expertos, quienes evaluaron cada ítem considerando criterios de claridad, coherencia, pertinencia y relevancia. Para ello, se utilizó una matriz de validación conforme al formato institucional.

**Tabla 3**

*Matriz de Validación*

<b>Nombre del Experto(a)</b>	<b>DNI</b>	<b>Grado/Título</b>	<b>Evaluación</b>
Adolfo Guillermo Gavilán Oré	21447220	Doctor	Cumple
Uldarico Canchari Vásquez	21552497	Magister	Cumple
Carlos Hermógenes Sotelo Donayre	21459431	Licenciado	Cumple

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS versión 27. Se consideró aceptable un valor igual o superior a 0.70, lo que evidenció una adecuada consistencia interna del cuestionario (Hernández et al., 2018).

## **Número de instrumentos**

Dado que el estudio analizó dos variables, se utilizarán dos secciones diferenciadas dentro del cuestionario, una para cada variable. El instrumento completo fue incorporado en la sección de anexos de la tesis.

### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

El procedimiento de recolección de datos se realizó en un Hospital del Callao, durante el año 2024, en horarios previamente coordinados con la institución. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo bajo condiciones de confidencialidad y a través de vía telefónica, explicando a los participantes el propósito del estudio y su carácter voluntario.

Una vez recolectada la información, los datos fueron codificados y registrados en una base de datos elaborada en el software SPSS versión 27. El análisis se desarrollará en dos niveles:

En primer lugar, se realizó un análisis estadístico descriptivo, mediante el cálculo de frecuencias, porcentajes y niveles de acuerdo con los niveles y rangos previamente establecidos, con la finalidad de describir el comportamiento de las variables y sus dimensiones.

En segundo lugar, se efectuó un análisis estadístico inferencial, utilizando la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los datos provinieron de una escala ordinal tipo Likert. Esta prueba permitió determinar la existencia, dirección e intensidad de la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas, contrastando la hipótesis general y específicas planteadas en la investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

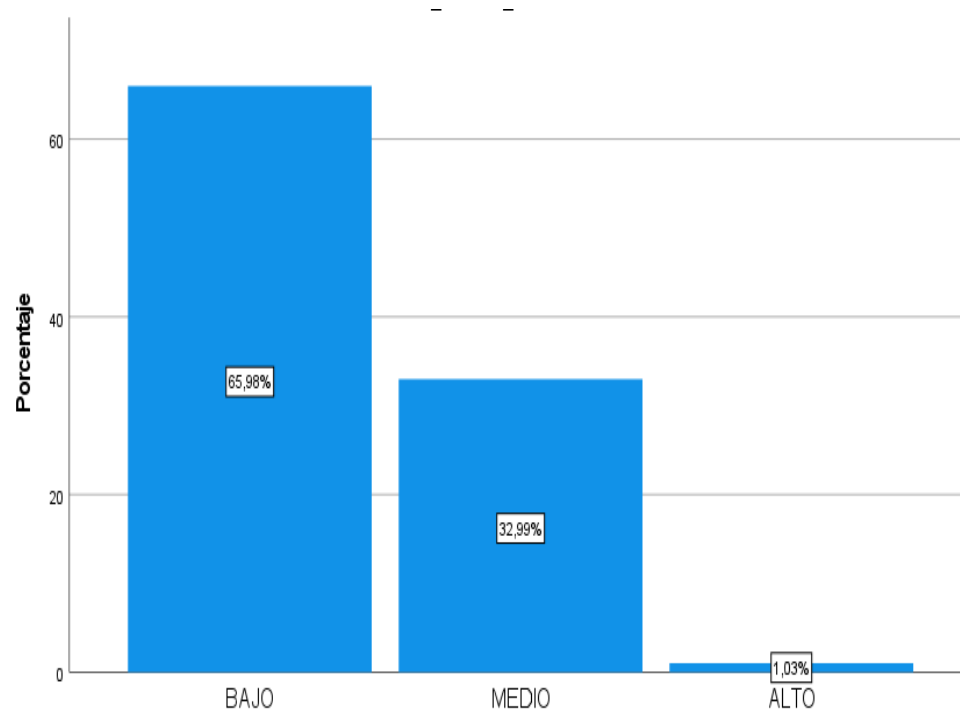
**Tabla 4**

*Niveles de Acoso laboral*

	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	64	66,0%
MEDIO	32	33,0%
ALTO	1	1,0%

**Figura 1**

*Niveles de Acoso laboral*



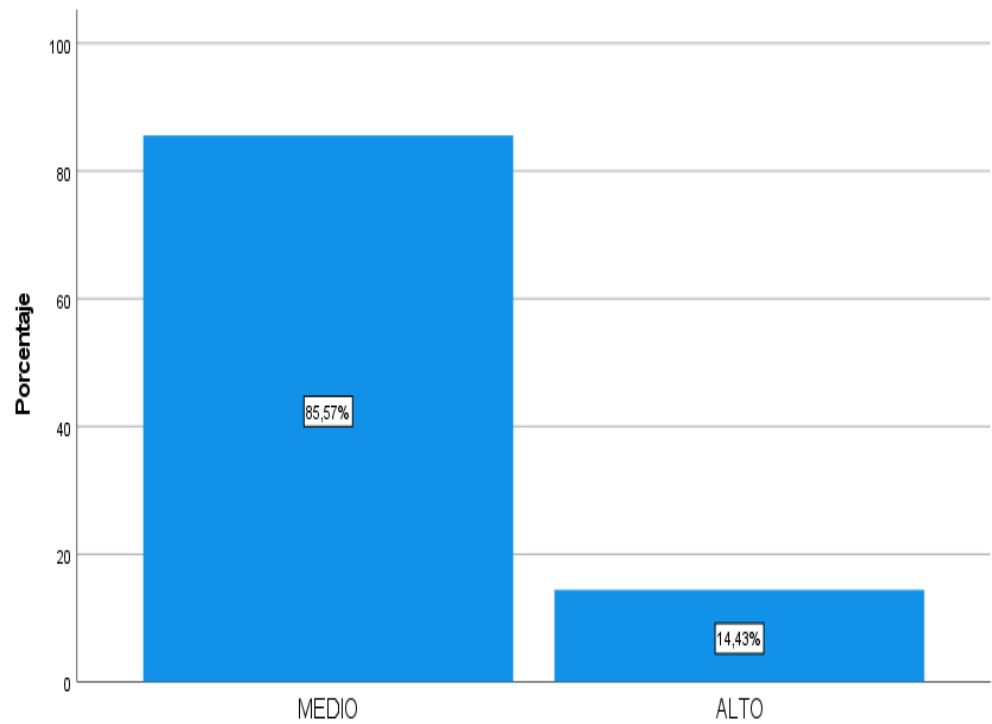
**Tabla 5**

*Niveles de Consecuencias Jurídicas*

	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	-	0%
MEDIO	83	85,6%
ALTO	14	14,4%

**Figura 2**

*Niveles de Consecuencias Jurídicas*



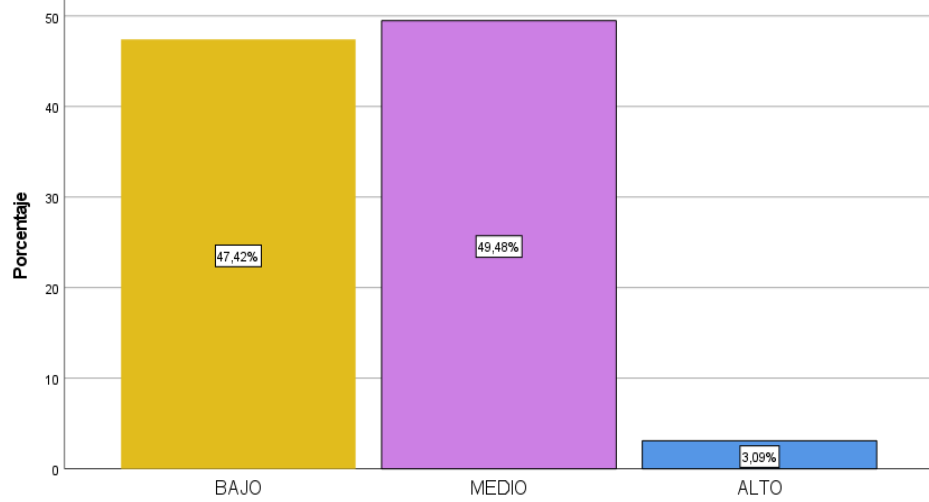
**Tabla 6**

*Niveles de las Dimensiones de Acoso laboral*

Dimensión	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Verbal	46	47,4%	48	49,5%	3	3,1%
No verbal	50	51,5%	44	45,4%	3	3,1%
Psicológico	52	53,6%	43	44,3%	2	2,1%
Físico	59	60,8%	38	39,2%	0	0%
Organizacional	44	45,4%	48	49,5%	5	5,2%

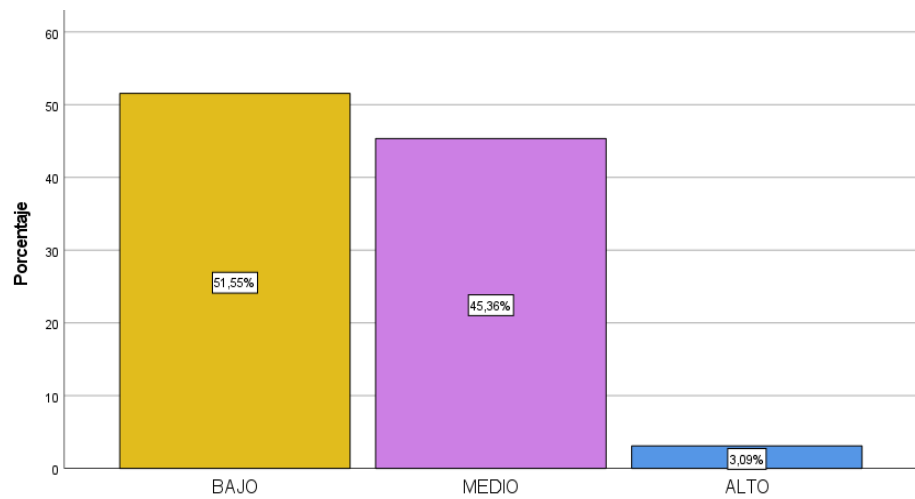
**Figura 3**

*Niveles de la dimensión verbal*



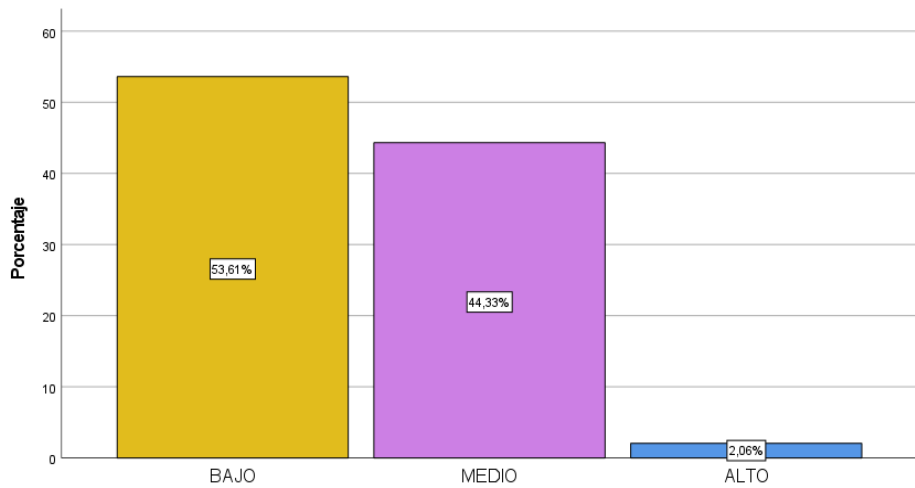
**Figura 4**

*Niveles de la dimensión no verbal*



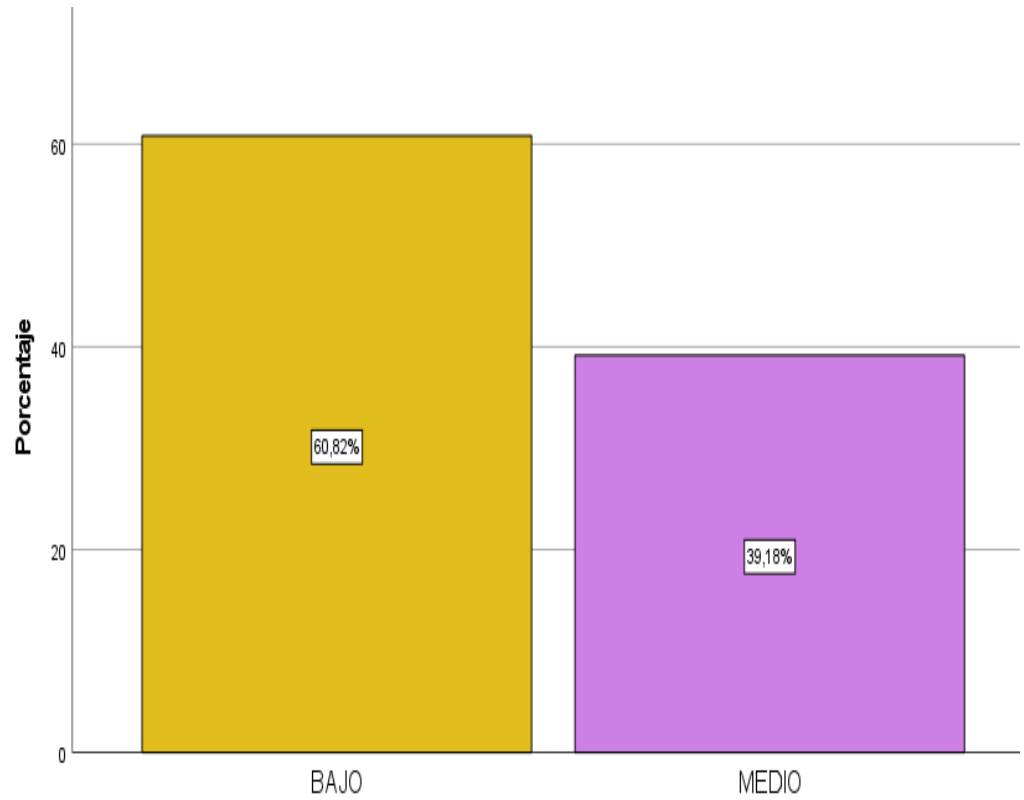
**Figura 5**

*Niveles de la dimensión psicológico*



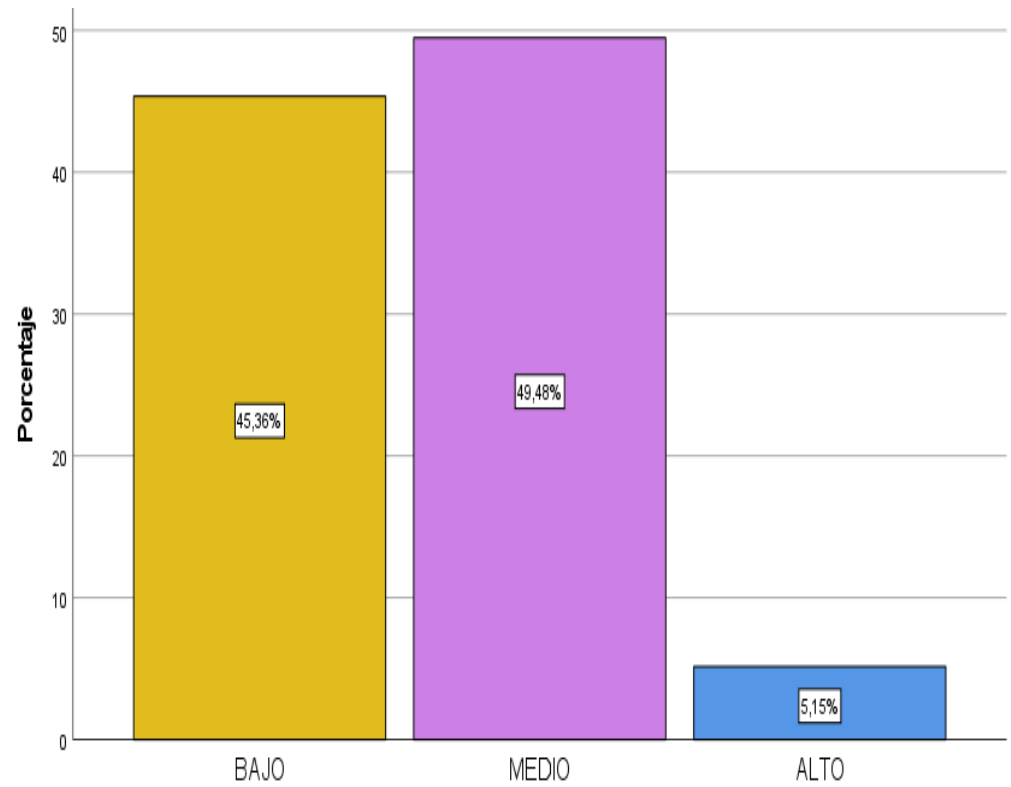
**Figura 6**

*Niveles de la dimensión físico*



**Figura 7**

*Niveles de la dimensión organizacional*



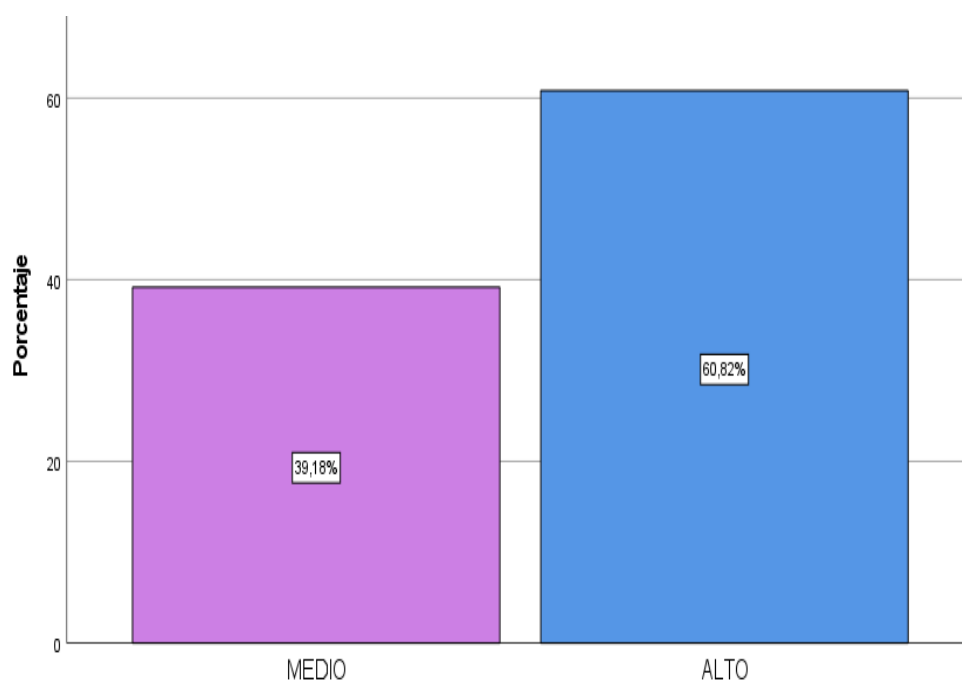
**Tabla 7**

*Niveles de las dimensiones de consecuencias jurídicas*

Dimensión	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Responsabilidad administrativa	0	0%	38	39,2%	59	60,8%
Sanción legal	0	0%	76	78,4%	21	21,6%
Reparación de derechos	0	0%	70	72,2%	27	27,8%
Procedimientos judiciales o administrativos	0	0%	89	91,8%	8	8,2%

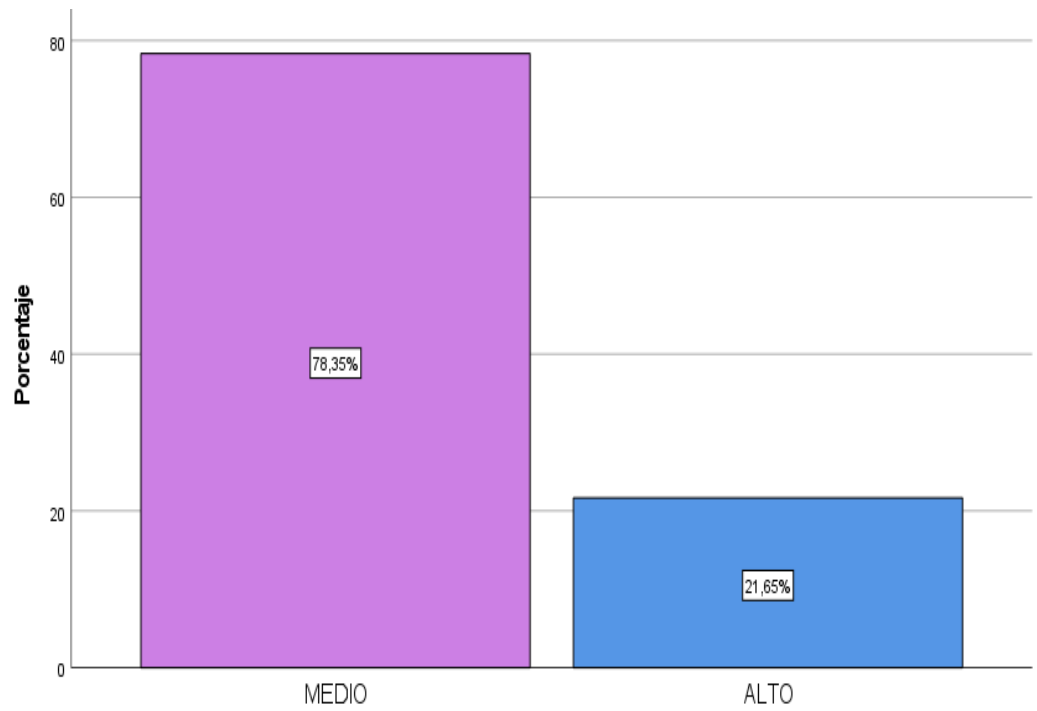
**Figura 8**

*Niveles de la dimensión responsabilidad administrativa*



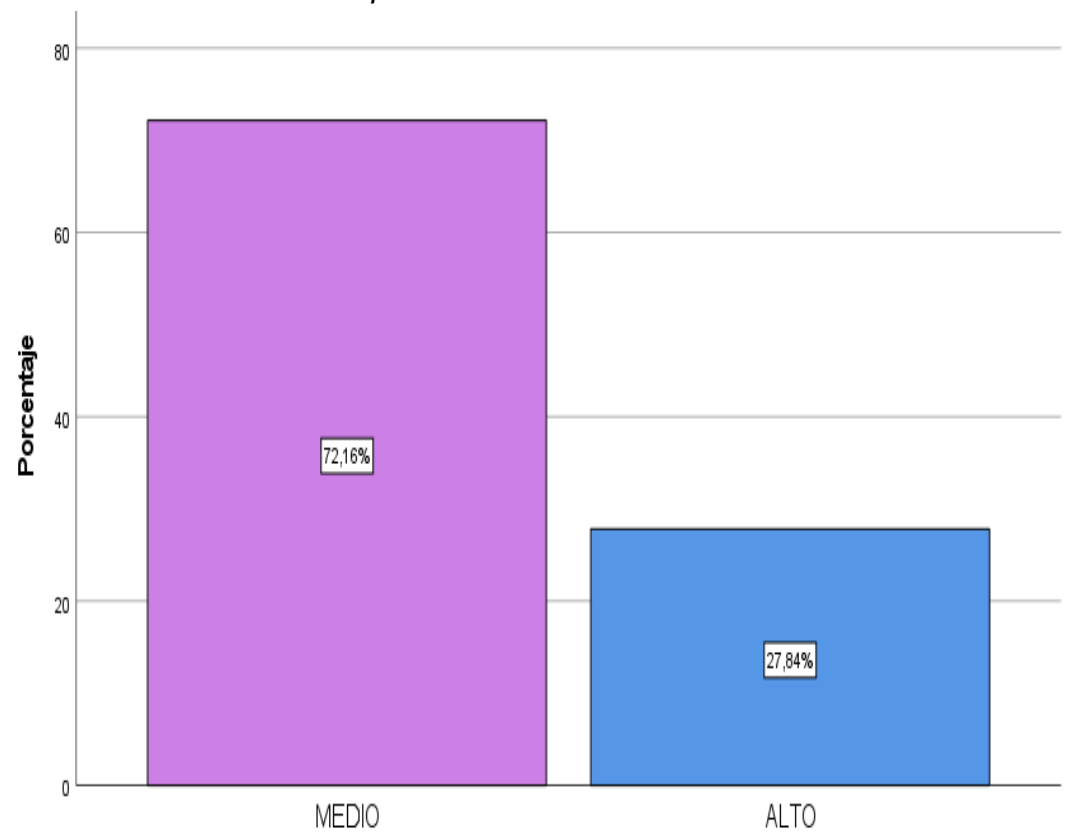
**Figura 9**

*Niveles de la dimensión sanción legal*



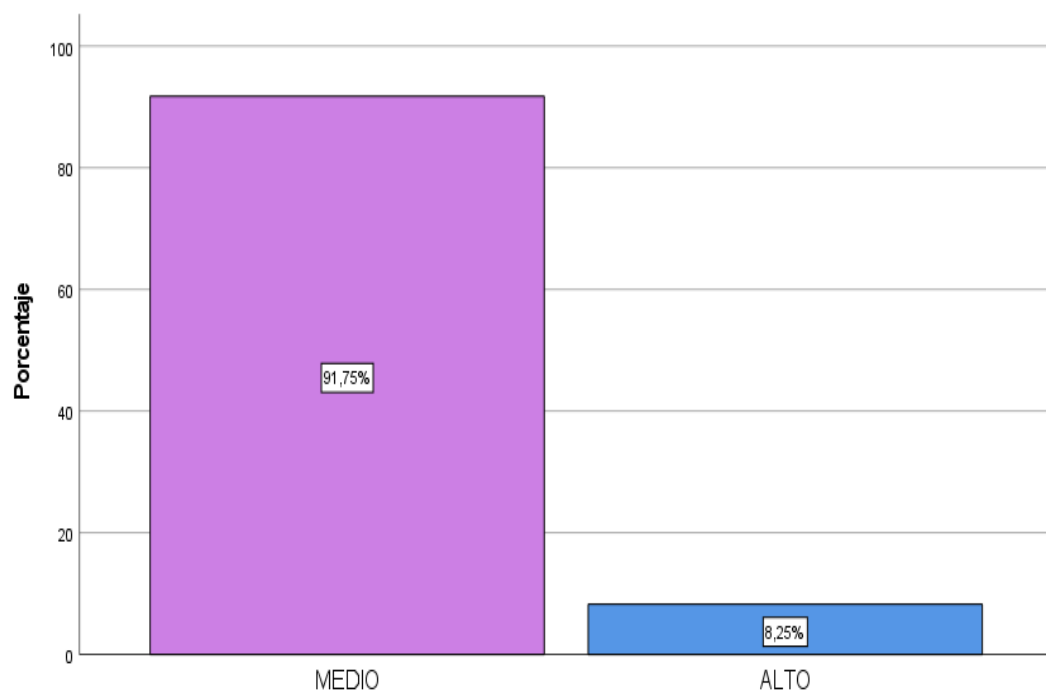
**Figura 10**

*Niveles de la dimensión reparación de derechos*



**Figura 11**

## Niveles de la dimensión procedimientos judiciales o administrativos



### 5.2. Interpretación de resultados

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 4 y la Figura 1, se evidencia que el 66,0 % de los servidores administrativos percibe el acoso laboral en un nivel bajo, mientras que el 33,0 % lo sitúa en un nivel medio y únicamente el 1,0 % en un nivel alto. Desde un análisis institucional, este resultado indica que el acoso laboral no constituye una problemática generalizada ni sistemática en el Hospital; sin embargo, la proporción correspondiente al nivel medio resulta significativa, ya que representa a aproximadamente uno de cada tres trabajadores. Esta situación permite interpretar que existen conductas que, aunque no se manifiestan de manera abierta o extrema, podrían estar siendo toleradas dentro de la dinámica laboral cotidiana. La presencia de estos comportamientos intermedios sugiere un riesgo latente de normalización del acoso laboral, lo que podría afectar progresivamente el clima organizacional, la motivación del

personal y la calidad de las relaciones laborales si no se adoptan acciones preventivas oportunas.

Asimismo, la baja proporción de casos en nivel alto no debe interpretarse como ausencia total del problema, sino como un indicador de que las manifestaciones más evidentes o graves del acoso laboral son poco frecuentes.

Los niveles bajos y medios adquieren relevancia, ya que el acoso laboral suele desarrollarse de manera gradual y silenciosa. Por ello la existencia de un 33,0 % en nivel medio constituye una señal de alerta para la gestión institucional, dado que, estas conductas pueden intensificarse con el tiempo si no se identifican y corrigen de manera temprana.

En lo que concierne a las consecuencias jurídicas, los resultados de la Tabla 5 y la Figura 2 muestran que el 85,6 % de los encuestados percibe dichas consecuencias en un nivel medio, mientras que el 14,4 % las ubica en un nivel alto, no registrándose percepciones en el nivel bajo. Realizando un análisis de esta distribución evidencia que los servidores administrativos reconocen que el acoso laboral conlleva implicancias legales relevantes, incluso cuando su presencia no es percibida como elevada. Entonces, esta situación pone en evidencia una clara conciencia sobre la responsabilidad jurídica del empleador y sobre la existencia de mecanismos legales orientados a sancionar y corregir este tipo de conductas.

Por otro lado, que la mayoría de los encuestados se ubique las consecuencias jurídicas en un nivel medio, sugiere que estas no siempre se perciben como inmediatas o automáticas, sino como efectos que pueden materializarse dependiendo de la gravedad de los hechos y de la activación de los procedimientos correspondientes. También, el 14,4 % que percibe estas consecuencias en un nivel alto refleja que un sector de los

trabajadores considera que el acoso laboral puede generar efectos jurídicos severos, tales como sanciones administrativas, procesos legales o reparaciones de los derechos. De acuerdo a como se percibe, se refuerza la idea de que, aunque el acoso laboral no se manifieste de forma generalizada, sus implicancias legales son reconocidas como potencialmente significativas dentro del contexto institucional.

En cuanto a las dimensiones de la variable independiente: acoso laboral, los resultados de la Tabla 6 y las Figuras 3 a 7 permiten un análisis más específico de las formas en que estas conductas se presentan. En cuanto a la dimensión verbal se refleja que el 49,5 % de los encuestados se ubica en el nivel medio, seguido del 47,4 % en nivel bajo y un 3,1 % en nivel alto, lo que indica una presencia moderada de expresiones verbales inadecuadas que podrían afectar la convivencia laboral. Por otro lado, la dimensión no verbal registra un 45,4 % en nivel medio y un 51,5 % en nivel bajo, lo que pone en manifiesto la existencia de gestos o actitudes que, aunque no explícitos, pueden generar incomodidad en el entorno laboral. Respecto a la dimensión psicológica, el 44,3 % se encuentra situada en el nivel medio, lo que evidencia la presencia de presiones emocionales o afectaciones al bienestar psicológico del trabajador, aun cuando los casos de mayor gravedad sean limitados. Por su parte, la dimensión física presenta un predominio del nivel bajo (60,8 %) y ausencia de nivel alto, lo que indica que las manifestaciones físicas del acoso laboral no constituyen un problema significativo en el contexto analizado. Finalmente, la dimensión organizacional presenta un 49,5 % en nivel medio y un 5,2 % en nivel alto, lo que sugiere que ciertas prácticas institucionales vinculadas a la organización del trabajo pueden influir de manera importante en la percepción del acoso laboral. En cuanto a las dimensiones de las consecuencias jurídicas, los resultados consignados en la Tabla 7 y las Figuras 8 a 11 evidencian un predominio de los niveles medio y alto en todas las

dimensiones evaluadas. La responsabilidad administrativa alcanza un 60,8 % en nivel alto, lo que refleja un alto reconocimiento de las obligaciones del empleador frente al acoso laboral. La sanción legal presenta un 78,4 % en nivel medio y un 21,6 % en nivel alto, lo que indica que, si bien se reconoce la existencia de sanciones legales, estas pueden percibirse como condicionadas a determinados procedimientos. En cuanto a la reparación de derechos, el 72,2 % en nivel medio y el 27,8 % en nivel alto evidencian la importancia atribuida a la restitución de derechos vulnerados. Finalmente, los procedimientos judiciales o administrativos presentan un 91,8 % en nivel medio, lo que sugiere que estos mecanismos son ampliamente reconocidos, aunque no siempre considerados como una respuesta inmediata.

Este análisis permite interpretar que, aunque el acoso laboral se manifiesta en su mayoría en niveles bajos y medios, existe una percepción clara y consistente sobre las consecuencias jurídicas que pueden derivarse de estas conductas. Esta relación conceptual entre ambas variables refuerza la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención, la capacitación continua y el fortalecimiento de la gestión administrativa, con el fin de evitar la normalización de conductas inadecuadas y garantizar un entorno laboral respetuoso, en coherencia con el problema, los objetivos y las hipótesis planteadas en la presente investigación.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

Primero, antes de la comprobación de las hipótesis planteadas se procedió a verificar la distribución de los datos mediante pruebas de normalidad, con el fin de determinar el tipo de estadístico más adecuado. Se ejecuto las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, tomando en cuenta que la muestra estuvo conformada por 97 participantes.

#### Prueba de Normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad se presentan en la Tabla 8. En la variable acoso laboral, el valor de significancia fue  $p = 0,000$ , mientras que en la variable consecuencias jurídicas el valor obtenido fue  $p = 0,027$ . En ambos casos, los valores de significancia son menores al nivel crítico de 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

En consecuencia, se concluye que las variables de estudio presentan una distribución no normal, lo que justifica el uso de pruebas no paramétricas para la contrastación de las hipótesis. En ese sentido, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es adecuado para medir la relación entre variables cuando no se cumple el supuesto de normalidad.

**Tabla 8**

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	gl	Estadístico	Sig.
Acoso laboral	,281	97	,000	,774	97	,281
Consecuencias jurídicas	,096	97	,027	,979	97	,096

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Interpretación de la fuerza de correlación

La interpretación de los coeficientes de correlación obtenidos, se consideró la escala propuesta por Hernández Sampieri et al. (2018), la cual establece los siguientes rangos: correlación muy débil (0,00–0,19), débil (0,20–0,39), moderada (0,40–0,59) y fuerte ( $\geq 0,60$ ), tal como se muestra en la Tabla 9.

**Tabla 9**

*Interpretación de la fuerza de correlación*

Rho	Interpretación
0,00 – 0,19	Muy débil
0,20 – 0,39	Débil
0,40 – 0,59	Moderada
$\geq 0,60$	Fuerte

## Comprobación de la Hipótesis General

### Planteamiento de la Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**Tabla 10**

*Correlación de Spearman entre la variable acoso laboral y consecuencias jurídicas*

		Acoso laboral	Consecuencias jurídicas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,263**
	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	97	97
	Coeficiente de correlación	,263**	1,000
	Consecuencias jurídicas	Sig. (bilateral)	,009
		N	97

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 10 muestra el análisis de correlación de Spearman entre ambas variables, obteniéndose un coeficiente de Rho = 0,263, acompañado de un nivel de significancia  $p = 0,009$ , lo cual indica que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel del 1 %.

### **Comprobación**

Dado que el valor de  $p = 0,009$  es menor que el nivel crítico de 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

Los resultados evidencian que existe una relación significativa, positiva y de magnitud débil entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas en los servidores administrativos del Hospital del Callao. El coeficiente obtenido (Rho = 0,263) indica que, si bien la relación no es intensa, sí resulta estadísticamente

relevante, lo que permite afirmar que el incremento en las situaciones de acoso laboral se asocia con una mayor percepción de consecuencias jurídicas. Este hallazgo sugiere que las experiencias de acoso, aun cuando no se presenten en niveles elevados, generan efectos jurídicos percibidos por los trabajadores, reflejando un impacto real en el ámbito institucional y normativo.

### Comprobación de la Hipótesis Especificas

#### Planteamiento de la Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**Tabla 11**

*Correlación de Spearman entre acoso laboral y responsabilidad administrativa*

		Acoso laboral	Responsabilidad Administrativa
Rho de Spearman	Acoso laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,236**
	Sig. (bilateral)	.	,020
	N	97	97
	Responsabilidad Administrativa		
	Coeficiente de correlación	,236**	1,000

	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	97	97

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 11, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = 0,236$ , con un nivel de significancia  $p = 0,020$ .

### **Comprobación**

Considerando que el valor de significancia es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

Los resultados permiten afirmar que existe una relación significativa, positiva y de magnitud débil entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador. Ello indica que, a medida que se incrementa la percepción de conductas de acoso laboral, también aumenta la percepción de responsabilidad administrativa atribuida a la institución. No obstante, la debilidad de la correlación sugiere que dicha responsabilidad no siempre se traduce en acciones administrativas contundentes frente a los casos de acoso identificados.

### **Planteamiento de la Hipótesis Específica 2**

**$H_0$ :** No existe una relación significativa entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**$H_1$ :** Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**Tabla 12***Correlación de Spearman entre acoso laboral y sanción legal*

		Acoso laboral	Sanción legal
Rho de Spearman	Acoso laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,160
	Sig. (bilateral)	.	,117
	N	97	97
Sanción legal	Sanción legal		
	Coeficiente de correlación	,160	1,000
	Sig. (bilateral)	,117	.
	N	97	97

Según la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue  $Rho = 0,160$ , con un nivel de significancia  $p = 0,117$ .

### **Comprobación**

Dado que el valor de  $p$  es mayor que  $0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

Este resultado evidencia que no existe una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y la imposición de sanciones legales. La ausencia de significancia estadística sugiere que las conductas de acoso laboral identificadas no derivan necesariamente en sanciones legales, lo cual podría estar asociado a limitaciones en los procesos de denuncia, dificultades probatorias o una aplicación poco efectiva del marco normativo vigente.

### Planteamiento de la Hipótesis Específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**Tabla 13**

*Correlación de Spearman entre acoso laboral y reparación de derechos*

		Acoso laboral	Reparación de derechos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . .	-,090 ,380 .
	N	97	97
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,090 ,380 .	1,000 . .
	N	97	97

De acuerdo con la Tabla 13, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = -0,090$ , con un nivel de significancia  $p = 0,380$ .

### Comprobación

Considerando que el valor de  $p$  es mayor que  $0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

## Interpretación

Los resultados indican que no existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados. La correlación negativa y de muy baja magnitud evidencia que, incluso ante la presencia de situaciones de acoso laboral, no se garantiza la restitución efectiva de los derechos afectados, lo que pone de manifiesto una limitada respuesta institucional frente a este tipo de vulneraciones.

## Planteamiento de la Hipótesis Específica 4

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.

### Tabla 14

*Correlación de Spearman entre acoso laboral y procedimientos judiciales o administrativos*

		Acoso laboral	Procedimientos judiciales o administrativos
Rho de Spearman	Acoso laboral		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,131
		N	97
	Procedimientos judiciales o administrativos		
		Coficiente de correlación	,131
			1,000
			97

	Sig. (bilateral)	,200	.
	N	97	97

Según los resultados presentados en la Tabla X, el coeficiente de correlación de Spearman fue  $Rho = 0,131$ , con un nivel de significancia  $p = 0,200$ .

### **Comprobación**

Dado que el valor de  $p$  es mayor que  $0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

Este resultado demuestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y la activación de procedimientos judiciales o administrativos. Ello sugiere que la ocurrencia de conductas de acoso laboral no se traduce necesariamente en la interposición de acciones formales, lo que podría estar influenciado por el temor a represalias, la normalización de estas conductas o la falta de confianza en los mecanismos institucionales de denuncia

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian tanto coincidencias como discrepancias relevantes respecto a los estudios previos y a los planteamientos teóricos desarrollados en el marco teórico, lo que permite un análisis integral del fenómeno del acoso laboral y sus consecuencias jurídicas en los servidores administrativos de un Hospital del Callao durante el año 2024. Estas discrepancias no deben interpretarse como inconsistencias metodológicas, sino como manifestaciones de las particularidades contextuales, organizacionales y normativas propias del escenario estudiados.

En relación con la hipótesis general, la correlación positiva y significativa encontrada entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas ( $Rho = 0,263$ ;  $p = 0,009$ ), aunque de magnitud débil, coincide parcialmente con investigaciones como las de Alarcón (2023), Manrique y Alvarado (2023) y Téllez y Pérez (2023), quienes reportaron relaciones significativas más intensas. La discrepancia en la magnitud de la correlación puede explicarse, en primer lugar, por diferencias en el contexto institucional. Mientras dichos estudios se desarrollaron en entidades donde los mecanismos de denuncia y tutela jurídica estaban más formalizados, en el Hospital del Callao se evidencia una menor activación de procesos jurídicos, lo que atenúa la relación estadística entre ambas variables.

Asimismo, la naturaleza de la muestra constituye un factor explicativo relevante. En el presente estudio, la muestra está conformada por servidores administrativos de un Hospital público, quienes, según Cedeño y Alcívar (2024), suelen enfrentar mayores barreras para denunciar situaciones de acoso laboral debido al temor a represalias, la dependencia jerárquica y la inestabilidad laboral. Esta situación contrasta con otros estudios donde las muestras incluyen trabajadores de entidades con mayor

autonomía organizacional, lo que facilita la materialización de consecuencias jurídicas y, por ende, correlaciones más elevadas. Respecto a la responsabilidad administrativa, la correlación significativa pero débil ( $Rho = 0,236$ ;  $p = 0,020$ ) coincide con los hallazgos de Vigilio y Montes (2023) y Suma y Veliz (2024), quienes reconocen que el acoso laboral genera responsabilidad institucional. No obstante, la discrepancia radica en el alcance de dicha responsabilidad. Mientras Suma y Veliz (2024) identificaron consecuencias jurídicas directas como la indemnización por responsabilidad civil, en el presente estudio la responsabilidad administrativa se percibe más como una expectativa normativa que como una respuesta efectiva. Esta diferencia puede atribuirse a limitaciones en la fiscalización laboral y a una aplicación restrictiva del marco normativo en el sector salud pública, donde las sanciones administrativas suelen dilatarse o resolverse internamente sin mayores efectos disciplinarios.

En cuanto a la hipótesis específica sobre sanción legal, la ausencia de relación significativa ( $Rho = 0,160$ ;  $p = 0,117$ ) constituye una discrepancia importante frente a estudios como los de López (2023) y Machaca (2023), quienes sostienen que el acoso laboral debe generar sanciones jurídicas claras. Esta discrepancia puede explicarse por la dificultad probatoria del acoso laboral, especialmente en sus formas verbal, psicológica y organizacional, predominantes en el Hospital del Callao. Tal como advierte Hirigoyen (2001), estas formas de acoso suelen carecer de evidencia documental directa, lo que limita la posibilidad de activar sanciones legales, aun cuando las conductas sean percibidas como lesivas por los trabajadores.

Respecto a la reparación de derechos, la correlación negativa y no significativa ( $Rho = -0,090$ ;  $p = 0,380$ ) difiere de lo reportado por estudios como el de Ormaza (2024) y Quintanilla (2023), donde se evidenció una afectación directa de derechos fundamentales con necesidad de reparación. Esta discrepancia puede explicarse por

la diferencia entre vulneración percibida y reparación efectiva. En el contexto del Hospital del Callao, aunque los trabajadores reconocen la afectación de su dignidad e integridad, no se activan mecanismos formales de restitución de derechos como indemnización, reposición o nulidad de actos administrativos, lo que genera una desconexión entre el daño sufrido y la respuesta jurídica institucional.

En relación con los procedimientos judiciales o administrativos, la ausencia de relación significativa ( $Rho = 0,131$ ;  $p = 0,200$ ) coincide con los hallazgos de Ccalloquispe (2024) y Abad (2024), quienes señalan que en el sector público el acoso laboral rara vez deriva en denuncias formales. La discrepancia frente a estudios que reportan mayor activación procesal puede explicarse por factores culturales y organizacionales, tales como la normalización del acoso, la percepción de ineficacia del sistema de justicia laboral y el temor a consecuencias negativas en la carrera administrativa, elementos ampliamente desarrollados por Deakin y Morris (2012) en su teoría del derecho laboral protector.

Desde una perspectiva de patrones y tendencias, los resultados de la presente investigación confirman una tendencia reiterada en la literatura: el acoso laboral es un fenómeno real y persistente, pero sus consecuencias jurídicas no se materializan de manera proporcional. Esta orientación resulta concordante con los aportes internacionales desarrollados por Kwan et al. (2024) y Castañeda y Ospino (2025), quienes señalan que la carencia de mecanismos preventivos, de control y sanción contribuye a la continuidad de prácticas de acoso laboral sin consecuencias legales visibles.

El análisis contextual de los resultados permite advertir que las que las discrepancias observadas no responden a fallas metodológicas, sino a condiciones estructurales propias del Hospital del Callao. Entre ellos se destaca la marcada verticalidad jerárquicas, la elevada sobrecarga laboral, la dependencia contractual y la debilidad de los sistemas internos de denuncia.

Estas circunstancias configuran un escenario en el que aun cuando el acoso laboral se manifiesta, no se traduce automáticamente en consecuencias jurídicas formales, aportando una visión empírica situada que enriquece la comprensión del acoso laboral en el sector público peruano.

## CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general y la hipótesis general planteada, se concluye que el acoso laboral mantiene una relación estadísticamente significativa con las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao durante el año 2024. Dicho vínculo se sustenta en el coeficiente de correlación de Spearman obtenido ( $Rho = 0,263$ ;  $p = 0,009$ ), el cual evidencia una relación positiva de intensidad débil. Este resultado permite afirmar que la presencia de conductas de acoso laboral se asocia con la percepción de consecuencias jurídicas, sin embargo, tales consecuencias no se manifiestan de manera intensa ni uniforme en el contexto institucional analizado.
2. En relación con el objetivo específico 1 y la hipótesis específica 1, se concluye que existe una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador frente a los servidores administrativos del Hospital del Callao. El coeficiente de Spearman ( $Rho = 0,236$ ;  $p = 0,020$ ) refleja una relación positiva y débil, lo que indica que, a mayor percepción de acoso laboral, mayor es la percepción de responsabilidad administrativa atribuida a la entidad empleadora. No obstante, la debilidad de dicha correlación refleja que dicha responsabilidad no siempre se traduce en acciones administrativas efectivas o sancionadoras.
3. Respecto al objetivo específico 2 y la hipótesis específica 2, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales en los servidores administrativos del Hospital del Callao. El coeficiente obtenido ( $Rho = 0,160$ ;  $p = 0,117$ ), no alcanza el nivel de significancia estadística requerido. En ese sentido, se evidencia que la ocurrencia de conductas de acoso laboral no se vincula directamente con la imposición de sanciones legales, lo que refleja limitaciones en la activación de los mecanismos sancionadores dentro del ámbito institucional.

4. En cuanto al objetivo específico 3 y la hipótesis específica 3, se concluye que no existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos del Hospital del Callao. El coeficiente de correlación negativo y no significativo ( $Rho = -0,090$ ;  $p = 0,380$ ) pone de manifiesto que la percepción de acoso laboral no se asocia con la restitución efectiva de derechos, tales como indemnización, reposición laboral o medidas compensatorias, evidenciando una brecha entre la afectación sufrida y la respuesta jurídica institucional.
5. En concordancia con el objetivo específico 4 y la hipótesis específica 4, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y la activación de procedimientos judiciales o administrativos en favor de los servidores administrativos del Hospital del Callao. El resultado obtenido ( $Rho = 0,131$ ;  $p = 0,200$ ) permite afirmar que, pese a la existencia de situaciones de acoso laboral, estas no derivan necesariamente en la interposición de denuncias formales o procesos administrativos o judiciales, lo que pone en evidencia una limitada utilización de los mecanismos de tutela jurídica disponible.

## RECOMENDACIONES

1. En relación con la hipótesis general, se recomienda que la Dirección del Hospital del Callao implemente políticas institucionales integrales de prevención del acoso laboral, con el fin de reducir su incidencia y, minimizar las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos, promoviendo un entorno laboral respetuoso.
2. En concordancia con la hipótesis específica 1, se recomienda que el área de Recursos Humanos refuerce los mecanismos de supervisión, control interno y gestión del talento humano, a fin de que se garantice el cumplimiento del deber de prevención del acoso laboral.
3. Respecto a la hipótesis específica 2, se recomienda que la Asesoría Jurídica del Hospital, actualice y optimice los procedimientos disciplinarios internos, asegurando la correcta aplicación de sanciones legales frente a conductas de acoso laboral debidamente acreditadas, conforme a los principios de legalidad y debido procedimiento.
4. En relación con la hipótesis específica 3, se recomienda que la entidad implemente y difunda mecanismos efectivos de reparación de derechos laborales vulnerados tales como medidas restitutivas, compensatorias o indemnizatorias, garantizando que accedan oportunamente a la protección de sus derechos fundamentales.
5. En concordancia, con la hipótesis específica 4, se recomienda fortalecer y formalizar los canales de denuncia y los procedimientos administrativos o judiciales internos, garantizando la confidencialidad, la protección contra represalias y el acompañamiento legal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Zúñiga, J. C. (2024). *Actitud hacia el mobbing según el régimen laboral y género en los trabajadores administrativos de una entidad pública* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/7955>
- Alarcón Anco, R. J. (2023). *El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2133>
- Alvarado Gálvez, Y. E., & Gonzales Saldaña, M. I. (2023). *Acoso sexual y desempeño laboral en los operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11121>
- Castañeda Polania, Y., & Ospino Guzmán, N. P. (2025). *Diseño de estrategias para la prevención del acoso laboral en una empresa del sector construcción en la ciudad de Barranquilla* [Tesis de maestría, Corporación Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional CUC. <https://hdl.handle.net/11323/14334>
- Ccalloquispe Palomino, R. V. (2024). *El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/146872>
- Cedeño Roldán, F. S., & Alcívar Zambrano, S. E. (2024). *El acoso laboral en el desempeño de los servidores públicos ecuatorianos* [Trabajo de titulación, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Institucional USGP. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3780>
- Chimpen Calderón, N. C. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o mobbing.

*Lex*, 19(28), 172–196.  
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/2317>

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N.º 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual*. Diario Oficial *El Peruano*.  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/27942>

Constitución Política del Perú [Const.]. (1993). Congreso Constituyente Democrático. Diario Oficial *El Peruano*.  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/constitucion>

Cuadros Coaquira, H. Y. (2023). *Análisis jurídico del acoso psicológico dentro de la relación laboral bajo el ámbito del derecho laboral privado en el Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional UPSC.  
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/928>

Deakin, S., & Morris, G. (2012). *Labour law* (6th ed.). Hart Publishing.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.  
<https://doi.org/10.1201/EBK1439804896>

Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Paidós.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- López, M., & Vázquez, R. (2020). Tutela jurídica frente al acoso laboral. *Revista de Derecho Social*, (89), 45–67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7432145>
- Machaca Sucapuca, R. R. (2023). *Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C., Juliaca, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional UPSC. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/466>
- Manrique Soto, C. E., & Alvarado Alvarado, C. S. (2023). *El acoso laboral y su incidencia en los derechos a la integridad de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8565>
- Molero Suárez, M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto. *Ius et Veritas*, 18(36), 340–365. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12265>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Encuesta mundial*. OIT. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_884354/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_884354/lang--es/index.htm)
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

- Rayner, C., & Cooper, C. (2003). *Managing workplace bullying: How to identify, respond to and manage bullying behaviour in the workplace*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203402772>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2025, 27 de febrero). *Denuncias por hostigamiento sexual laboral incrementaron en el 2024 respecto del 2023*. SUNAFIL. Recuperado el 10 de marzo de 2025, de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1115669>
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica* (5.<sup>a</sup> ed.). Limusa.
- Téllez Choque, E. R., & Pérez Cohaila, S. M. (2023). *Acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2324>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia 0206-2005-PA/TC*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/STC0206-2005-PA-TC.pdf>
- Villavicencio Terreros, A. (2015). *Derecho del trabajo y la seguridad social*. Editorial Jurídica Grijley.
- Vigilio Basilio, F. K., & Montes Rayo, J. R. (2023). *El acoso laboral y su relación con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8643>

Esquivel Sánchez, P. K. (2025). Mobbing en el sector público peruano: Análisis jurídico y social del acoso laboral. *InveCom*, 5(4), 53–68.  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2739-00632025000402057](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000402057)

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos del Hospital de Ventanilla, Callao, 2025

**Responsables:** Mendoza Alvarez, Jorge Luis, Niño Montalvo, Pierre Jonathan

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación significativa entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p>	<p><b>V1:</b> Acoso laboral <b>Dimensiones:</b> • D.1. Verbal • D.2. No verbal • D.3. Psicológico • D.4. Físico • D.5. Organizacional</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental, transversal correlacional <b>Población:</b> 128 servidores administrativos del Hospital de Ventanilla – Callao</p>
<p><b>Problemas específicos</b> <b>P.E.1.</b> ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025? <b>P.E.2.</b> ¿Cuál es la relación entre el acoso</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> <b>O.E.1.</b> Determinar la relación entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025. <b>O.E.2.</b> Determinar la relación entre el acoso laboral y la aplicación</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H.E.1.</b> Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la responsabilidad administrativa del empleador respecto a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025. <b>H.E.2.</b> Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes en los</p>	<p><b>V2:</b> Consecuencias jurídicas <b>Dimensiones:</b> • D.1. Responsabilidad administrativa • D.2. Sanción legal • D.3. Reparación de derechos vulnerados • D.4. Procedimientos</p>	<p><b>Muestra:</b> 97 servidores administrativos (muestreo probabilístico aleatorio simple) <b>Técnicas e instrumentos:</b></p>

<p>laboral y la aplicación de sanciones legales correspondientes en los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?</p> <p><b>P.E.3.</b> ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?</p> <p><b>P.E.4.</b> ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025?</p>	<p>de sanciones legales correspondientes en los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p> <p><b>O.E.3.</b> Determinar la relación entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p> <p><b>O.E.4.</b> Determinar la relación entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p>	<p>servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p> <p><b>H.E.3.</b> Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la reparación de los derechos vulnerados de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p> <p><b>H.E.4.</b> Existe una relación significativa entre el acoso laboral y los procedimientos judiciales o administrativos activados en favor de los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2025.</p>	<p>judiciales o administrativos</p>	<p>Encuesta – Cuestionario estructurado (escala Likert de 5 puntos, 36 ítems)</p> <p><b>Técnicas de análisis y procesamiento de datos:</b> Codificación, tabulación y análisis en SPSS v.27; estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar) e inferencial. Utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman</p>
---	---	--	-------------------------------------	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



### Trabajo de Investigación

**Título:** El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

### CUESTIONARIOS DE INVESTIGACIÓN

#### Estimado(a) participante:

Estos cuestionarios tienen como objetivo recoger información para el trabajo de investigación titulado “El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024”. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, y se utilizarán únicamente con fines académicos.

Por favor, marque con una X, solo una opción por cada afirmación según su nivel de acuerdo.

#### Escala de respuesta:

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

#### Datos Generales del Participante

- Edad: \_\_\_\_\_
- Género:  Masculino  Femenino
- Área administrativa en la que labora: \_\_\_\_\_

#### CUESTIONARIO 1:

N°	Ítems	1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
<b>I.</b>	<b>ACOSO LABORAL</b>					
<b>D1:</b>	Verbal					
1	En mi trabajo he recibido insultos o descalificaciones directas.					
2	He sido objeto de gritos por parte de superiores o compañeros.					
3	Se hacen burlas o comentarios humillantes sobre mí frente a otros.					
4	Recibo críticas constantes sobre mi trabajo en forma ofensiva.					
<b>D2:</b>	No verbal					

5	He percibido miradas o gestos intimidatorios hacia mí.					
6	Se me excluye deliberadamente de reuniones o conversaciones de trabajo.					
7	He notado actitudes de indiferencia o "ley del hielo" hacia mi persona.					
8	He sido apartado de actividades sin justificación.					
<b>D3:</b>	<b>Psicológica</b>					
9	Se difunden rumores que afectan mi reputación en el trabajo.					
10	Se desvaloran mis capacidades o logros frente a los demás.					
11	Se me asignan plazos o metas imposibles de cumplir.					
12	Siento presión constante para abandonar mi puesto de trabajo.					
<b>D4:</b>	<b>Física</b>					
13	He recibido empujones o contacto físico no deseado en el trabajo.					
14	Se han manipulado mis pertenencias o herramientas sin mi permiso.					
15	He sido objeto de contacto físico agresivo por parte de compañeros o superiores.					
16	Han ocurrido incidentes físicos repetidos que me incomodan.					
<b>D5:</b>	<b>Organizacional</b>					
17	Se me sobrecarga con tareas que exceden mi jornada normal.					
18	Se me oculta información necesaria para realizar mi trabajo.					
19	Se cambian mis horarios o funciones sin previo aviso.					
20	Se me niegan permisos o recursos que a otros sí se conceden.					

## CUESTIONARIO 2:

N°	Ítems	1 Muy en desacuer do	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
<b>II.</b>	<b>CONSECUENCIAS JURÍDICAS</b>					
<b>D1:</b>	Responsabilidad administrativa					
21	En mi institución existen protocolos vigentes para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral, según la Ley N.º 27942..					
22	Se cumplen los plazos establecidos por la normativa para procesar una denuncia de acoso.					
23	SUNAFIL ha inspeccionado o auditado procedimientos internos sobre acoso laboral en los últimos dos años.					
24	Se imparten capacitaciones obligatorias sobre prevención del acoso laboral conforme al Reglamento de la Ley N.º 27942.					
<b>D2:</b>	Sanción legal					
25	Las sanciones por acoso laboral aplicadas en mi institución son proporcionales y respaldadas por la normativa vigente.					
26	Existe conocimiento general sobre sanciones penales por acoso laboral tipificadas en el Código Penal.					
27	Se aplican sanciones disciplinarias laborales cuando se comprueba una conducta de acoso.					
28	La institución toma medidas adicionales (como apoyo psicológico o cambio de entorno) para evitar la repetición de conductas inapropiadas.					
<b>D3:</b>	Reparación de derechos vulnerados					
29	La institución facilita indemnización y/o reposición del puesto para víctimas de acoso laboral.					
30	Existen mecanismos claros para proteger a denunciantes de represalias.					
31	Se otorga atención psicológica o legal gratuita a víctimas de acoso, según protocolos de prevención y atención.					
32	Las reparaciones a víctimas se implementan en plazos razonables tras una denuncia acreditada.					
<b>D4:</b>	Procedimientos judiciales o administrativos					

33	Los servidores conocen con claridad los pasos para presentar una denuncia interna y ante SUNAFIL.					
34	La institución informa sobre la posibilidad de acudir a la vía judicial (medios constitucionales o laborales) en caso de infracción normativa.					
35	Las denuncias se tramitan de manera confidencial, garantizando reserva de la identidad del denunciado.					
36	Los procesos internos se ajustan a lo dispuesto en la Ley N.º 27942 y su Reglamento					

## Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

Nombre del Experto: Adolfo Guillermo Gavilán Oré

#### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

-



Apellidos y Nombres del validador: Adolfo Guillermo Gavilán Oré  
Grado académico: Doctor  
N°. DNI: 21447220



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

Nombre del Experto: Uldarico Canchari Vásquez

**V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

---

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

**VI. OBSERVACIONES GENERALES**

-
---



Apellidos y Nombres del validador: Uldarico Canchari Vásquez  
Grado académico: Magister  
N°. DNI: 21552497

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**VII. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

Nombre del Experto: Carlos Hermógenes Sotelo Donayre

**VIII. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	
-----------------	--	--------	--

**IX. OBSERVACIONES GENERALES**

-



Apellidos y Nombres del validador: Carlos Hermógenes Sotelo Donayre  
Grado académico: Doctor  
N°. DNI: 21459431

### Anexo 4: Base de datos

N°	VARIABLE 1: ACOSO LABORAL																			
	D1				D2				D3				D4				D5			
	AL1	AL2	AL3	AL4	AL5	AL6	AL7	AL8	AL9	AL10	AL11	AL12	AL13	AL14	AL15	AL16	AL17	AL18	AL19	AL20
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2
5	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	3
6	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	4	4	4	4
8	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
9	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
10	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1
11	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2
12	2	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	1	1	1	3	3	3	4	4
13	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2
14	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
15	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3
16	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	1	1	1	1	4	3	2	2
17	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
18	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1
19	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
20	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1
22	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3
23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	3	4	3
24	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1

25	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2
26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
27	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2
28	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
29	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
30	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2
31	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1
32	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
33	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1
34	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
35	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
36	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	1	2	3	2	1	2
37	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
38	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3
39	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	5	2	1	1	2	3	3	2
40	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
41	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
42	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1
44	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3
45	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	1	2	3	1	3	3	3	4
46	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
47	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
48	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	2	5	3	4	4	3
49	1	2	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
50	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2
51	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	1	1	1	1
52	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3
53	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2

54	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2
55	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
56	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2
57	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1
58	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1
59	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2
60	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1
61	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
62	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3
63	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
64	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1
65	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	4
66	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
67	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	1	5	1	3	3	3	3
68	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1
69	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
70	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
71	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
72	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	2	1	1	4	4	3	4
73	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
74	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	3	2	3	3	3
75	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2
76	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
77	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
78	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	4	2	1	1	2
79	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
80	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
81	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
82	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	2	2	1	1	2

83	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1
84	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1
85	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	1	1	2	2	4	2
86	3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	1	3	1	2	2	2	2	2
87	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
88	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3
89	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
90	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2
91	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3
92	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	2	4	4	4	4
93	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1
94	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3
95	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2
96	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
97	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2

N°	V2: CONSECUENCIAS JURIDICAS															
	D1				D2				D3				D4			
	CJ21	CJ22	CJ23	CJ24	CJ25	CJ26	CJ27	CJ28	CJ29	CJ30	CJ31	CJ32	CJ33	CJ34	CJ35	CJ36
1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3
4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4
6	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3
7	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4
8	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3
9	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3
10	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
11	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4
12	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4
13	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
14	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4
15	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
16	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4
17	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3
18	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4
19	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3
20	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
21	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3
22	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3
23	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3
24	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4
25	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4
26	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4

27	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3
28	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3
29	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3
30	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4
31	2	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3
33	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3
34	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	1	4	4
35	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3
36	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3
37	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4
38	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
39	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4
40	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
41	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3
42	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4
43	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
44	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3
45	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3
46	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3
47	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4
48	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
49	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
50	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4
51	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4
52	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
53	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3
54	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4
55	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3

56	2	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3
57	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3
58	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4
59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
60	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4
61	4	4	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
62	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4
63	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
64	2	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3
65	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4
66	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3
67	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
68	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3
69	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4
70	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
71	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
72	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4
73	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
74	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
75	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4
76	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4
77	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
78	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3
79	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
80	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
81	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
82	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
83	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3
84	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4

85	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
86	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
87	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3
88	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
89	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
90	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4
91	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
92	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
93	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4
94	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
95	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
96	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	4
97	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3


	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AL1	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	AL2	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	AL3	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	AL4	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	AL5	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	AL6	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	AL7	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	AL8	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	AL9	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	AL10	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	AL11	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	AL12	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	AL13	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	AL14	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	AL15	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	AL16	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	AL17	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	AL18	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	AL19	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	AL20	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	CJ21	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	CJ22	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
22	CJ22	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	CJ23	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	CJ24	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	CJ25	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	CJ26	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	CJ27	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	CJ28	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	CJ29	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	CJ30	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	CJ31	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	CJ32	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	CJ33	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	CJ34	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	CJ35	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	CJ36	Númérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	AL_TOTAL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
38	CJ_TOTAL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
39	CJ_ADMIN	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
40	CJ_SANC	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
41	CJ_REP	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
42	CJ_PROC	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
43	AL_VERBAL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

## Anexo 5: Evidencia fotográfica

 UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.


Responsables : Estudiantes del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como objetivo determinar la relación existente entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un hospital del Callao durante el año 2024. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 20 y 16 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario "Cuestionario sobre acoso laboral y consecuencias jurídicas". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico y/o virtual).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Firma:  .....

Callao, 10 de diciembre de 2025



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Estudiantes del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como objetivo determinar la relación existente entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un hospital del Callao durante el año 2024. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 20 y 16 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario "Cuestionario sobre acoso laboral y consecuencias jurídicas". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico y/o virtual).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Callao, 10 de diciembre de 2025

Firma:  .....



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Estudiantes del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como objetivo determinar la relación existente entre el acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un hospital del Callao durante el año 2024. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 20 y 16 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario "Cuestionario sobre acoso laboral y consecuencias jurídicas". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico y/o virtual).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Callao, 10 de diciembre de 2025

Firma: .....

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Trabajo de Investigación

Título: El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

CUESTIONARIOS DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) participante:

Estos cuestionarios tienen como objetivo recoger información para el trabajo de investigación titulado "El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024". Sus respuestas son confidenciales y anónimas, y se utilizarán únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una X, solo una opción por cada afirmación según su nivel de acuerdo.

Escala de respuesta:

- 1 = Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Datos Generales del Participante

- Edad: 38
- Género:  Masculino  Femenino
- Área administrativa en la que labora: \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO 1:

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>I. ACOSO LABORAL</b>						
<b>D1: Verbal</b>						
1	En mi trabajo he recibido insultos o descalificaciones directas.		X			
2	He sido objeto de gritos por parte de superiores o compañeros.		X			
3	Se hacen burlas o comentarios humillantes sobre mí frente a otros.			X		
4	Recibo críticas constantes sobre mi trabajo en forma ofensiva.	X				
<b>D2: No verbal</b>						
5	He percibido miradas o gestos intimidatorios hacia mí.	X				
6	Se me excluye deliberadamente de reuniones o conversaciones de trabajo.	X				

7	He notado actitudes de indiferencia o "ley del hielo" hacia mi persona.	X				
8	He sido apartado de actividades sin justificación.	X				
<b>D3: Psicológica</b>						
9	Se difunden rumores que afectan mi reputación en el trabajo.	X				
10	Se desvaloran mis capacidades o logros frente a los demás.		X			
11	Se me asignan plazos o metas imposibles de cumplir.	X				
12	Siento presión constante para abandonar mi puesto de trabajo.		X			
<b>D4: Física</b>						
13	He recibido empujones o contacto físico no deseado en el trabajo.	X				
14	Se han manipulado mis pertenencias o herramientas sin mi permiso.		X			
15	He sido objeto de contacto físico agresivo por parte de compañeros o superiores.	X				
16	Han ocurrido incidentes físicos repetidos que me incomodan.	X				
<b>D5: Organizacional</b>						
17	Se me sobrecarga con tareas que exceden mi jornada normal.		X			
18	Se me oculta información necesaria para realizar mi trabajo.		X			
19	Se cambian mis horarios o funciones sin previo aviso.	X				
20	Se me niegan permisos o recursos que a otros sí se conceden.		X			

**CUESTIONARIO 2:**

N°	Ítems	1 Muy en desacuer do	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
<b>II. CONSECUENCIAS JURÍDICAS</b>						
<b>D1: Responsabilidad administrativa</b>						
21	En mi institución existen protocolos vigentes para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral, según la Ley N.º 27942..				X	
22	Se cumplen los plazos establecidos por la normativa para procesar una denuncia de acoso.				X	
23	SUNAFIL ha inspeccionado o auditado procedimientos internos sobre acoso laboral en los últimos dos años.			X		
24	Se imparten capacitaciones obligatorias sobre prevención del acoso laboral conforme al Reglamento de la Ley N.º 27942.		X			
<b>D2: Sanción legal</b>						
25	Las sanciones por acoso laboral aplicadas en mi institución son proporcionales y respaldadas por la normativa vigente.			X		
26	Existe conocimiento general sobre sanciones penales por acoso laboral tipificadas en el Código Penal.			X		
27	Se aplican sanciones disciplinarias laborales cuando se comprueba una conducta de acoso.				X	
28	La institución toma medidas adicionales (como apoyo psicológico o cambio de entorno) para evitar la repetición de conductas inapropiadas.		X			
<b>D3: Reparación de derechos vulnerados</b>						
29	La institución facilita indemnización y/o reposición del puesto para víctimas de acoso laboral.				X	
30	Existen mecanismos claros para proteger a denunciantes de represalias.			X		
31	Se otorga atención psicológica o legal gratuita a víctimas de acoso, según protocolos de prevención y atención.			X		
32	Las reparaciones a víctimas se implementan en plazos razonables tras una denuncia acreditada.			X		
<b>D4: Procedimientos judiciales o administrativos</b>						
33	Los servidores conocen con claridad los pasos para presentar una denuncia interna y ante SUNAFIL.		X			

34	La institución informa sobre la posibilidad de acudir a la vía judicial (medios constitucionales o laborales) en caso de infracción normativa.		X			
35	Las denuncias se tramitan de manera confidencial, garantizando reserva de la identidad del denunciado.			X		
36	Los procesos internos se ajustan a lo dispuesto en la Ley N.º 27942 y su Reglamento			X		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Trabajo de Investigación

Título: El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024

CUESTIONARIOS DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) participante:

Estos cuestionarios tienen como objetivo recoger información para el trabajo de investigación titulado "El acoso laboral y las consecuencias jurídicas que afectan a los servidores administrativos de un Hospital del Callao, 2024". Sus respuestas son confidenciales y anónimas, y se utilizarán únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una X, solo una opción por cada afirmación según su nivel de acuerdo.

Escala de respuesta:

- 1 = Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Datos Generales del Participante

- Edad: 36
- Género:  Masculino  Femenino
- Área administrativa en la que labora: \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO 1:

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>I. ACOSO LABORAL</b>						
<b>D1: Verbal</b>						
1	En mi trabajo he recibido insultos o descalificaciones directas.		X			
2	He sido objeto de gritos por parte de superiores o compañeros.		X			
3	Se hacen burlas o comentarios humillantes sobre mí frente a otros.		X			
4	Recibo críticas constantes sobre mi trabajo en forma ofensiva.			X		
<b>D2: No verbal</b>						
5	He percibido miradas o gestos intimidatorios hacia mí.		X			
6	Se me excluye deliberadamente de reuniones o conversaciones de trabajo.			X		

8	He sido apartado de actividades sin justificación.		X			
<b>D3: Psicológica</b>						
9	Se difunden rumores que afectan mi reputación en el trabajo.	X				
10	Se desvaloran mis capacidades o logros frente a los demás.	X				
11	Se me asignan plazos o metas imposibles de cumplir.	X				
12	Siento presión constante para abandonar mi puesto de trabajo.	X				
<b>D4: Física</b>						
13	He recibido empujones o contacto físico no deseado en el trabajo.			X		
14	Se han manipulado mis pertenencias o herramientas sin mi permiso.			X		
15	He sido objeto de contacto físico agresivo por parte de compañeros o superiores.	X				
16	Han ocurrido incidentes físicos repetidos que me incomodan.	X				
<b>D5: Organizacional</b>						
17	Se me sobrecarga con tareas que exceden mi jornada normal.	X				
18	Se me oculta información necesaria para realizar mi trabajo.	X				
19	Se cambian mis horarios o funciones sin previo aviso.	X				
20	Se me niegan permisos o recursos que a otros sí se conceden.	X				

N°	Ítems	1 Muy en desacuer do	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
<b>II. CONSECUENCIAS JURÍDICAS</b>						
<b>D1: Responsabilidad administrativa</b>						
21	En mi institución existen protocolos vigentes para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral, según la Ley N.º 27942..		X			
22	Se cumplen los plazos establecidos por la normativa para procesar una denuncia de acoso.		X			
23	SUNAFIL ha inspeccionado o auditado procedimientos internos sobre acoso laboral en los últimos dos años.			X		
24	Se imparten capacitaciones obligatorias sobre prevención del acoso laboral conforme al Reglamento de la Ley N.º 27942.			X		
<b>D2: Sanción legal</b>						
25	Las sanciones por acoso laboral aplicadas en mi institución son proporcionales y respaldadas por la normativa vigente.			X		
26	Existe conocimiento general sobre sanciones penales por acoso laboral tipificadas en el Código Penal.				X	
27	Se aplican sanciones disciplinarias laborales cuando se comprueba una conducta de acoso.			X		
28	La institución toma medidas adicionales (como apoyo psicológico o cambio de entorno) para evitar la repetición de conductas inapropiadas.			X		
<b>D3: Reparación de derechos vulnerados</b>						
29	La institución facilita indemnización y/o reposición del puesto para víctimas de acoso laboral.				X	
30	Existen mecanismos claros para proteger a denunciantes de represalias.				X	
31	Se otorga atención psicológica o legal gratuita a víctimas de acoso, según protocolos de prevención y atención.			X		
32	Las reparaciones a víctimas se implementan en plazos razonables tras una denuncia acreditada.			X		
<b>D4: Procedimientos judiciales o administrativos</b>						
33	Los servidores conocen con claridad los pasos para presentar una denuncia interna y ante SUNAFIL.				X	

34	La institución informa sobre la posibilidad de acudir a la vía judicial (medios constitucionales o laborales) en caso de infracción normativa.		<input checked="" type="checkbox"/>			
35	Las denuncias se tramitan de manera confidencial, garantizando reserva de la identidad del denunciado.			<input checked="" type="checkbox"/>		
36	Los procesos internos se ajustan a lo dispuesto en la Ley N.º 27942 y su Reglamento			<input checked="" type="checkbox"/>		

# Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de simili

## 1768342000\_TESIS MENDOZA ALVAREZ JORGE LUIS - NIÑO MONTALVO PIERRE JONATHAN.docx

 2026  
 2026  
 Universidad Autónoma de Ica

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:546278398

Fecha de entrega  
14 ene 2026, 5:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga  
16 ene 2026, 8:38 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
1768342000\_TESIS MENDOZA ALVAREZ JORGE LUIS - NIÑO MONTALVO PIERRE JONATHAN.docx

Tamaño del archivo  
14.4 MB

115 páginas  
18.886 palabras  
94.935 caracteres




## 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
7 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.