



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“Hostilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**Autora**

**Bach. Mestanza Caceres Carol Evelyn**

**<https://orcid.org/0000-0002-8118-9401>**

**Asesor**

**Dr. Castellanos Custodio Ruperto Emilio**

**<https://orcid.org/0000-0002-1459-3375>**

**Línea de Investigación**

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas  
para enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de Investigación**

**Derechos Público y Derechos Privado**

**Pimentel – Perú**

**2023**


**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Derecho** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**“HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

|                                |               |   |
|--------------------------------|---------------|---|
| Mestanza Cáceres, Carol Evelyn | DNI: 43560264 |  |
|--------------------------------|---------------|---|

Pimentel, 12 de marzo de 2024.

## REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**"Hostilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la Superintendencia N**

AUTOR

**Carol Evelyn Mestanza Caceres**

RECuento DE PALABRAS

**13033 Words**

RECuento DE CARACTERES

**69240 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**51 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**392.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 26, 2024 2:31 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 26, 2024 2:32 PM GMT-5**

### ● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**“HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO  
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022”**

**Aprobación del jurado**

---

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

**Secretario del Jurado de Tesis**

---

MG. DELGADO FERNÁNDEZ ROSA ELIZABETH

**Vocal del Jurado de Tesis**

# **“HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022”**

## **Resumen**

La hostilidad laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS), es una problemática a nivel nacional, por tanto, el objetivo principal es proponer medidas preventivas, que eviten la hostilidad laboral en los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque – Sunafil, 2022. Asimismo, la presente investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo, propositiva, la misma que, permitió identificar los factores y características en relación con el tema de estudio. En relación con el instrumento de recolección de datos, se utilizaron los cuestionarios aplicados a trabajadores y extrabajadores CAS de SUNAFIL, por otro lado, para la obtención de resultados se tomó en cuenta a 18 personas que eran la muestra, para realizar la investigación, sin embargo, sólo 12 respondieron las encuestas los otros 6 restantes por temor a represalias o motivos personales decidieron no participar de la investigación. También, en la discusión se pudo determinar la necesidad de crear normas que protejan a los trabajadores CAS de los abusos laborales. En este sentido, se puede concluir que los trabajadores y extrabajadores CAS de la IRE Lambayeque, señalaron que se sienten desprotegidos legalmente, toda vez que cuando realizan denuncias por actos hostiles el área de Recursos Humanos resuelve en contra del trabajador y no toma las medidas necesarias para evitar el cese de estos actos. En esta misma línea, SERVIR no atiende las denuncias y los conduce a interponer una demanda contenciosa administrativa. En este sentido, resulta necesario crear un organismo de control autónomo que vele por la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores CAS.

**Palabras Clave:** Hostilidad laboral, moobing laboral, Contrato Administrativo De Servicios, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

## **Abstract**

Labor hostility in the workers of Legislative Decree No. 1057 (CAS) is a problem at the national level, therefore, the main objective is to propose preventive measures that avoid labor hostility in workers of the Administrative Service Contract of the Superintendency. National Labor Supervision of Lambayeque – Sunafil, 2022. Likewise, this research was developed under the quantitative, descriptive, propositional approach, which allowed the identification of the factors and characteristics in relation to the topic of study. In relation to the data collection instrument, the questionnaires applied to SUNAFIL CAS workers and former workers were used. On the other hand, to obtain results, 18 people who were the sample were taken into account to carry out the research, without However, only 12 responded to the surveys, the remaining 6 for fear of reprisals or personal reasons decided not to participate in the research. Also, in the discussion it was possible to determine the need to create standards that protect CAS workers from labor abuses, this statement is supported by the proposed conclusions. In light of the above, the workers and exworkers CAS of the IRE Lambayeque indicated that they feel legally unprotected, since when they make complaints about hostile acts the Human Resources area decides against the worker and does not take the necessary measures. to prevent the cessation of these acts. Along these same lines, SERVIR does not respond to the complaints and leads them to file a contentious administrative lawsuit. In this sense, it is necessary to create an autonomous control body that ensures the protection of the labor rights of all CAS workers.

**Keywords:** Labor hostility, labor moobing, Administrative Service Contract, National Superintendence of Labor Supervision.

## I.- INTRODUCCIÓN

La hostilidad laboral, es un problema social que se da a nivel internacional y nacional, puesto que el acoso u hostilidad laboral, se dan en todos los ámbitos empresariales e institucionales; sin embargo, a pesar de que existen mecanismos legales para reducir la hostilidad laboral, este problema laboral sigue vigente en el sector público y privado. Por otro lado, debe evidenciar la existencia de vacíos en el conocimiento, diferencias en el desempeño, resultados contradictorios o que demandaron explicaciones para alcanzar un fin u objetivo útil para el desarrollo científico, económico y/o social.

A nivel **internacional**, tenemos que la Dirección de Trabajo de Chile (2021) señala que el acoso, hostigamiento o persecución laboral se encuentran regulado en el artículo 2 del Código de Trabajo, y señala que el acoso laboral afecta la dignidad de la persona, por esta razón, estos actos deben ser denunciados expresamente para que la dirección de empresa tome las acciones correspondientes a fin de que se adopten medidas eficaces para proteger la vida y salud del afectado.

Por otro lado, Gonzáles, (2020) sostiene que en la ciudad de México un 48.6% de trabajadores sostienen que han sufrido un tipo de violencia económica en el trabajo; sin embargo, en Ecuador se tiene que un 16% de trabajadores afirma haber sufrido un acoso psicológico en el trabajo, en cambio en el Perú un 74% de trabajadores aseveran sufrir un tipo de conducta hostil y dentro de este porcentaje tenemos que un 11% aseguran haber sufrido daño psicológico. De lo señalado, en el caso de la Unión Europea se advierte que el 46% de empresas no poseen dentro de sus políticas protocolos laborales para abordar casos de violencia laboral.

En esta misma línea, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana de Ecuador (2019) señala que en el inciso r) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se regula el cese de acoso laboral hacia los servidores públicos, pues estos actos atentan contra la dignidad humana. Asimismo, en el artículo 10 señala que, en caso de tomar represalias con el denunciante, este acto se considerará como un agravante en el caso y se debe abrir inmediatamente el proceso correspondiente aparte del acoso laboral. Por último, en su

artículo 18, refiere que el personal técnico debe acompañar y seguir el proceso hasta el cierre del caso con un acta de óptica terapéutica.

Asimismo, en palabras de Álvaro. (2017) tenemos que a través de una encuesta los trabajadores públicos de Valladolid, España; el 80% de servidores públicos han sido víctimas de mobbing laboral y no han sido atendidas a tiempo, por tanto, se obtuvo como consecuencia problemas de tipo económico, psicológico y físico, pues muchas veces han tenido la necesidad de pedir su renuncia o baja, con tal de no seguir sufriendo este tipo de maltratos. Actualmente, no existe una norma específica que regule este tipo de actos, sólo existe la Ley 62/2003 que define el mobbing laboral de manera general, pero no lo previene o regula. Asimismo, se advierte que existe un Real Decreto 5/2015 que sólo cita en qué tipo de casos se puede producir acoso laboral y que su sanción es calificada como grave, pero no dice más, por lo tanto, resulta ser insuficiente.

En el caso de servidores públicos de Argentina, Gonzáles, V. (2017) señala que diversos estudios advierten que la violencia laboral se encuadra directamente en los “grupos de riesgo”, más aún si la actividad laboral se encuentra jerarquizada. Por esta razón, la Ley 25164 - Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, garantiza la dignidad del trabajador, brindándole condiciones igualitarias de acceso y trato. En este orden de ideas, se deduce que existe escasa difusión sobre el tema de violencia laboral, por lo tanto, no existe un diagnóstico certero que permita el estudio de la problemática actual, más aún si se ha evidenciado casos de violencia laboral que atentan contra los Derechos Humanos y Tratados y Convenciones Internacionales.

A nivel **nacional** Servir (2020) señala que la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral se encuentra contemplado en la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, cabe precisar que la citada Ley indica que toda potestad sancionadora debe encontrarse fundamentada en el principio de legalidad y tipicidad. Asimismo, el numeral 5 del artículo 8 de la Ley N°27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública, prohíbe ejercer presiones en los servidores, ya sea bajo amenazas o acosos, o promoviendo que otros servidores o subordinados realicen acciones dolosas que afecten la dignidad de las personas.



Olazo (2020) refiere que el Derecho Laboral en sus Leyes N°728 – Ley de Productividad y competitividad laboral y su reglamento, La Ley de Relaciones Colectivas – Decreto Supremo N°010-2033-TR y Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, garantizan un control efectivo de las normas laborales y reduce todo tipo de abuso y arbitrariedad por parte de las autoridades superiormente jerárquicas, puesto que existe una relación desigual dentro de un vínculo laboral, por la posición del trabajador vs empleador.

Pacori (2020) refiere que el acoso laboral, es un acto que afecta la dignidad del trabajador de manera continua y deliberada a través del maltrato psicológico o físico por parte de los superiores jerárquicos u otros trabajadores de quienes laboren con él, poniendo en peligro la salud física y mental, el empleo y el clima laboral. Por esta razón, es que los actos de acoso laboral generan un menoscabo en la integridad del trabajador.

Gutiérrez (2019) expone que los actos de hostilidad hacen que la relación laboral sea insostenible para el trabajador, pues es el propio empleador quien comete acciones que van en contra de la integridad no sólo física sino psicológica.

Castro (2018) señala que la normativa que existe en el Perú, entre ellas la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, muestra la necesidad de lograr una tipificación ajustada a la hostilidad laboral. De esta manera, se puede instaurar nuevos mecanismos jurídicos para la protección de los trabajadores frente al hostigamiento laboral.

A nivel **local** en Lambayeque, SUNAFIL (como se citó en Torres, 2020) indica que SUNAFIL en el año 2020 publicó que había resuelto 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual y actos de hostilidad en los centros de trabajo, del cual el 98% corresponde a denuncias efectuadas por los propios trabajadores y el 2% fueron ejecutadas en operativos sorpresa. Estos resultados, evidencian que las sanciones impuestas por hostilidad laboral no causan efecto preventivo suficiente para que eviten este tipo de situaciones que menoscaban la dignidad del trabajador.

En tanto, Huiman (2020) señala que los actos de hostilidad se pueden configurar con el cambio de categoría de manera injustificada, ante este hecho el trabajador debe emplazar al empleador y darle 6 días naturales como mínimo para que acredite su actuar o caso contrario

rectifique su actuar, en caso de no hacerlo el trabajador debe solicitar el cese de actos de hostilidad en base al principio de inmediatez. De hacer caso omiso, el trabajador debe ir vía judicial y solicitar el cese de actos de hostilidad.

Enciso y Pérez (2018) señala que el Estado a través de sus organismos debe luchar contra el acoso laboral, pues el hostigamiento que se vive en los centros laborales se van prolongando con el tiempo, teniendo como consecuencia la afectación a la dignidad personal y profesional de la víctima, asimismo se ve afectado las relaciones laborales, familiares y sociales.

De lo señalado precedentemente, tenemos que nuestro país no es ajeno a la hostilidad laboral pues este fenómeno se da tanto en el sector público como privado; sin embargo, se ha evidenciado que no existen estudios recientes relacionados con la hostilidad laboral en servidores de Contrato Administrativo de Servicio (en adelante CAS), por esta razón, se ha considerado oportuno el estudio y análisis de las normas vigentes que protegen a los servidores CAS.

En mérito a lo expuesto, tenemos que en otros países la hostilidad laboral se le conoce como mobbing laboral, y de acuerdo a lo señalado por La Ley (2021), este término se define como acoso psicológico y moral, que consiste en un conjunto de conductas hostiles que son desplegadas por una persona o grupo de personas que ejerce violencia en contra del trabajador de manera sistemática. Cabe precisar que estas conductas se manifiestan en tratos o comunicaciones hostiles desprovistas de ética, que tiene como consecuencia la afectación de productividad y salud mental de la víctima. Desde nuestro punto de vista, podemos considerarlo como una especie de bullying porque el trabajador afectado es un centro de burlas, malos tratos e incluso indiferencia ejercida por sus propios compañeros por órdenes superiores.

En este orden de ideas, podemos decir que la hostilidad o mobbing laboral se da en distintos regímenes laborales, la diferencia está en que cada modalidad laboral se encuentra regulada por una ley especial que previene este tipo de actos. Sin embargo, se advierte que en el Decreto Legislativo N°1057- Decreto Legislativo que regula El Régimen Especial De

Contratación Administrativa, no contempla un artículo que prevenga los actos hostiles, más aún, qué hacer o donde recurrir cuando se susciten este tipo de hechos.

Cabe señalar que el 27 de junio de 2008 el Poder Ejecutivo dicta el Decreto Legislativo N°1057, el cual regula el régimen CAS, pues la finalidad del citado régimen consistió en solucionar la contratación de servicios no personales (SNP) que era un régimen laboral utilizado por el sector público en los años 90, consideramos que el SNP se dio porque en esa época había restricciones presupuestales para contratar nuevo personal en el sector público. Lo perjudicial del régimen CAS, consiste en que es una modalidad que no se encuentra sujeta a la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, ni al régimen de actividad privada u otro tipo de carreras administrativas especiales; su creación fue de carácter temporal y transitorio.

Por esta razón, existe abuso por parte de algunos superiores jerárquicos que ejercen actos hostiles contra los trabajadores CAS; y, si, estos se quejan o denuncian, los amenazan con la no renovación contractual. Si bien es cierto, actualmente los trabajadores CAS han pasado a tener un régimen laboral indeterminado, esto no los exime de seguir sufriendo actos hostiles por parte de sus jefes y compañeros de trabajo. Por lo tanto, se evidencia que aún siguen desprotegidos y más aún, si, hasta la fecha no existe un organismo especializado que atienda este tipo de denuncias que logren el cese de actos hostiles.

En síntesis, se advierte que los trabajadores CAS que laboral a nivel nacional y local, se encuentran aún desprotegidos contra este tipo de actos hostiles, pues no existe una norma expresa que prevenga la hostilidad laboral, o más aún, no existe un organismo especializado que dirija y oriente este tipo de denuncias, pues muchas veces los trabajadores que sufren este tipo de maltratos no saben el proceso adecuado a seguir; por tanto, optan por no denunciar y seguir soportando este tipo de maltratos, teniendo como consecuencia, problemas psicológicos, físicos, mentales y económicos.

En Ambato, Ecuador, Vizcaino y Naranjo (2022) tuvo como objetivo principal analizar los factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico. Obtuvo como resultado que existe un porcentaje bajo de trabajadores encuestados que

aseveran sufrir acoso laboral; sin embargo, esto no quiere decir que no exista acoso laboral, sino que propone la formación de un organismo especializado que prevenga y sancione actos hostiles. Asimismo, concluyó que el acoso laboral es la acción realizada por el jefe inmediato o por más trabajadores de la entidad en contra de otros trabajadores, pues se busca ofender, humillar y quebrantar su estabilidad emocional. A consecuencia de lo señalado, se ha evidenciado que los afectados han mostrado estrés postraumático, reducción de la capacidad para generar una reacción, ataques de rabia entre otros.

En Argentina, Clemente (2022) planteó como objetivo principal el análisis del fallo “Chialvo Ivana V. C/ Municipalidad de Villa María y Otro – Ordinario – Otros (Laboral) Recurso de Casación” del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. Obtuvo como resultado que el mobbing laboral es una nueva forma de violencia, el Tribunal Superior de Justicia ha establecido un precedente en la materia, porque hasta el momento de la absolución de este, Argentina no contaba con una legislación vigente que regule el mobbing. Asimismo, obtuvo como principal conclusión que el Tribunal Superior de Justicia ha resuelto un problema jurídico nuevo, dejando un precedente vinculante, pues lo que resalta de la sentencia es que debe valorarse las pruebas desde la perspectiva de género, por las presunciones establecidas en la Ley 26.485 que protege a las mujeres.

En Ecuador, López (2021) planteó como objetivo principal, analizar el acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador; obtuvo como resultado que la prueba es un factor determinante para poder sustentar el acoso laboral, pues ellas generan convicción de las conductas ilegítimas ejercidas sobre la víctima. Cabe precisar que la finalidad de la prueba es sancionar al presunto agresor y si son acusaciones falsas, se debe sancionar al trabajador que realizó las imputaciones. Asimismo, concluyó que el acoso laboral son conductas sistemáticas de forma directa o indirecta, que afectan negativamente en la víctima, pues en su mayoría de veces esta se encuentra en desventaja por el grado jerárquico que ocupa. Por lo tanto, considera que el Estado debe brindar mecanismos de protección laboral a este sector, pues los existentes son insuficientes.

En Ecuador, Auz (2018) planteó como objetivo principal, analizar el acoso laboral (mobbing)

en instituciones públicas dentro de la ciudad de Quito y posibles consecuencias en el rendimiento de los empleados. Obtuvo como resultado que el acoso laboral (mobbing) son actos ejercidos por los superiores de la víctima o personas con mayor autoridad dentro de la jerarquía estructural de la institución que labora. Aunado a ello, se suma el acoso y asedio propiciado por los compañeros o colegas de trabajo. Asimismo, concluyó que el 68% de trabajadores del sector público han sufrido de mobbing laboral, que tuvo como consecuencia la afectación directa al desempeño laboral, vida personal, social y familiar. Las tácticas utilizadas por sus acosadores se han basado en gritos dentro del espacio laboral, rumores y calumnias infundadas, sobrecarga laboral injustificada y bromas de mal gusto que son una clara evidencia de falta de respeto.

En Colombia, Villalobos (2018) planteó como objetivo principal, analizar las implicancias laborales del mobbing, en las organizaciones con respecto a las normas 1010 del año 2006. Obtuvo como resultado que, previamente a la creación de la Ley 1010 de 2006, existían normas que recopilaban las distintas formas de mobbing laboral; sin embargo, estas normas no tenían una regulación estricta. Por esta razón, el congreso de Colombia creó medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y la persecución en relaciones laborales, lo relevante del efecto posterior de la citada norma es que las denuncias recibidas permiten tomar a tiempo medidas que sancionen este tipo de acciones. En conclusión, es que a partir de la Ley 1010 que se ha logrado contener la situación de acoso laboral dentro de las organizaciones, no del todo, pero se ha logrado su reducción, por lo que las organizaciones deben tener mayor supervisión en las organizaciones para erradicarla.

Por lo tanto, en Cusco, Huaraca (2021) planteó como objetivo principal, analizar el acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública. Asimismo, obtuvo como resultado que el acoso laboral afectó el desempeño de los trabajadores en la institución para la que trabajan teniendo como consecuencia el desinterés, fastidio, temor, entre otros aspectos que afectan su vida cotidiana y de su entorno. Concluyó que el acoso laboral es un problema que viene de antaño; sin embargo, hasta la actualidad los trabajadores se encuentran en estado de desprotección y desamparo, pues no existe una institución pública

que proteja sus derechos vulnerados en su centro de trabajo, por esta razón, no denuncian pues temen ser despedidos por denunciar estos actos.

En Lima, Mori (2021) planteó como objetivo principal, analizar la justicia organizacional y su relación con el estrés laboral en los trabajadores del proyecto especial de infraestructura de transporte descentralizado de Lima. Obtuvo como resultado que no existe justicia organizacional, puesto que los trabajadores del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado de Lima han mostrado alto grado de estrés laboral. Asimismo, concluyó que el estrés laboral, afecta severamente el estado anímico en el trabajador, los niveles de estrés son altos al igual que la presión, por lo tanto, se evidencia que no existe una relación entre las dimensiones estudiadas.

En Lima, Rojas (2019) planteó como objetivo principal, analizar el acoso psicológico frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, desde la perspectiva de un grupo de abogados laboristas del cercado de Lima, 2018. Obtuvo como resultado que el acoso psicológico ocasiona un grave daño, pues no sólo se genera un alto estrés por el trabajo, sino por las actitudes hostiles, violentas y agresivas que surgen de manera consecutiva y sistemática, que origina terror, ansiedad y baja productividad en el ámbito laboral. Asimismo, concluyó que existe un grave daño por causa del acoso psicológico, afectando significativamente todos los aspectos de la vida del trabajador.

En Arequipa, Núñez (2019) planteó como objetivo principal, analizar el Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018. Obtuvo como resultado que lamentablemente los trabajadores de limpieza sufren hostigamiento laboral o Mobbing moderado, teniendo como consecuencia afectación a la integridad física y psicológica, desempeño laboral, autoestima y su permanencia laboral. Asimismo, concluyó que el acoso laboral se ha concretizado a través de mensajes amenazadores, llamadas de atención injustificada, rotación de turnos constantes, etc. Por esta razón, del total de trabajadores encuestados consideran que se encuentran afectados psicológicamente y esto dificulta su adecuado desempeño laboral.

En Piura, Jiménez (2018) planteó como objetivo principal el análisis de la asimetría que existe entre las partes que compone el vínculo contractual de naturaleza laboral. Obtuvo como principal resultado que, en caso de los cargos de confianza, no se configura la hostilidad en casos de reducción inmotivada de categoría, pues por su propia naturaleza del cargo este se encuentra sujeto a ser cesado sin causa alguna. Como conclusión se obtuvo que los cargos de confianza se encuentran sujetos a la extinción de vínculo laboral especial, por lo tanto, no se puede exigir indemnización o algún mecanismo resarcitorio, que obligue al empleador a cesar los actos hostiles, pues esto nunca se configuraría en este tipo de casos.

En Chiclayo, Torres (2022) planteó como objetivo principal analizar la doctrina legal, respecto a las sanciones establecidas por las figuras jurídicas de la falta grave y los actos de hostilidad en las relaciones laborales. Como resultado obtuvo que los actos de hostilidad no subsanables afectan a la dignidad del trabajador, más aún si esta afectación no es susceptible de indemnización. Por esta razón, es necesario que el trabajador afectado sea resarcido pecuniariamente y a la vez resulta necesario que el artículo 30 de la LPCL inc. e, f y g, sean modificados. Como principal conclusión se tiene que, el artículo 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que el trabajador que se considera hostilizado puede solicitar una indemnización en caso de término contractual, en caso de que los actos de hostilidad sean insubsanables el empleador deber resarcir el daño mediante la indemnización pecuniaria mayor a la establecida al artículo 35, asimismo debe darle la oportunidad al trabajador de continuar con el vínculo laboral.

En Pimentel, Huiman (2020) planteó como objetivo principal analizar el deber de obediencia, como un sistema de abuso por parte del empleador en nuestra legislación actual. Obtuvo como resultado que el poder que ejerce el empleador, sobre el deber de obediencia, son situaciones distintas, puesto que el poder del empleador no es absoluto, porque posee ciertos límites que provienen de órdenes que se dicten en el ambiente laboral, es decir que, debe guardar relación con el trabajo encomendado en conformidad con el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, concluye que es necesario realizar una propuesta legislativa que modifique el artículo 30° del T.U.O del D.L. N°728 – Ley De

Productividad y Competitividad Laboral. Es decir, se debe regular el abuso al deber de obediencia, con la finalidad de resguardar el derecho a la resistencia.

En Pimentel, Chirinos y Pérez (2018) planteó como objetivo principal, analizar el acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos en la ciudad de Lima durante el período 2017. Obtuvo como resultado que un 47% de los encuestados manifestaron que hay acoso laboral dentro de la empresa, asimismo un 50% de trabajadores señalaron que en los últimos 3 meses fueron víctimas de violencia verbal por parte de sus compañeros, también un 58% dijo que han sufrido maltrato psicológico y un 67% manifestaron haber tenido problemas para cumplir con las labores encomendadas. Asimismo, concluyó que el acoso laboral es un problema latente que tiene como consecuencia la afectación al derecho inherente fundamental de la persona, que es el derecho a la dignidad humana.

En tanto la **formulación del problema** se plantea de la siguiente forma ¿Qué medidas preventivas permitirán evitar la hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2022?

Asimismo, el **objetivo general** se central en realizar propuestas de medidas preventivas, que eviten la hostilidad laboral en los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque – Sunafil, 2022.

No obstante, se ha considerado como **objetivos específicos** a los siguientes puntos: analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial, interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS y proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores CAS.

En tanto, también encontramos las teorías relacionadas al tema, por lo cual, Gamonal (2006) (como se citó en Núñez 2019), define el acoso moral laboral como un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral



hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio. Por lo tanto, es importante recalcar que se trata entonces de situaciones de carácter psicológico laboral que afectan al trabajador a tal punto que dañan o perjudican su dignidad personal y que significan un daño a su salud física o psíquica o que vulneran derechos esenciales ocasionando un grave detrimento o perjuicio para la víctima de tales abusos.

En tanto, Giner (2011) (Como se citó en Álvaro, 2017) señala que el acoso laboral son comportamientos, acciones o conductas ejercidas sistemáticamente a lo largo del tiempo, y tiene como finalidad dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, que tiene una desventaja en fuerzas; el principal objetivo es destruir la reputación en su círculo social y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias del sistema organizacional.

Por su parte, de acuerdo con Álvaro (2017) en su investigación propone los siguientes tipos de acoso laboral:

- a. **Acoso Laboral Vertical.** - Sigue una línea jerárquica de la empresa, es decir que el que ejerce el acoso se encuentra a nivel superior de la víctima.
- b. **Acoso Vertical Ascendente.** - Es ejercido por parte de uno o varios subordinados que ostentan tener un rango superior.
- c. **Acoso Vertical Descendente.** - Se realiza por el superior de los subordinados, ejerce el poder de manera abusiva o perversa. Se considera que este tipo de acoso es forzar a la persona a que abandone voluntariamente su puesto de trabajo.
- d. **Acoso horizontal.** - No sigue una línea jerárquica en la empresa, sino que tiene el mismo rango que la persona acosada. El objetivo es atacar al más débil, por aburrimiento o falta de trabajo.

- e. **Acoso laboral estratégico.** - Se asemeja al acoso descendente, tiene como objetivo principal aburrir a la víctima hasta que renuncie voluntariamente.
- f. **Acoso laboral disciplinario.** - Se hace con la finalidad que la persona acate las normas de la organización, sino será castigada. Con este tipo de acoso se infunde miedo en las víctimas, sino que crea un clima laboral tenso a quien se atreva a llevar la contraria.

Asimismo, encontramos también las teorías del acoso laboral- mobbing, el mismo que según López y Seco, (2016) (como se citó en Chirino 2018) se tiene que el hostigamiento laboral, pero además es conocido como el mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico, es cual trata de violencia no solo física o psicológica en el lugar del trabajo, pues incluye otras conductas que intimiden o causen daño a una persona.

Desde la teoría de Bourdieu el acoso laboral va más allá de un conflicto entre individuos, debido a que uno de los factores para que desarrolle es mediante las estrategias empresariales las cuales apoyan en prácticas de acoso laboral para alcanzar objetivos bien sea de reducción de costos o de productividad y también conforme a la jerarquía que configura la empresa la cual crea espacios o nodos de poder autónomos carentes de control y finalmente un factor más que incluye son los intereses existentes entre empresa y trabajadores en torno a los derechos.

Heinz Leyman (Como se citó en Ávaro, 2017), fue el primer autor que utilizó el término moobing en un congreso de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 1980, el citado autor define al moobing como una situación en la que el empleador ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un largo tiempo, con la finalidad de socavar la dignidad de la persona.

En esta investigación también se ha considerado las etapas del moobing laboral, pues de acuerdo con a la investigación propuesta por Parés (2004) (Como se citó en Motta,2019), ha definido siete fases que se dan en el moobing laboral, como es la Fase de seducción, la misma que consiste en que el acosador utiliza el engaño para conocer a su víctima, es decir

recolecta información mediante una falsa amistad, apoyo y empatía. En esta etapa el acosador no se muestra violento; la fase del conflicto que es la suma de competencias y exigencias inicia con conflictos duraderos que logran la estigmatización entre los individuos porque usan su derecho a sostener su postura. Resulta necesario reconocer el conflicto que traspasa la barrera.

Además, existe la fase de acoso, siendo en esta donde inicia el ataque, pero no siempre es evidente pues se disfraza de indirectas sutiles o confusas. La idea es debilitar a la víctima y verla sufrir por resistencia al sometimiento.

No obstante, en la fase de intervención del entorno se puede detener el acoso, pues de no hacerlo puede dejar secuelas y el acosador puede conseguir aliados dentro del entorno laboral. Muchas veces el acosador cuenta con apoyo de los superiores jerárquicos pues cuando se denuncian estos casos, hacen caso omiso.

También se conoce la fase de intervención de la empresa donde el acosador manipula la situación y utiliza ataques frontales precisos, pues la idea es que la empresa perciba estos actos como parte del mejoramiento interno y no como actos de acoso. Si la víctima se resiste, la consideran como persona no grata. En el caso de la fase de exclusión laboral la víctima se aísla del entorno laboral y empieza a mostrar secuelas de post trauma. El aislamiento genera incertidumbre en los compañeros y lo empiezan a ver como una persona antisocial y como última fase encontramos la de la recuperación, la misma que consiste en brindar asistencia física y psicológica a la víctima, pues la ser víctima de acoso ha sufrido una serie de maltratos que solamente se pueden solucionar con el tratamiento adecuado. Es oportuno, que la víctima salga de ese ambiente laboral, pues de no hacerlo su recuperación puede verse resquebrajada.

Por otro lado, la teoría de la hostilidad laboral desde la posición de INFOBAE, (2021) los actos de hostilidad dentro del ambiente laboral son realizadas por el jefe o empleador que molestan e incomodan al trabajador con el objetivo, normalmente, de obtener su renuncia inmediata y en algunos casos suele atentar contra su dignidad. En el caso de Jiménez, M (2018) los

actos de hostilidad son modificaciones en las condiciones laborales, pues estas modificaciones son negativas para el trabajador porque lo que el empleador busca es la extinción de la relación laboral.

Cabe precisar que los actos de hostilidad se encuentran señalados de manera taxativa en el artículo 30° del TUO de la Ley De Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente:

***“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:***

*La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; el acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.*

*Es importante indicar que el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso (...).”*

Por otro lado, Montoya David (como se citó en Jiménez, 2018) señala que en el Real Decreto 1382/1985 en el artículo 10°, numeral 10.3, se puede señalar que existe un acto hostilidad, pues sus literales contemplan causas que configuran actos de hostilidad, como por ejemplo el cambiar o modificar las condiciones de trabajo que perjudican la formación profesional, existe menoscabo de la dignidad, existe una transgresión a la buena fe por parte del empresario, retardo en el pago del salario pactado.

En este orden de ideas, podemos decir que los actos de hostilidad son acciones que ejerce

el empleador en contra de un trabajador, y esta se manifiesta en cambios notorios en las condiciones de trabajo, retardo en el salario o incremento de la carga laboral. Los conceptos señalados precedentemente corresponden al sector privado; sin embargo, la hostilidad laboral no distingue modalidad contractual o régimen laboral, pues tanto en el sector público como privado se dan actos de hostilidad, la diferencia está que el sector privado cuenta con instituciones estatales que velan por el trabajador. En cambio, en el caso de los servidores públicos, como son los CAS no cuentan con un órgano especializado que verifique que se cumplan todas las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón, es que existen abusos por parte de los superiores jerárquicos que menoscaban la dignidad de los trabajadores CAS.

No obstante, es importante también conocer la configuración de hostilidad laboral, es por ello, que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, señala que la hostilidad laboral se configura por la falta de pago oportuna de las remuneraciones, la reducción de categoría o remuneración, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso, el cambio de lugar de trabajo, la violación de las medidas de SST que pongan en riesgo la vida del trabajador, los actos de violencia o agravios contra el trabajador, la discriminación por sexo, raza, opinión, religión, etc. y atentar contra la dignidad del trabajador, es decir las agresiones verbales, físicas, visuales, sexuales, etc.

Por otro lado, respecto a lo que corresponde a la teoría del Contrato Administrativo de Servicios CAS, este se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N°1057 y sus modificatorias, el mismo que no se encuentra sujeto a las bases de la carrera administrativa, ni al régimen laboral privado ni a otras normas que regulan las carreras administrativas especiales, pues su naturaleza es de carácter transitorio o temporal.

Hasta la fecha de la emisión del informe de Servir que fue en el año 2017 se tiene que de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en adelante MINTRA, se tienen registrados en su planilla electrónica a 275,140 trabajadores CAS.

Ahora bien, teniendo como referencia el origen del régimen CAS, tenemos que por su propia naturaleza transitoria los contratos tienen un tiempo limitado de duración que parte desde un

mes hasta 3 o 6 meses sujetos a renovación de acuerdo a la necesidad de la institución.

De acuerdo a lo señalado de manera precedente, tenemos que el servidor CAS no tiene estabilidad laboral pues la culminación del contrato no necesita motivación, y este puede ser cesado de sus actividades laborales al culminar su contrato, esta condición o vacío genera que en algunos casos las personas que son jefes directos y tienen problemas personales con un trabajador CAS, influyan directamente en la renovación contractual del servidor, aprovechándose de su condición superior para abusar, maltratar u hostilizar laboralmente al trabajador CAS.

Tal como señala el testimonio publicado por Ardito (2016) menciona que los empleados que son trabajadores CAS escuchan con la cabeza gacha a un airado gerente, pero nadie se atreve a indicarle que la jornada laboral ha concluido pues temen que el superior jerárquico tome represalias contra el trabajador que reclama con justa razón su derecho. Por esta razón, consideramos que esta modalidad contractual es lesiva para el trabajo y sobre todo atenta contra la dignidad humana porque no puede acceder a los mismos beneficios que tiene un trabajador bajo la modalidad 728.

Como se ha explicado precedentemente, se tiene que el contrato CAS era transitorio; sin embargo, este tipo de contrato aplicado por la administración pública se ha utilizado para las siguientes necesidades de acuerdo a Mendoza (2022), tales como los trabajos para obra o servicio, el que consiste en realizar obras o servicios que requiera la entidad en un período determinado; así como para labores ocasionales o eventuales, que son actividades excepcionales distintas a las habituales reguladas por la entidad; asimismo están las labores por incremento extraordinario y temporal de actividades, que son aquellas actividades nuevas o existentes que se ven incrementadas por una situación excepcional. Además, están las labores para cubrir emergencias, generadas por caso fortuito o grado fuerza y las labores programadas y proyectos especiales, los mismos que realizan para un determinado programa hasta la extinción de la entidad un ejemplo: Proyecto Olmos.

Por último, el Decreto Legislativo N°1057 (CAS) señala que existen dos modalidades para contratar bajo la modalidad Contrato de Administración de Servicio, la primera es a plazo

indeterminado y la segunda a plazo determinado que consiste básicamente por necesidad transitoria, confianza y suplencia. Cabe precisar que los tipos de contratos se encuentran enmarcados en CAS determinado. Actualmente está prohibido contratar a personal de manera indeterminada pues así lo establece el artículo 4° de la Ley N°31131, salvo las modalidades señaladas precedentemente.

## II.- MATERIALES Y MÉTODOS

El **tipo de la investigación** es descriptiva, porque analizará casos de actos de hostilidad que han sufrido los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 – CAS; es propositiva, porque lo que se busca es analizar y proponer normas legales que permitan reducir la hostilidad laboral. Para fundamentar el estudio se utilizará fuentes bibliográficas, que permitirán analizar el problema principal, características, particularidades, puntos críticos y limitaciones. Asimismo, el análisis se realizará en base a los resultados encontrados; también se verificará si existe una necesidad, hay deficiencias o vacíos legales, que permitan proponer una solución en el contexto encontrado.

Por otro lado, tenemos que Hernández et al (2014) Señalan que los estudios no experimentales se acercan más a representar las variables como reales porque producen resultados con mayor certeza. Una desventaja importante de este tipo de investigación es que cuando se trata de seres humanos, los números de muestra son pequeños o moderadamente representativos de la población que se estudia.

Arias (2020) la función principal de visualizar el área descriptiva es aclarar las prioridades, características, perfiles de comunidades y grupos, también permite predecir la probabilidad de eventos, por otro lado, se refiere al intervalo de correspondencia, el cual se encarga de estudiar el comportamiento. de una persona específica. para el grupo. Las variables dependen de otra variable, es decir, son simplemente dependientes.

Sampieri et al ( 2015) señalaron que, en cuanto al **diseño** no experimental, no existen condiciones experimentales para las variables de investigación, los sujetos están en su ambiente natural y no están sujetos a cambios, en el diseño encontramos tipos transversales y longitudinales, primero se refiere a, donde los datos se recopilan en un momento determinado y solo una vez, como si se tomara una fotografía o un tipo de diseño que examina variables durante un proceso de cambio, la variable no se manipula porque solo se observa durante un período de tiempo, e implica tomar más de dos mediciones a lo largo del tiempo para comparar los resultados a lo largo del proceso de cambio.



En mi opinión, la presente investigación es transversal, porque los datos obtenidos serán aplicados en un determinado tiempo que es el año 2022 y el lugar es la IRE-Lambayeque de Sunafil.

En relación con el **enfoque**, tenemos que la investigación tiene enfoque cuantitativo, busca medir y obtener datos certeros cuantificables.

Lam (2005) Indica que cada pregunta de investigación incluye múltiples temas que contribuyen a los hallazgos de la investigación. Este punto trata de valorar qué y cuánto debemos estudiar. Cabe señalar que la unidad de análisis es la “persona que se mide” y luego se debe definir el subconjunto de la población o universo que es la muestra. La muestra del estudio es representativa, lo cual es un requisito básico para validar los resultados del estudio.

En tanto, la **población** es el conjunto de elementos que representan la unidad de estudio de la tesis, es decir, que tienen particularidades en común que los hace pieza elemental de la presente investigación. La población son todos los trabajadores y extrabajadores del régimen laboral Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N°1057- CAS que laboran o laboraron en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque- Sunafil.

Respecto a la caracterización de sujetos, Arias (2020) nos dice que es una técnica para estudiar una muestra usando los métodos de los estadísticos porque muestra estimaciones que son proporcionales a los miembros que representan esa población, y también enfatiza que, si la muestra es demasiado grande, se deben usar métodos de muestreo para encontrar la muestra, que es representativo de la población.

Aguilar,S. (2005) propone la siguiente formula para hallar la muestra a estudiar.

$$\text{Tamaño de Muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde:

Z = Nivel de confianza (95% o 99%)

p = .5

c = Margen de error (.04 = ±4)

Respecto a la muestra por conveniencia: Otzen y Manterola (2017) señala que este instrumento permite seleccionar casos que acepten ser incluidos. Es decir, que las personas

accedan a ser sujetos de investigación.

En el caso concreto, no se utilizará la fórmula propuesta, puesto que se utilizará el muestreo por conveniencia ya que la muestra es de fácil acceso, porque existe disponibilidad de las personas en formar parte de la investigación. En el presente estudio tenemos que el tamaño de la muestra es 12 de un total de 22 trabajadores del régimen 728 y CAS, que laboran en diversas áreas del Estado IRE- Lambayeque- Sunafil.

En lo que corresponde a las técnicas de recolección de datos, Chirinos (2018) argumenta que la técnica e instrumentos de recolección de datos son herramientas que permiten extraer información y datos relevantes para poder argumentar y validar la investigación.

La técnica del fichaje facilita la sistematización bibliográfica, pues permite la ordenación lógica de las ideas y acopio de información en síntesis, constituye la memoria escrita del investigador. Dentro de los tipos de fichas tenemos la ficha Hemerográfica que guarda información de datos de alguna revista o periódico, estas fichas tienen las mismas medidas que una ficha bibliográfica y la ficha de investigación que se divide en ficha Resumen, la misma que consiste en contener un texto sintetizado que permita manejar, la información valiosa de un libro o capítulo; así como la ficha mixta que es el resumen de un texto con ideas o estilos representativos del autor. Añadido a ello, también encontramos la ficha textual que es la transcripción de un párrafo que contiene una idea importante para el trabajo de investigación que se viene realizando. Franco y Supanta, (2016)

Con respecto, a las técnicas documentales se debe utilizar el fichaje puesto que, esta permitirá registrar información del marco legal, doctrina y jurisprudencia, también, la técnica de campo permitirá aplicar el cuestionario y la entrevista a la muestra seleccionada para el estudio.

En este sentido, y en base a lo señalado precedentemente se utilizará la técnica para la recolección de datos, los cuestionarios, entrevistas y fichaje.

Por otro lado, el instrumento utilizado fue la encuesta, toda vez que nos permitió recolectar datos relevantes relacionados con la hostilidad laboral. Consideramos importante la

aplicación de este instrumento porque el trabajador encuestado pudo expresar de manera libre los actos hostiles que ha sufrido en la IRE – Lambayeque.

Asimismo, Los datos que se obtendrán del presente estudio se apoyarán en tres técnicas que son el fichaje, entrevista y cuestionario.

Con respecto a la técnica de fichaje, esta permitirá recabar información bibliográfica de sentencias, marco normativo, expedientes, jurisprudencia y doctrina

Por otra parte, se aplicará la escala de Likert, que es un conjunto de elementos presentados en forma de declaraciones o juicios, que se requiere de los encuestados. En otras palabras, se presentan cinco puntos (valor numérico) de escala en donde el encuestado elegirá uno de acuerdo con su reacción. En palabras de Maldonado (2018), la escala de Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizados en la investigación, corresponde al nivel de medición ordinal. Son cinco números de opciones de respuesta más usado, donde a cada categoría se le asigna un valor numérico que llevará un puntaje en todos los ítems.

El cuestionario permite recolectar datos mediante un conjunto de preguntas con respecto, a las variables a medir, en esta investigación las preguntas son de tipo cerradas.

Sampieri (como se citó por Laveriano,2016) indica que el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos, que consiste en reunir un grupo de preguntas respecto de una o más variables a medir.

La entrevista es una situación, que permite interactuar en diálogo con otras personas, en la presente investigación, consistirá entre el investigador y el entrevistado.

Para la recolección de datos, se utilizará los cuestionarios en línea por la plataforma Google, pues al ingresar las preguntas a dicha plataforma se generará de manera automática un link de acceso (<https://forms.gle/HMCarr4PSEo6voeJA>), la misma que, posteriormente se remitirá a las personas a encuestar. A continuación, se muestra el resultado de la encuesta en línea.

### ***Figura 1***

*Cuestionario elaborado a través de la plataforma Google*

Edad \*

Tu respuesta

---

Tiempo de servicio como trabajador CAS

Tu respuesta

---

Fecha de inicio al régimen CAS

Fecha

dd/mm/aaaa

---

Condición laboral

Trabajador

Extrabajador

*Nota: Elaboración propia de la tesista (2022)*

Para el procesamiento de datos, se utilizará el programa Microsoft Excel, pues dicha herramienta me permitirá transformar los valores cualitativos a cuantitativos, para posteriormente generar datos estadísticos que permitan llegar a los resultados obtenidos.

**Figura 2**

*Matriz de base de datos obtenidos del cuestionario de Google.*

| Nombre              | Edad      | Sexo               | Tiempo de servicio como | Fecha de inicio al régimen | Condición laboral | Régimen de procedencia | Provincia de procedencia | ¿Conviene que el |
|---------------------|-----------|--------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|--------------------------|------------------|
| 20200502 18 02 28   | Femenino  | 24 27 meses        | 10/04/2010              | Extrabajador               | Lambayeque        | Chiclayo               | En desacuerdo            |                  |
| 20200502 18 33 58   | Masculino | 30 0               | 10/12/10                | Extrabajador               | Lambayeque        | Chiclayo               | No de acuerdo ni de      |                  |
| 20200502 18 58 11   | Masculino | 33 7 años          | 1/03/2010               | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento en sus       |                  |
| 20190522 8 39 52    | Femenino  | 27 0 años          | 5/03/2010               | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | De acuerdo               |                  |
| 20200502 18 38 03   | Masculino | 30 2 años          | 20/03/2010              | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento en sus       |                  |
| 20200502 18 44 14   | Masculino | 27 1 año 7 meses   | 23/07/2020              | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento en sus       |                  |
| 20200502 18 25 48   | Femenino  | 35 8 años          | 2/03/2010               | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento de sus       |                  |
| 20200502 22 42 18   | Masculino | 47 1 año y 4 meses | 28/10/2020              | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | En desacuerdo            |                  |
| 2024/05/02 18 49 01 | Masculino | 34 10 años         | 16/06/2021              | Extrabajador               | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento de sus       |                  |
| 2024/05/02 18 04 24 | Masculino | 32 0               |                         | Extrabajador               | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento de sus       |                  |
| 2024/05/02 19 08 04 | Femenino  | 27 4               |                         | Extrabajador               | Lambayeque        | Chiclayo               | Tratamiento de sus       |                  |
| 20200502 20 43 38   | Femenino  | 28 4 meses         | 3/11/2021               | Trabajador                 | Lambayeque        | Chiclayo               | En desacuerdo            |                  |

*Nota: Elaboración propia de la tesista (2022)*

En tanto, a los criterios éticos, Lam,R. (2005), señala que toda investigación debe ser realizada de acuerdo con cuatro principios básicos éticos que son respeto a las personas

(autonomía), beneficencia (Maximizar los posibles beneficios y minimizar los posibles daños), la no maleficencia (No hacer daño) y justicia (Trato equitativo).

Para la obtención de datos de la presente investigación se utilizará el consentimiento informado y la confidencialidad pues, se debe de tener en cuenta que por ser trabajadores CAS pueden sentir temor de revelar sus experiencias vividas en relación con el entorno laboral, por esta razón, resulta importante explicarles el objetivo de la investigación a fin de que, colaboren con ser parte de los encuestados y/o entrevistados.

### III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

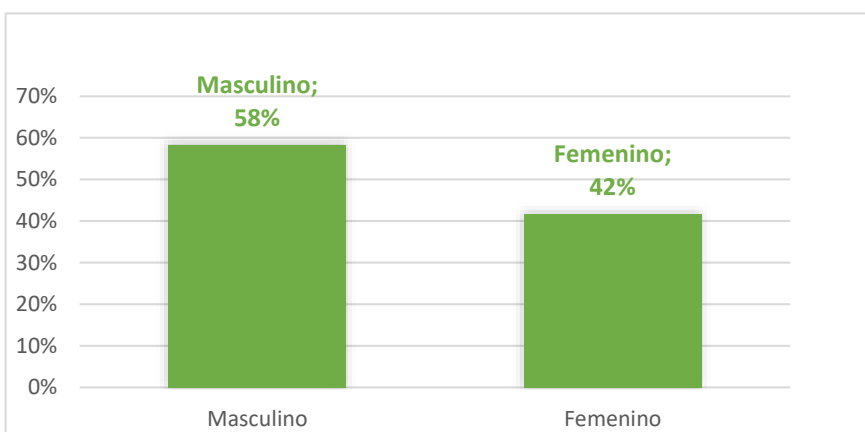
#### 3.1 Resultados

##### 3.1.1 Objetivo Específico 1: Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial.

Para la propuesta de resultados encontrados se ha utilizado como referencia el trabajo de investigación de Meza y Linares, (2017). En este orden de ideas, corresponde mostrar los resultados teniendo en cuenta el objetivo propuesto de acuerdo con los ítems formulados:

**Figura 3**

*Sexo de los encuestados*

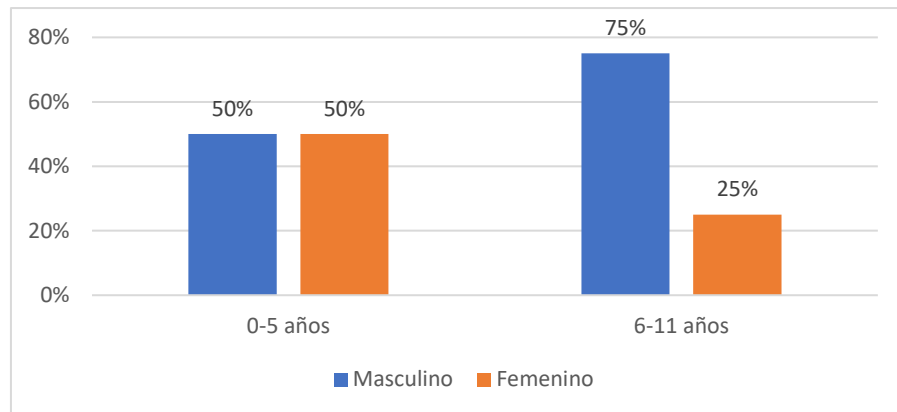


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que 58% son varones y el 42% son mujeres, los cuales tienen la condición de trabajadores CAS y extrabajadores CAS.

**Figura 4**

*Tiempo de Servicio según su sexo*

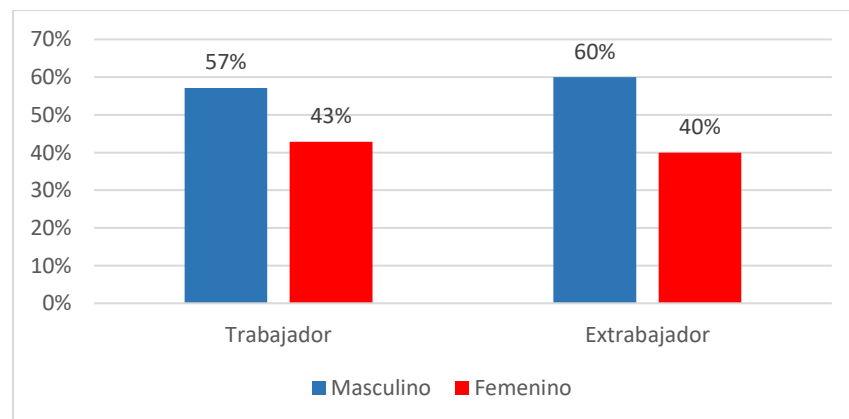


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que 50% de varones y mujeres tienen entre 0 a 5 años laborando en la citada institución, en cambio, el 75% de varones indican que tienen entre 6 a 11 años laborando, mientras que un 25% de mujeres indican tener el citado período precedente.

**Figura 5**

*Condición laboral según su sexo.*

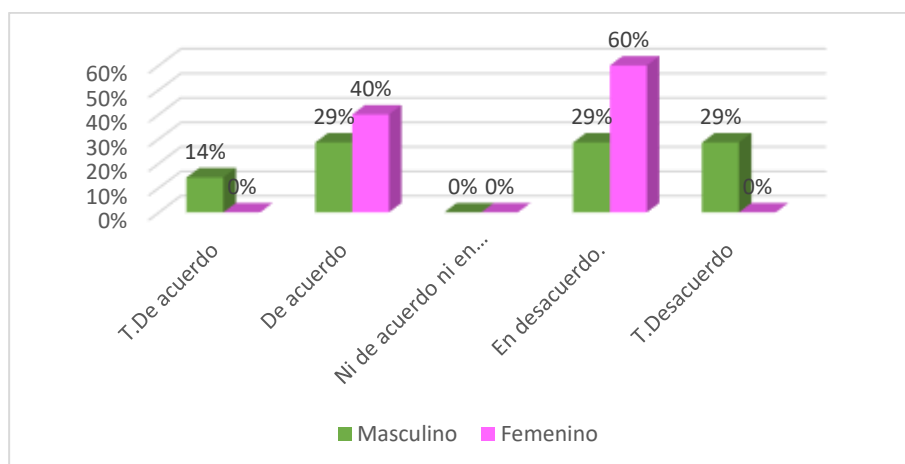


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que 57% de varones y 43% de mujeres tienen la condición de trabajador CAS, en cambio, el 60% de y el 40% de mujeres indican tener la condición de extrabajadores CAS.

**Figura 6**

*Percepción de la existencia de una ley de protección laboral a trabajadores CAS, ante el superior jerárquico.*

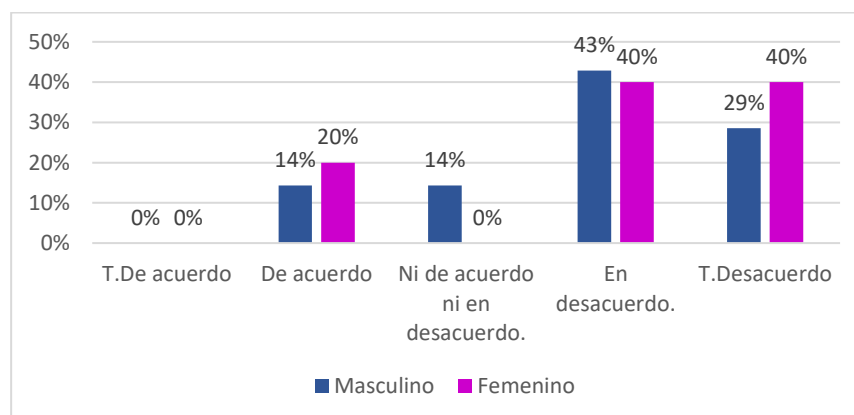


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones perciben que existe una ley laboral que los protege ante abusos de autoridad por parte de sus superiores jerárquicos, mientras que un 29% de varones considera que no existe una ley que los proteja, sin embargo, el 40% de mujeres considera que, si existe una ley que los protege ante abusos laborales, mientras que el 60% de mujeres, percibe lo contrario.

**Figura 7**

*Verificación de requisitos por parte de funcionarios que dan trámite a las denuncias laborales.*



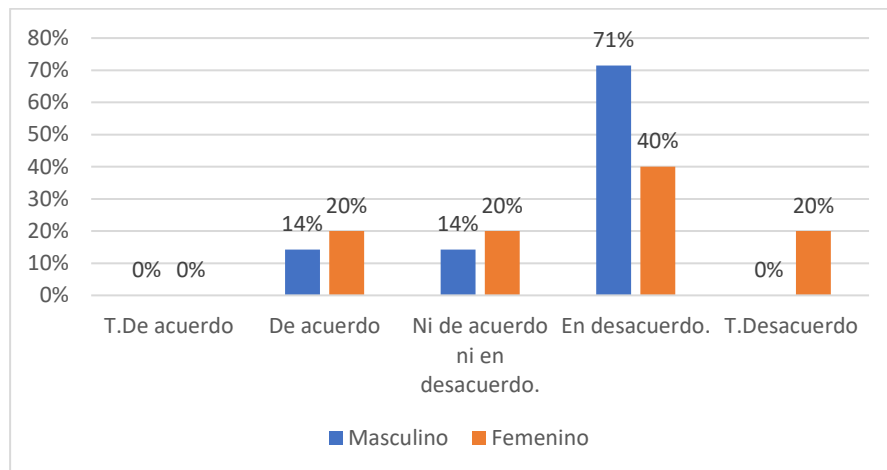
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)



Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones y 20% de mujeres consideran que los funcionarios cumplen con revisar los requisitos de admisibilidad de la denuncia por hostilidad laboral, mientras que el 43% de varones y el 20% de mujeres percibe lo contrario.

**Figura 8**

*Aplicación adecuada de la Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública.*

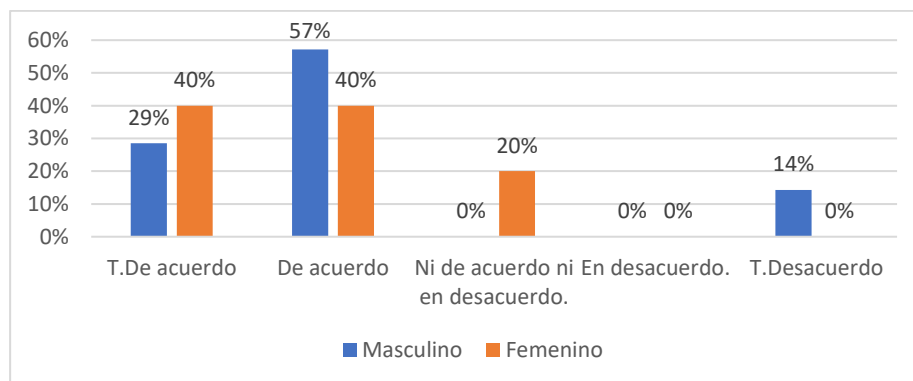


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones considera que el Código de ética de la función pública es respetada por los funcionarios y servidores, mientras que el 71% se muestran en desacuerdo con lo señalado precedentemente; sin embargo, el 20% de mujeres consideran que existe un respeto por el Código de ética de la función pública, mientras que un 40% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 9**

*Percepción de actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral.*

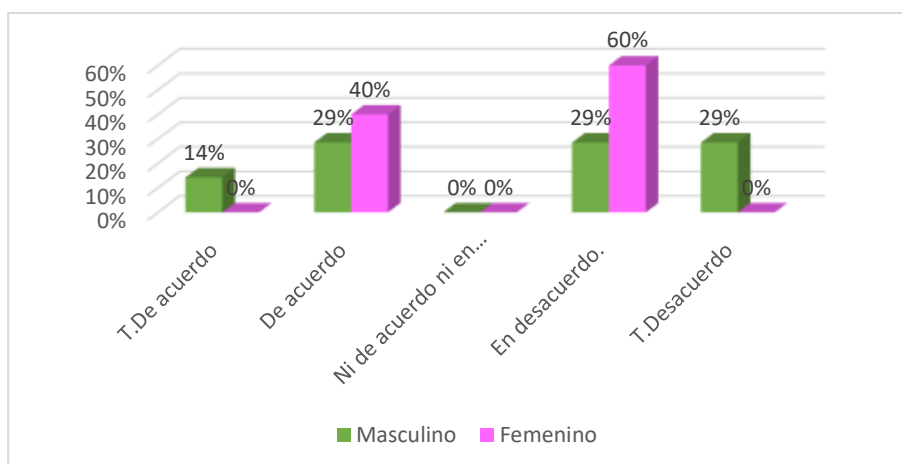


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57% de varones considera que existe actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral, mientras que el 14% de varones se muestran en desacuerdo con lo señalado precedentemente; sin embargo, el 40% de mujeres consideran que sí, existen actos de blindaje contra el funcionario denunciado, mientras que un 14% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 10**

*Percepción de la existencia de una ley de protección laboral a trabajadores CAS, ante el superior jerárquico.*



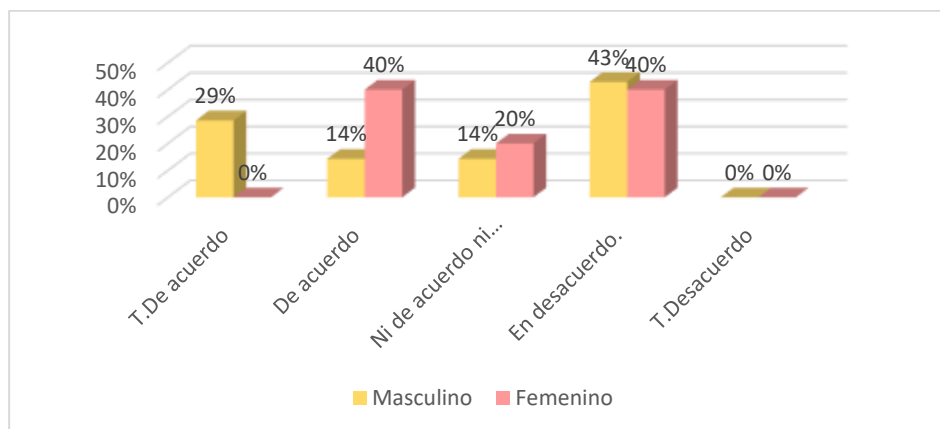
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones perciben que existe una ley laboral que los protege ante abusos de autoridad por parte de sus superiores jerárquicos, mientras que un 29% de varones considera que no existe una ley que los proteja, sin embargo, el 40% de mujeres considera que, si existe una ley que los protege ante abusos laborales, mientras que el 60% de mujeres, percibe lo contrario.

**3.1.2 Objetivo Específico 2: Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.**

**Figura 11**

*Percepción sobre el artículo 23° de la Constitución Política del Perú relacionado a la protección de derechos laborales.*

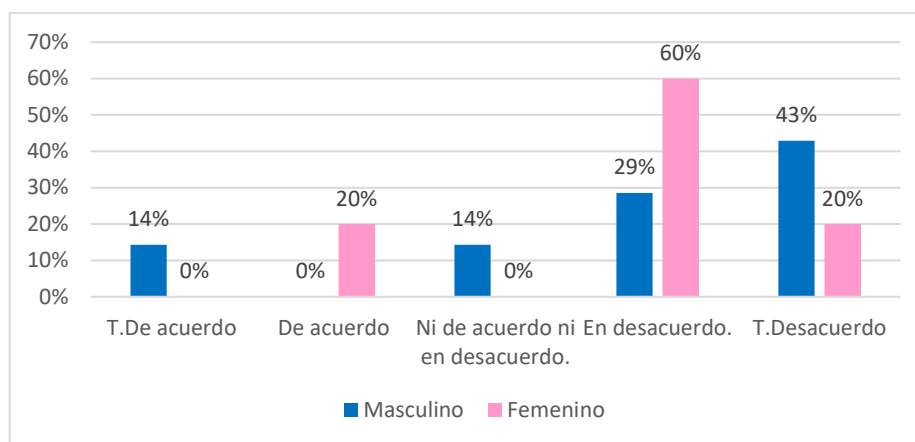


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 29% de varones perciben que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, defienden los derechos laborales de los trabajadores CAS mientras que un 43% de varones considera que no existe tal protección, sin embargo, el 14% de mujeres considera que, si hay una protección laboral Constitucional hacia los trabajadores CAS, mientras que el 40% de mujeres, percibe lo contrario.

**Figura 12**

*Percepción de una adecuada aplicación de la Ley N.º 29497 en los trabajadores CAS.*

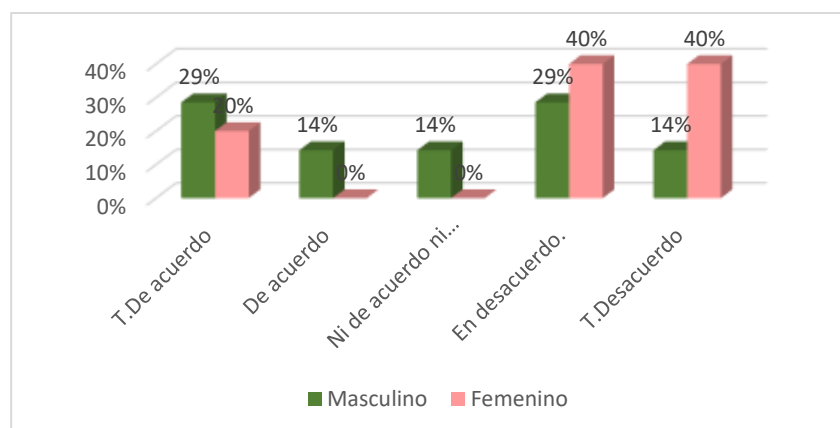


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones perciben que la NLPT, defienden los derechos laborales de los trabajadores CAS mientras que un 43% de varones considera que no existe tal protección, sin embargo, el 20% de mujeres considera que, si hay una protección laboral por parte de la NLPT hacia los trabajadores CAS, mientras que el 43% de mujeres, percibe lo contrario.

**Figura 13**

*Percepción de una adecuada aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, para denunciar actos de hostilidad laboral.*

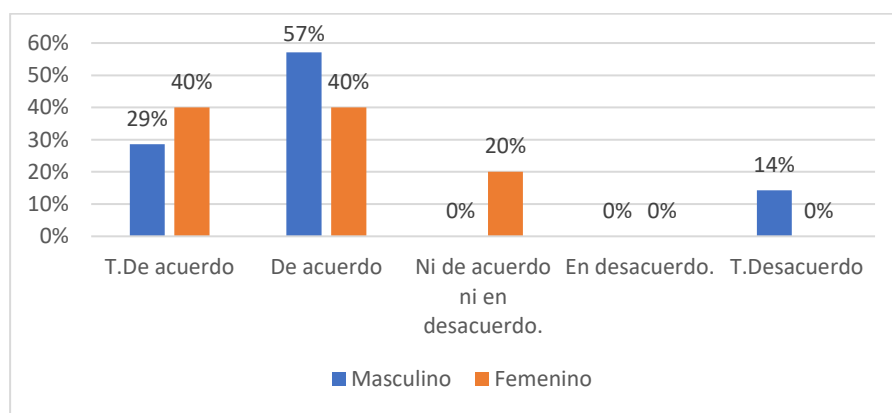


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 29% de varones perciben que el D.Leg N°1057, establece los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral, mientras que un 43% (En desacuerdo más Totalmente desacuerdo, consideran que no se encuentran establecidos en la citada norma, en cambio, un 20 % de mujeres considera que el citado Decreto Legislativo si establece los requisitos para interponer una denuncia por maltrato laboral, mientras que, un 40% percibe lo contrario.

**Figura 14.**

*Percepción de actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral.*

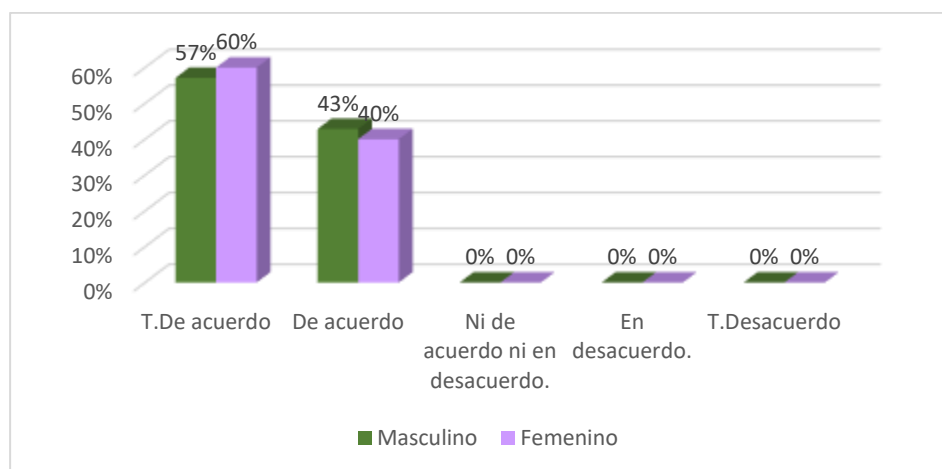


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57% de varones considera que existe actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral, mientras que el 14% de varones se muestran en desacuerdo con lo señalado precedentemente; sin embargo, el 40% de mujeres consideran que sí, existen actos de blindaje contra el funcionario denunciado, mientras que un 14% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 15**

*Necesidad urgente de que las instituciones competentes, intervengan ante denuncias por actos de hostilidad.*

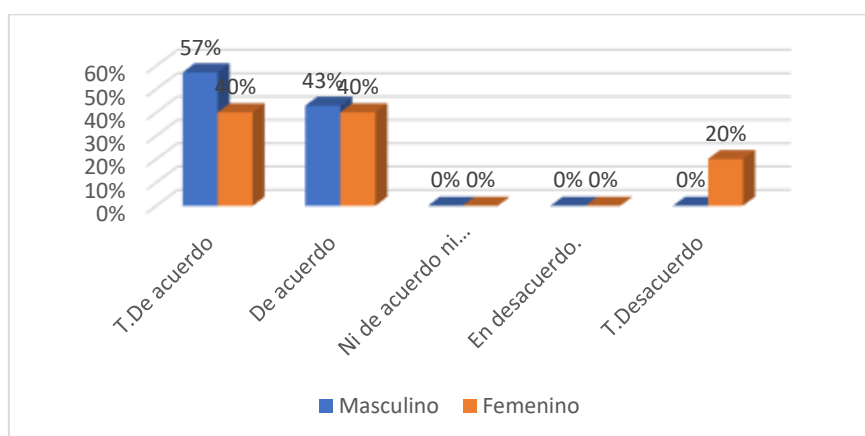


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57 % de varones y 60% de mujeres consideran que las instituciones competentes intervengan de manera rápida ante denuncias laborales.

**Figura 16**

*Analizar si se tiene conocimiento sobre los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico.*

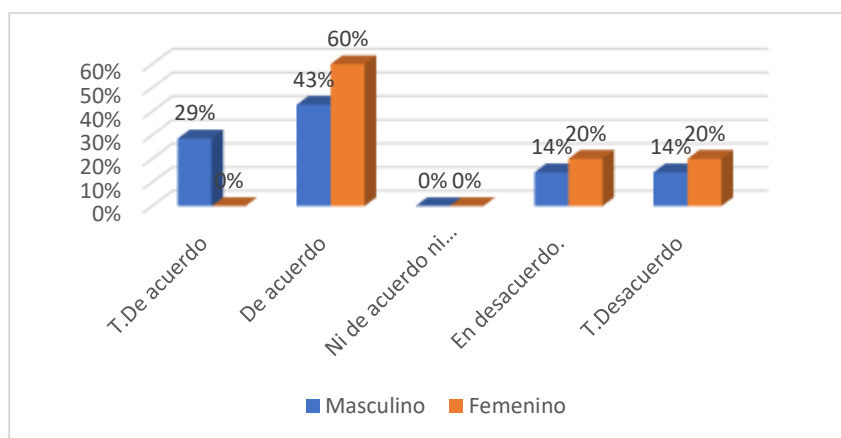


*Nota:* Elaboración propia de la tesista.

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57% de varones y 40% de mujeres tienen nociones generales de los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico, mientras que un 20% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 17**

*Percepción de haber sido víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico.*

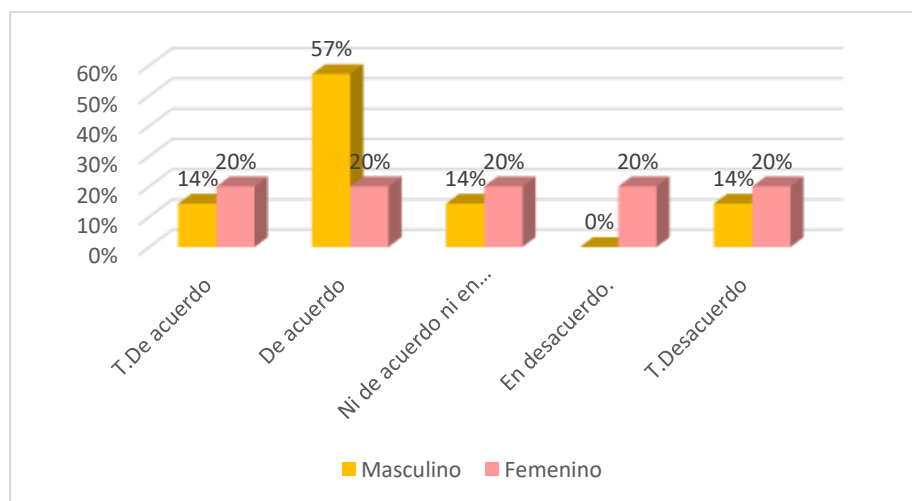


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 43% de varones y 60% de mujeres indican haber sido víctimas de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico, mientras que un 14% de varones y 20% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 18**

*Percepción de que los compañeros de trabajo han estado en contra de su persona, por órdenes superiores.*



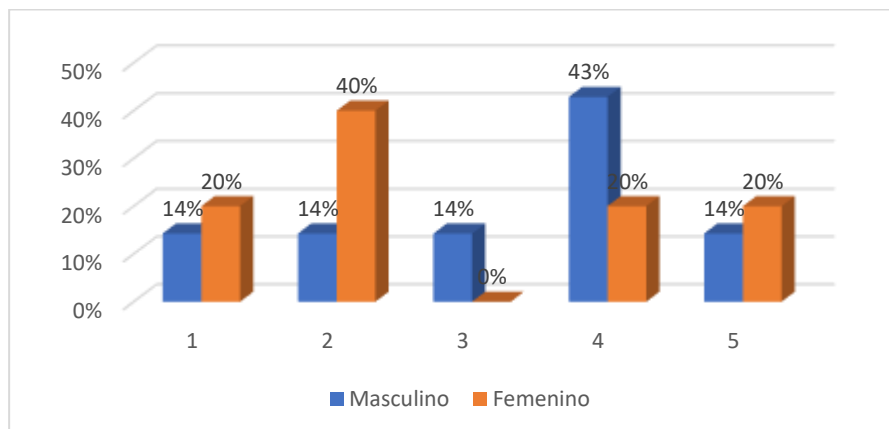
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57% de varones y 20% de mujeres indican haber percibido que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores, mientras que un 14% de varones y 20% de mujeres

considera lo contrario.

**Figura 19**

*Percepción de clima laboral.*

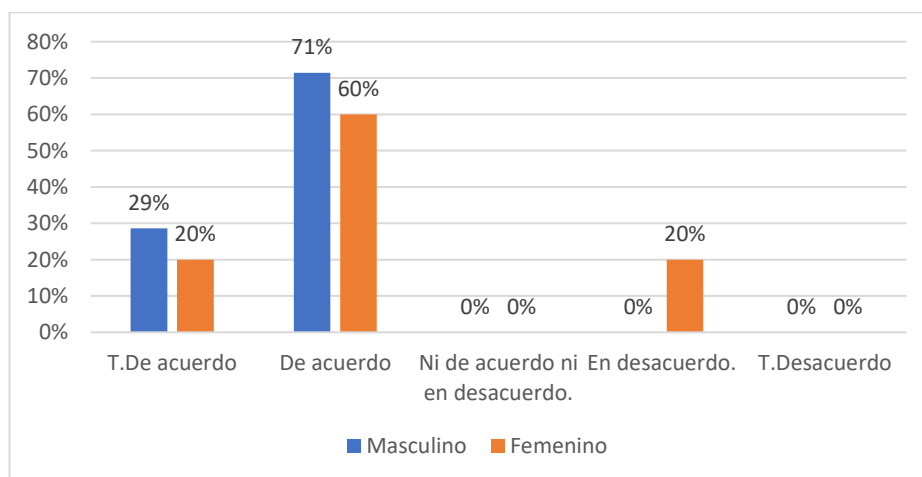


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones y 40% de mujeres indican tener un adecuado clima laboral para realizar sus actividades, mientras que un 43% de varones y 20% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 20**

*Analizar el estrés generado por exceso de carga laboral.*



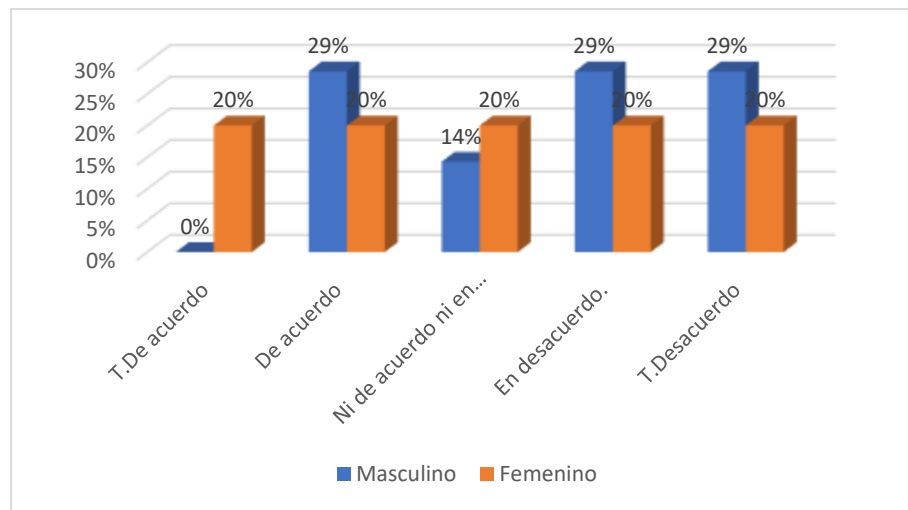
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 71% de varones y 60% de mujeres indican tener haberse estresado por el exceso de carga laboral, mientras que un 20% de mujeres considera lo contrario.



**Figura 21**

*Percepción del carácter del superior jerárquico relacionado al clima laboral y acceso al diálogo.*



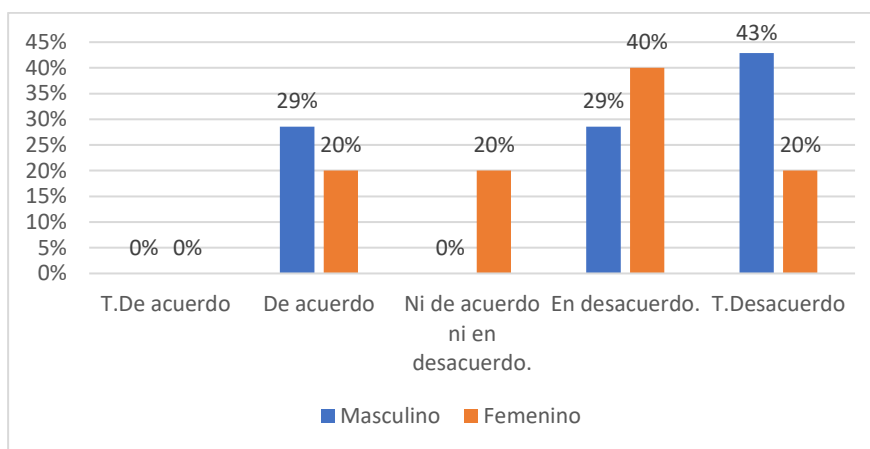
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 29% de varones y 20% de mujeres perciben que su superior jerárquico es una persona abierta a escuchar y respetar las opiniones de los demás, mientras que un 29 de varones y un 20% de mujeres considera lo contrario.

### **3.1.3 Objetivo Específico 3: Proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores.**

**Figura 22**

*Identificar si se tiene conocimiento de la existencia una sanción ejemplar por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS.*

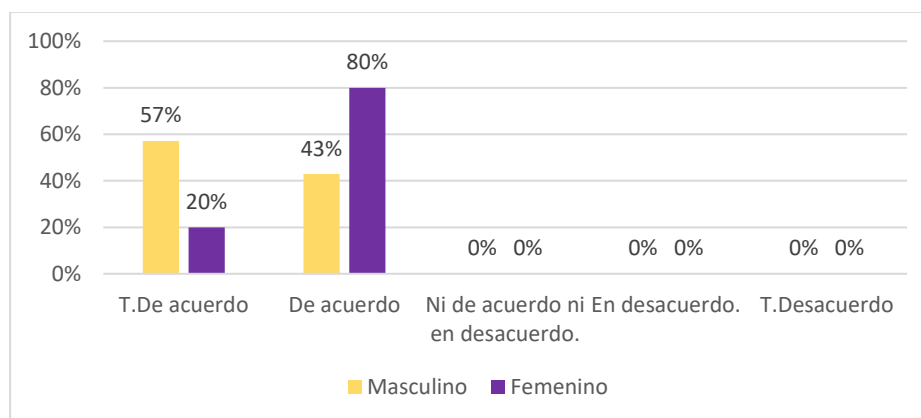


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 29% de varones y 20% de mujeres considera que existen sanciones ejemplares por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS, mientras que el 43% de varones y el 20% de mujeres considera lo contrario.

**Figura 23**

*Identificar la responsabilidad solidaria por parte del Estado, hacia los trabajadores CAS que han sufrido maltrato laboral.*



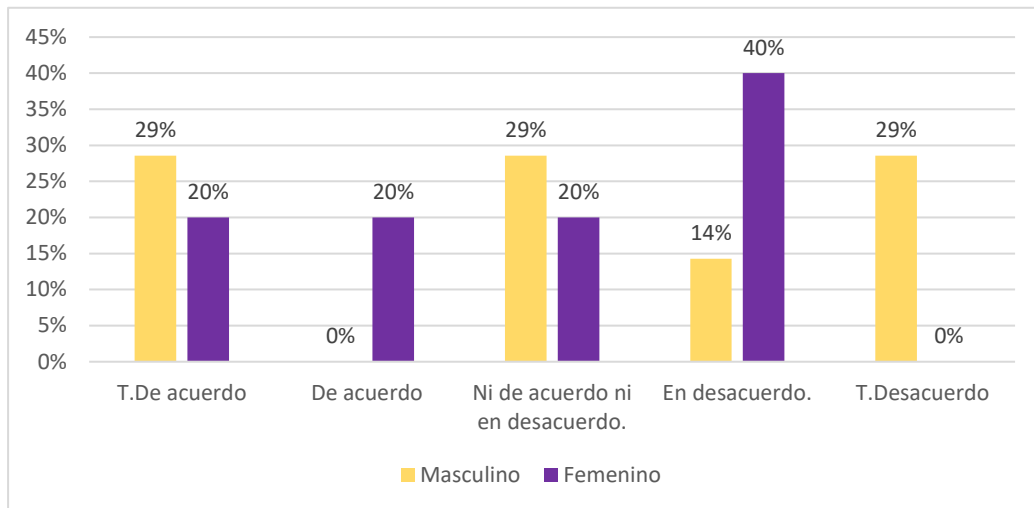
*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 57 % de varones y 20% de mujeres están totalmente de acuerdo con que el Estado responda solidariamente

por actos hostiles a causa de sus funcionarios, sin embargo, el 57 % de varones y 20% de mujeres se muestran de acuerdo con lo señalado precedentemente.

**Figura 24**

*Identificar si OIT tienen injerencia en la protección de derechos laborales de los trabajadores*

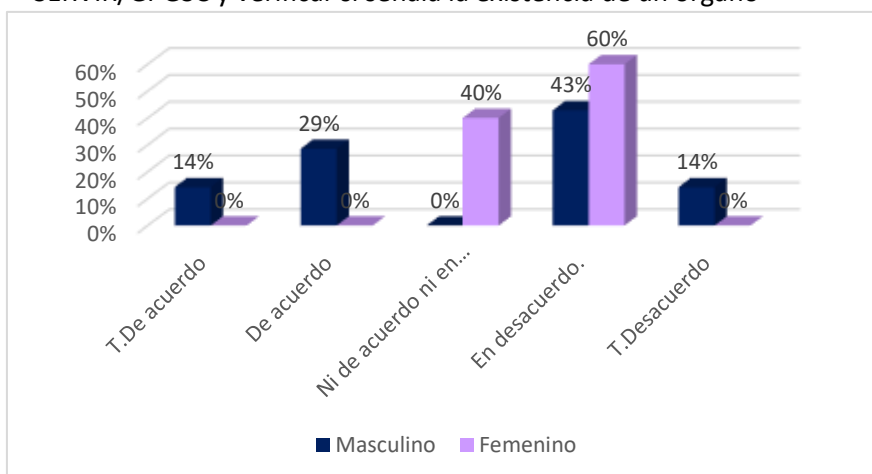


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que 29% de varones y 20% de mujeres opinan que la OIT tiene injerencia en la protección de trabajadores CAS, mientras que un 29% de hombres y un 20 % de mujeres no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, y por último sólo el 29% de hombres piensa que la OIT intervención en los derechos laborales de los trabajadores CAS.

**Figura 25**

*Conocimiento del contenido del Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC y verificar si señala la existencia de un órgano*

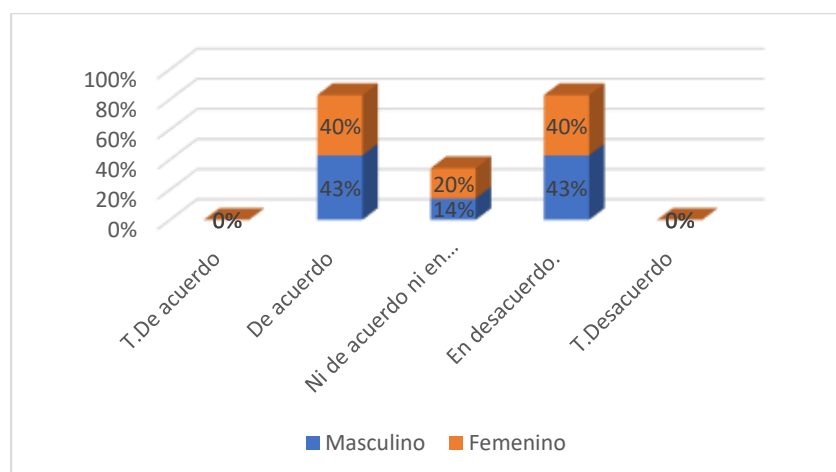


*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que el 14% de varones tienen conocimiento del contenido del Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, mientras que un 43% de varones y 60% de mujeres desconoce el contenido del citado Informe emitido por SERVIR, lo cual es un notable problema pues se evidencia que desconocen la existencia de un órgano especializado en canalizar sus denuncias.

**Figura 26**

*Percepción sobre el Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, como lineamiento para tipificar el acoso moral.*



*Nota:* Elaboración propia de la tesista (2022)

Del total de encuestados de la IRE-Lambayeque – Sunafil, se tiene que existe una paridad en la opinión, pues el 40% de varones y 43% de mujeres perciben que el Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral, mientras que un 40% de varones y 43% de mujeres considera lo contrario.

### 3.2 Discusión

De los resultados señalados precedentemente se tiene que, los servidores CAS han señalado que se sienten desprotegidos ante los actos de hostilidad ejercidos por sus superiores. El desconocimiento de una norma que regule estos actos hostiles, lo hace vulnerables a sufríros, más aún sino saben a donde recurrir en caso de ser víctimas. Se ha evidenciado que existe un temor de poder expresar sus opiniones con respecto a estos temas, pues al momento de efectuar las encuestas correspondientes, del total de encuestados sólo 12 de los 18 decidieron apoyar con el estudio, pues la condición que pusieron es que sea anónima.

Si bien es cierto, el Tribunal Constitucional en el 2021 emitió una sentencia que prohibía que los trabajadores CAS no sean despedidos, y pasen a ser indeterminados, este acto ha generado incomodidad en algunos sectores estatales, pues tal como señala en las teorías de acoso laboral, ahora se ha detectado que están el acoso disciplinario, que consiste en llenar o exigir al trabajador de requerimientos extras que no se encuentran en su contrato de trabajo, en caso de no hacerlo lo amonestan con la finalidad de encontrar una causal futura para su despido.

Resulta necesario señalar que, de las siguientes investigaciones se tiene que Vizcaino. y Naranjo (2022) tuvo como objetivo principal analizar los factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico. Asimismo, Clemente (2022) señala que el mobbing laboral es una nueva forma de violencia, el Tribunal Superior de Justicia ha establecido un precedente en la materia, porque hasta el momento de la absolución del mismo, Argentina no contaba con una legislación vigente que regule el mobbing.

Por otro lado, López (2021) señala que la prueba es un factor determinante para poder sustentar el acoso laboral, pues ellas generan convicción de las conductas ilegítimas ejercidas sobre la víctima.

En esta misma línea Auz (2018) expresa que el acoso laboral (mobbing) son actos

ejercidos por los superiores de la víctima o personas con mayor autoiridad dentro de la jerarquía estructural de la institución que labora.

A nivel nacional, tenemos que Huaraca (2021) determinó que el acoso laboral afectó el desempeño de los trabajadores en la institución para la que trabajan teniendo como consecuencia el desinterés, fastidio, temor, entre otros aspectos que afectan su vida cotidiana y de su entorno. Asimismo, Mori,R. (2021) señala que no existe justicia organizacional, puesto que los trabajadores del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado de Lima, han mostrado alto grado de estrés laboral. En esta misma línea Rojas,I. (2019) señala que el acoso psicológico ocasiona un grave daño, pues no sólo se genera un alto estrés por el trabajo, sino por las actitudes hostiles, violentas y agresivas que surgen de manera consecutiva y sistemática, que origina terror, ansiedad y baja productividad en el ámbito laboral.

Por último, de los antecedentes locales tenemos que Torres (2022) se refiere que los actos de hostilidad no subsanables afectan a la dignidad del trabajador, más aún si esta afectación no es susceptible de indemnación. Por esta razón, es necesario que el trabajador afectado sea resarcido pecuniariamente y a la vez resulta necesario que el artículo 30 de la LPCL inc. e, f y g, sean modificados.

Chirino y Pérez. (2018) señala que el acoso laboral es un problema latente que tiene como consecuencia la afectación al derecho inherente fundamental de la persona, que es el derecho a la dignidad humana

De lo señalado precedentemente, podemos decir que la hostilidad laboral es un fenómeno social que afecta severamente la dignidad de la persona, pues existe un detrimento en el aspecto físico y psicológico del trabajador. De los antecedentes estudiados, se ha determinado que el acoso, hostilidad y moobing laboral, es lo mismo, sino que en distintos lugares lo califican de manera diferente pero el concepto es el mismo. Cabe precisar que estos actos son ejercidos por personas con rango superior, es decir tienen la condición de jefes.

El factor común denominador de esta situación, consiste en rencías iniciales con el

acosador, pues a raíz de los celos profesionales o personales, estas personas se sienten desplazadas y afectadas egocéntricamente, pues no toleran que alguien inferior a ellos, tengan mayor atención. En otros casos, quien ejerce el poder de una empresa, se siente superior a los demás, y creen que tiene el derecho a que realice lo que a esta persona se le plazca, en caso de no hacerlo, lo consideran una ofensa y empieza el acoso laboral, que muchas veces viene acompañado de actos hostiles en grupo, como ha ocurrido en la presente investigación.

En relación con el aporte práctico, proponemos la creación de un órgano especializado que regule y atienda las denuncias de los servidores CAS, tenemos que Toyama,J.(2011) considera que se necesita una nueva regulación laboral, sólida y consolidada no sólo en textos normativos sino que se encargue de promover más puestos de trabajo formales, pues la OIT señala que el trabajo decente promueve e incentiva procesos de diálogo social, productividad y capacitación.

Asimismo, hace una comparación entre la SUNATy el MTPE, indicando que la primera tiene el 50% de capacidad para detectar una infracción tributaria, mientras que el segundo tiene una capacidad del 5% para detectar una infracción laboral.

Lo que se busca es que la regulación a plantear no sea extrema, ni proteccionista, ni desreguladora, pues lo que se quiere lograr es fomentar un esquema de protección básica laboral de acuerdo a los estándares de los países vecinos y a las normas internacionales.

McCann,D (2015) indica que lo que se necesita es tener marcos legislativos sólidos asociados a mecanismos fuertes de implementación y de aplicación. Como primer paso, se debe identificar las formas de regulación más eficaces, que protejan a todos los trabajadores que a su vez puedan adaptarse a las necesidades particulares de grupos de trabajadores favorecidos y desfavorecidos.

Diversos estudios muestran la necesidad de una regulación laboral, sin embargo, se ha detectado sistemas normativos que combinan métodos entre lo tradicional con mecanismos innovadores.

En mérito a lo expuesto, tenemos percepciones desde el ámbito nacional e internacional y podemos deducir que existe aún un largo camino con respecto a la protección laboral, más aún si en ambos conceptos abarcan el sector privado dejando de lado a los trabajadores del Estado.

Podemos ubicar a los trabajadores CAS, dentro de ese grupo de desfavorecidos pues desde el nacimiento de este régimen transitorio, no se ha avanzado significativamente en su regulación, y es por esta razón, que existe desprotección laboral, dichas afirmaciones se pueden percibir en las respuestas recogidas en el trabajo presente trabajo de investigación, pues previamente a ser contestadas las preguntas el personal encuestado, se mostraba temeroso de responder las preguntas, pues sentían que sus datos personales iban a ser revelados y por esta razón, se negaban a contestar, sin embargo, al explicarse que todo sería anónimo se mostraron más tranquilos y aptos a colaborar con la investigación.

De lo señalado, podemos decir que no basta solamente con interpretar la norma sino hacer que se cumpla, pero lamentablemente dentro del pliego de normas existentes no se advierte una norma especial que brinde protección a los trabajadores CAS, en caso de ser víctimas de actos de hostilidad laboral, en este sentido, de existir esta norma, los trabajadores del sector estatal se sentirían seguros de denunciar cualquier tipo de acto hostil, e incluso actos de corrupción, pues el tener una protección legal les generaría seguridad de que no van a perder su puesto laboral por defender sus derechos.

Vergeer y Kleinknecht (como se citó en Lasierra, 2019) consideran que al eliminar rigideces del MTC produce un menor crecimiento de la productividad a través de cuatro vías:

- Limita la capacidad innovadora, teniendo la premisa que los salarios bajos reducen la productividad.
- Se desincentiva la formación, pues la facilidad de despedir trabajadores



reduce la antigüedad media en el empleo y limita la rentabilidad en la formación.

- El aumento de confianza aumenta la productividad.
- La menor estabilidad en el empleo afecta de forma negativa la demanda agregada de forma que se resiente la productividad o afecta la innovación.

En respuesta a lo planteado, considero que de regularse exclusivamente el abuso laboral a los trabajadores CAS, esto podría ser un arma de doble filo en el sentido, que al sentirse seguros bajen su productividad e incluso se les remunere por actividades que no realizan, claro está, que en el sector público existen trabajadores de otros regímenes que cuentan con seguridad laboral, y no desarrollan adecuadamente sus labores encomendadas generando cuellos de botella en todos los procesos, y los principales afectados son los usuarios.

Por otra parte, en relación a lo planteado podemos decir que la ley está hecha para cumplirse y ser acatada por todos los ciudadanos, sin distinción alguna, sin embargo, se advierte que en distintos casos judicializados se percibe que las sentencias que ordenan una reposición, cese de hostilidad laboral, no es del todo acatada, pues de manera indistinta buscan de tomar represalias contra el denunciante, no de una manera evidente, pero lo hacen a través de terceros dando órdenes para que generen presión en el trabajador denunciante y este con el tiempo se aburra y renuncie.

En este orden de ideas, correspondería establecer directivas o lineamientos que permitan identificar actos de hostilidad y si estos están siendo acatados por los denunciados, caso contrario convendría imponer sanciones ejemplares contra estos malos funcionarios o servidores.

## IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones.

De los resultados encontrados podemos deducir que los trabajadores CAS, se sienten desprotegidos y que no existe una norma especial que los proteja contra los abusos de hostilidad por parte de sus jefes inmediatos, adicionalmente se advierte, que, del total de hombres y mujeres encuestados, son los hombres quienes han sufrido mayor maltrato laboral por parte de sus superiores jerárquicos.

Del análisis del expediente, N° 02382-2021-SERVIR/TSC, que corresponde a una denuncia realizada por una servidora CAS, se puede inferir que su denuncia debe ser tramitada por vía contenciosa administrativa, y que SERVIR no puede intervenir en el cese de actos de hostilidad laboral, porque no son competentes para ello, en este sentido, queda evidenciado que los trabajadores del Régimen Laboral N°1057, no cuentan con una regulación adecuada para denunciar este tipo de actos, más aún si no tienen conocimiento de alguna norma o Ley que los proteja.

En este sentido, se debe crear un comité laboral autónomo en cada región que atiendan exclusivamente este tipo de denuncias y que el trámite no sea mayor a un año, pues de pasar un excesivo tiempo el trabajador puede ser sujeto a actos hostiles por parte de su jefe o compañeros, mientras duran las investigaciones.

El Ministerio de Trabajo, debe proponer un proyecto de Ley que promueva la protección laboral a los trabajadores CAS y así poder fortalecer la institucionalidad y sobre todo dar seguridad laboral a los trabajadores del Estado.

Por otro lado, como medida preventiva y con ánimo de no dejar desamparados a los trabajadores CAS mientras se define si se debe crear o no, un órgano especializado que canalice las denuncias y haga seguimiento de estas.

Considero que de manera transitoria SERVIR debe crear un órgano transitorio que tome las denuncias de los trabajadores CAS, a fin de salvaguardar su integridad y reducir el riesgo de hostilidad laboral.

#### **4.1.1. Conclusiones del Objetivo Específico 1.**

García Cavero (como se citó en Actualidad Penal, 2019) menciona que existen ciertos privilegios penales originados en normas de derecho público interno, las cuales, se encuentran sustentadas en la generación de condiciones adecuadas para el desempeño de determinados cargos públicos, en la medida que dichos cargos requieren cierto blindaje ante denuncias penales que respondan únicamente a intenciones o revanchas políticas. En ese sentido, el autor señala que la inviolabilidad permite que la persona goce de un privilegio de no ser castigada penalmente ante la realización de determinados delitos, es decir, goza de una protección legalmente prevista que impide que el privilegiado o beneficiado sea perseguido penalmente, siempre que se haya movido dentro del ámbito de alcance de beneficio de la inviolabilidad.

En este orden de ideas, podemos decir que esta figura de blindaje también es aplicada en el ámbito laboral, pues se tiene el concepto que los “puestos de confianza” tal como su nombre lo dice, goza de ciertos privilegios en el sentido de que por su condición laboral esta responde a intereses políticos o gobierno de turno. Ante este otorgamiento de poder, la persona a cargo puede hacer abuso del poder otorgado, es decir, que pueda realizar actos reprochables los mismos que no van a ser investigados sino todo lo contrario, ante una denuncia este proceso de manera injustificada tiende a dilatarse, a pesar de que el propio cuerpo normativo lo prohíbe.

Por esta razón, en mérito a los resultados encontrados y entrevistas realizadas se puede concluir, que las denuncias realizadas durante el periodo 2021 en la

IRE-Lambayeque Sunafil, han sido archivadas ya sea por incompetencia o falta de medios probatorios, dejando de lado que, en casos de denuncias laborales, el trabajador goza de protección, pues este se encuentra en desventaja ante el empleador.

En este sentido, se ha determinado que la percepción de blindaje a estos malos directivos es positiva, pues por las razones expuestas hasta la fecha no existe formalización de la denuncia interpuesta, no existe sanciones administrativas pues el caso que fue denunciado ante servir se encuentra archivado, ya que se declaró incompetente para poder emitir un pronunciamiento sobre el fondo.

#### **4.1.2. Conclusiones del Objetivo Específico 2.**

Camargo, (2020) señala que en Colombia existe la Ley 1010 que estableció medidas preventivas y correctivas contra el acoso laboral, dicha norma establece procedimientos internos, confidenciales y conciliatorios efectivos dentro del ámbito laboral. La persona que es víctima de acoso laboral puede recurrir a una institución conciliadora a fin que intervenga en la solución del acoso de manera amigable.

Adicionalmente, la citada ley permite que los Inspectores De Trabajo, Inspectores Municipales, Policías y Defensoría del Pueblo intervengan ante actos que atenten contra las condiciones dignas de trabajo, libertad, intimidad, etc.

En este orden de ideas, podemos tomar como referencia lo señalado por el autor propuesto, pues, de acuerdo a los resultados encontrados existe un porcentaje mayoritario que exigen que se creen medidas preventivas para evitar el hostigamiento laboral, pues actualmente tienen la percepción que las denuncias formuladas quedan en papel y no se hace nada contra los funcionarios denunciados, por supuestos favores o blindajes que estos gozan.

En este sentido, corresponde crear medidas preventivas a través de lineamientos

o directivas que permitan a cada institución dar a conocer de la protección de los derechos laborales a los trabajadores CAS, en caso de ser víctimas de estos actos abusivos.

Sólo así, podemos deducir que al haber mayor protección los trabajadores CAS pueden tener la tranquilidad laboral de no ser despedidos por defender sus derechos laborales.

Por otro lado, desde la posición de LP, (2020), el Informe Técnico N°701-2020-SERVIR, determinó que los actos de acoso moral conocido como hostigamiento laboral consituye la manifestación de una conducta inadecuada y abusiva por el empleados hacia el servidor o grupo de servidores públicos.

Estos actos se pueden manifestar en comportamientos, palabras, actos, escritos o gestos que atentan contra la dignidad, personalidad, integridad física o psíquica que ponen en riesgo el empleo y degradan el clima de trabajo.

El informe se deberá considerar el régimen disciplinario de la LSC y se deberá tener en cuenta el marco Legal (Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el numeral 5 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública) y Constitucional.

Si bien es cierto, este informe ha sido emitido en agosto del 2020, pero no ha tenido el alcance esperado, pues a pesar de encontrarnos en pandemia por la COVID-19, los jefes inmediatos han continuado con sus actos de hostilidad con el ánimo de cumplir las metas dejando de lado la parte humana, es decir se les olvidó que trabajaban con personas y que estas eran propensas a contagios, como ha ocurrido en el presente caso y fue materia de denuncia penal en el Ministerio Público, hasta la fecha no se sabe que fin tuvo la citada denuncia.

Existe la posibilidad que este informe haya sido distribuido por los canales autorizados, pero no ha tenido el impacto esperado ya sea por desconocimiento de su existencia o simplemente se omitió leerlo.

#### 4.1.3. Conclusiones del Objetivo Específico 3.

González, (2017) señala que la OIT y la OMS señalan la importancia de que los trabajadores cuenten con condiciones óptimas para el desarrollo de sus obligaciones laborales que parten desde la organización hasta su legislación, pues de no hacerlo puede afectar la salud física y mental.

De los resultados encontrados, podemos concluir que no existen normas especiales que establezcan los criterios necesarios para denunciar actos de hostilidad laboral en los trabajadores CAS, ya que, del total de encuestados no conocen que existan lineamientos o cuerpos normativos que regulen los procesos a seguir en caso de interponer una denuncia por acoso laboral.

Ahora bien, y tal como lo indica el autor propuesto podemos decir que efectivamente la productividad laboral se ve afectada si no existe estabilidad laboral, pues muchos de los trabajadores CAS tienen años en este régimen y sienten que en cualquier momento pueden ser despedidos, e incluso no toman cursos de formación laboral, por temor a comenzar sus estudios y posteriormente no cuenten con los medios económicos para seguir estudiando y más aún si cuentan con carga laboral.

Camargo, (2020) señala que el maltrato laboral son actos de violencia que afecta la integridad física, moral y psicológica, en general atenta contra el derecho que tiene toda persona, por medio de expresiones injuriosas y ultrajantes que menoscaban la dignidad y autoestima de cualquier trabajador.

La autora señala las siguientes modalidades de acoso laboral:

- **Maltrato laboral.** – Son acciones que menoscaban la dignidad de la persona afectando su salud física y mental.
- **Discriminación laboral.** – Se da por cuestiones de raza, creencias, género, origen familiar, etc.

- **Persecución laboral.** - Son actos frecuentes y evidentemente arbitrarios y de abuso que inducen a que el trabajador renuncie, esto se puede evidenciar a través de situaciones de sobrecarga en sus funciones, labores y cambios de horarios que afectan el desempeño laboral hasta el punto de aburrirlos y que renuncien.
- **Entorpecimiento laboral.** – Esta modalidad consiste en obstaculizar, retardar o entorpecer la labor del trabajador, es decir de manera premeditada se destruye, pierde, u oculta la información, también se puede privar u ocultar documentos necesarios y vitales para el desarrollo de labores.
- **Inequidad laboral.** - Se asignan funciones que menosprecian al trabajador pues se consideran modalidades que carece de objetividad.

Adicionalmente se señala que existen 3 grados de acoso laboral que son los siguientes:

- **Primer grado.** - La víctima no es capaz de enfrentar los ataques de que es blanco, y tampoco es capaz de mantenerse en el puesto de trabajo, pues desarrolla desconcierto, irritabilidad o ansiedad ante la situación que está viviendo.
- **Segundo grado.** - Es una persona defensiva, pues al enfrentarse a las humillaciones que es sometido, esto le puede generar afectaciones a la salud como síntomas de depresión, insomnio, abuso de sustancias, evasión de cualquier situación relacionado con el tema. Su entorno social tiende a restarle importancia a lo que está pasando.
- **Tercer grado.** - Es la fase de reincorporación de la víctima en su trabajo lo cual le resulta imposible por los daños psicológicos causados y

requiere necesariamente de acompañamiento especializado. Pues esta etapa, es la más peligrosa porque la víctima puede tener ataques de pánico, depresión severa, intentos de suicidio, conductas agresivas. En este caso, tanto la familia como amigos cercanos toman conciencia de la gravedad que está viviendo la persona.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, podemos decir que de acuerdo a los resultados encontrados, los trabajadores CAS que han sido víctimas de este tipo de abusos han pasado por estas modalidades de acoso, pues del total de entrevistados señalaron que su jefe inmediato incentivaba a sus compañeros para que los hostiguen laboralmente ya sea con requerimientos de información innecesario y de manera conjunta, o en su defecto entorpezcan el acceso a la información ya sea por requerimientos absurdos, o requisitos no establecidos en la normativa, pues evidentemente lo que se buscaba era demostrar supuestamente que el trabajador no estaba cumpliendo con las labores encomendadas por lo tanto pueda ser sujeto al despido sin causa expresa.

Ahora bien, en relación con la salud mental se ha podido observar que del total de encuestados y entrevistados, alegan haberse sentido estresados por la sobrecarga laboral, y eso tuvo como consecuencia el deterioro de su autoestima, relaciones interpersonales y familiares.

En mérito a lo expuesto, es que se propone que el Estado debe responder de manera solidaria por el accionar de sus funcionarios y servidores públicos, pues el haber sido víctima de este tipo de actos conlleva a que los trabajadores tomen tratamientos psicológicos y médicos que implica un gasto no previsto dentro de su presupuesto.

#### **4.2. Recomendaciones.**



Luego de haber investigado los casos de hostilidad laboral en los trabajadores CAS, se hace la recomendación a las personas que deseen investigar la problemática de los actos de hostilidad que sufren actualmente los trabajadores CAS, que amplien la investigación en las demás instituciones públicas, toda vez que no solo los trabajadores de la IRE – Lambayeque se encuentran expuestos a este tipo de actos, sino que podría descubrirse actos de hostilidad laboral que con el pasar del tiempo pueden tornarse situaciones de acoso laboral.

Asimismo, se recomienda proponer cambios en el cuerpo normativo vigente y proponer que SERVIR cree directivas que protejan a los servidores CAS, pues cuando se pretende denunciar este tipo de actos, estas son presentadas por las vías que no son idóneas y al final se pierde tiempo y dinero, perjudicando al trabajador CAS.

## REFERENCIAS

Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Redalyc,1-7.

Ajata Cachaca, E. (2011). Bases institucionales y jurídicas para prevenir y sancionar el acoso laboral en el ámbito de relaciones laborales. (Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés). Archivo digital. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/13542>

Álvaro Sanz, C. (2017). El acoso laboral en la Administración Pública. (Tesis de Grado, Universidad de Valladolid). Archivo digital. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/24011>

Ardito Vega, W. (2016, 07 de julio). Empleados CAS: Entre el abuso y el temor. La Mula. <https://reflexionesperuanas.lamura.pe/2016/07/07/empleados-cas-entre-el-abuso-y-el-temor/reflexionesperuanas/>

Arias Gonzáles, J. (2020). Proyecto de Tesis- Guía Para Su Elaboración. José Luis Arias Gonzales. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2017). Informe - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206407/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf?v=1596670829>

Auz Chávez, S. (2018). Análisis del acoso laboral (mobbing) en instituciones públicas dentro de la ciudad de Quito y posibles consecuencias en el rendimiento de los empleados. (Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador)

Cardoso Dos Santos, M. (2013). Estudio Comparativo Sobre El Hostigamiento Psicológico O Mobbing En Personal De Enfermería De Brasil Y España. (Tesis Doctoral, Universitat de les Illes Balears)

Carvajal Rodríguez, L. (28 de enero de 2022). Recursos Humanos en la Investigación científica. <https://www.lizardo-carvajal.com/recursos-humanos-en-la-investigacion-cientifica/#:~:text=Recursos%20humanos%20en%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20se%20refiere%20a%20toda,diversos%20pasos%20del%20metodo%20cientifico.&text=L%C3%B3gicamente%20q>

Casahuillca Castillo, R. (2016). Mobbing Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Del Centro De Salud Chilca- 2015. (Tesis de Grado, Universidad Nacional Del Centro Del Perú)

Enciso Chirinos, M. & Pérez Pérez, E. (2018). El Acoso Laboral Y La Vulneración A Los Derechos Fundamentales Del Trabajador En El Supermercado Metro De Los Olivos – Lima – 2017. (Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán)

Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). Investigación, Fundamentos y metodología. Pearson.  
<https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion-fundamentos-y-metodologia.pdf>

Dirección de Trabajo de Chile (07 de octubre 2021), ¿Qué puede hacer un trabajador cuando el empleador o un compañero de trabajo incurre en conductas de acoso laboral?, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99177.html>

De la Fuente, A.; Álvarez, R.; Reyes, A.; Chipuli, A., & otros. (2019). Tópicos De Metodología De La Investigación Jurídica. Universidad de Xalapa.  
<https://www.uv.mx/mdhjc/files/2021/12/Topicos-de-Metodologia-de-la-Investigacion-Juridica.pdf>

Desarrollo, Universidad del Desarrollo. (08 de 2019). Consentimiento Informado. <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2019/08/Consentimiento-Informado.pdf>

Escudero, M. (2011). Impacto del acoso laboral y los conflictos interpersonales en la salud de los trabajadores del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires. (Tesis de Doctor, Universidad Nacional de la Plata).  
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/19395>

Fernández Flecha, M.; Urteaga Crovetto, P.; & Verona Badajoz, A. (2015). Guía de investigación de Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Scielo*, 70(2), 305-329.

Franco Escobar, M., & Supanta Huaracaya, J. (2016). La Técnica Del Fichaje En El Desarrollo De La Comprensión De Textos En Estudiantes Del Tercer Grado De La Institución Educativa N° 24387 – Pauza; (Tesis de Grado, Universidad Nacional De Huancavelica) <https://repositorio.unh.edu.pe/items/078ac893-19e5-4b27-8fcf-4e01f4b02ebb>

Gonzáles, C. (3 de noviembre de 2020). El 13% de los trabajadores en Latinoamérica sufre algún tipo de violencia laboral. <https://www.emagister.com/blog/13-los-trabajadores-latinoamerica-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/>

Gonzáles, V. (2017). La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, (7), 107-141.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaraca Sucasaca, E. (2021). El Acoso Laboral Por Empleados De Confianza En Instituciones De Gestión Pública. (Tesis de Grado, Universidad Andina del Cusco)

Huamán Ypanaqué, D. (2020). Análisis Del Deber De Obediencia, Frente Al Hostigamiento Laboral En Las Instituciones De Educación Superior Privada. (Tesis de Grado, Universidad Señor De Sipán). <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9079>

INFOBAE. (27 de Septiembre de 2021). Hostilidad laboral: ¿Qué es, cómo reconocerla y adónde acudir si te ocurre? <https://www.infobae.com/america/peru/2021/09/25/hostilidad-laboral-que-es-y-como-reconocer-si-estamos-siendo-victima-de-ello/#:~:text=%C2%BFQU%C3%89%20ES%20HOSTILIDAD%20LABORAL%3F,suele%20atentar%20contra%20su%20dignidad.>

Jiménez Falen, M (2018). Actos de Hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB. 3636-2010-CUSCO.(Tesis Grado de Maestro, Universidad De Piura)

La Ley - El ángulo legal de la noticia (12 de Agosto de 2021). Actos De Hostilidad Laboral - ¿Qué es el mobbing laboral? <https://laley.pe/art/11822/que-es-el-mobbing-laboral>.

Lam Díaz, R. (2005). Metodología para la confección de un proyecto de investigación. Revista Scielo, 21(2), 1-20

Laveriano Prudencio, R. (2016). Desprotección de la propiedad del propietario primigenio desde la perspectiva de registradores públicos de la gerencia de propiedad sede central-2015. (Tesis de Grado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9949>

López Moya, D. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Revista Sociedad & Tecnología, 4(S1), 77-90. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>

Martínez Rivera, J. (2016). Teoría Pura de los Salarios. Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 4(7), pp. 25–41. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2013.42875>

Martínez Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & Gestión, 20, 165-193.

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3576>

Mendoza Morales, A. (29 de setiembre de 2022) Identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados. Comentarios a la opinión vinculante de Servir. (<https://lpderecho.pe/identificacion-de-los-contratos-cas-indeterminados-y-determinados/>)

Meseguer De Pedro, M. (2003). El acoso psicológico (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola. (Tesis Doctoral, Universidad de Murcia)

Ministerio De Relaciones Exteriores Y Movilidad Humana De Ecuador (2019), Procedimiento En Caso De Acoso U Hostigamiento Laboral Con Connotación Sexual, <https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/protocolo.pdf>

Mori Isuisa, Rosario (2021). Justicia Organizacional y su Relación con El Estrés Laboral en los Trabajadores del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado de Lima. (Tesis de Grado, Universidad Ricardo Palma.) <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4369>

Núñez Mengoa, Karen (2019). El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018. (Tesis de Grado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa) <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9819#:~:text=El%20Hostigamiento%20Laboral%20o%20Mobbing,que%20basa%20la%20presente%20investigaci%C3%B3n.>

Oceguera Ávalos, A., Aldrete Rodríguez, G., & Ruíz Moreno, A. (2009). Estudio Comparado De La Legislación Del Mobbing En Latinoamérica, Acta republicana política y sociedad,8(8), [http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08\\_8.pdf](http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf)

Orellana Guano, D. (2018). El Acoso Laboral Y Los Derechos Del Trabajador. (Tesis de Grado, Universidad Regional Autónoma De Los Andes) <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8224>

Otzen, T & Manterola, C (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol.,35(1).227-232.

Quiroz Huansi, Mishel (2018). Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash. (Tesis de Grado, Universidad San Pedro). <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10388>

Rivas Santos, P., & Reyes Escarate, A. (2006). Incidencia de la Capacitación y Flexibilidad Laboral en el Empleo y los Salarios. *Pensamiento Crítico*, 6, 035–056. <https://doi.org/10.15381/pc.v6i0.9281>

Rodríguez Bello, L. (2004). El Modelo Argumentativo De Toulmin En La Escritura De Artículos De Investigación Educativa. *Revista Digital Universitaria*, 5(1), 1-18.

Rodríguez Flores, M. (2013). Acoso laboral en el personal médico y paramédicos de una clínica de consulta externa del instituto de seguridad social del estado de México y Municipios durante el año 2011. (Tesis de Grado, Universidad Autónoma) <https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66295>

Rodríguez Aza, M. (2017). El mobbing laboral en la institución educativa secundaria politécnico Huáscar de la ciudad de Puno. (Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano). [renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)

Rojas Sánchez, I. (2019). El Acoso Psicológico Frente A Los Derechos Fundamentales De Los Trabajadores, Desde La Perspectiva De Un Grupo De Abogados Laboralistas Del Cercado De Lima, 2018. (Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas). <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/553>

Secretaría de Turismo - SECTUR (2018). Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-para-Prevenir-y-Atender-el-Acoso-Sexual-y-laboral.pdf>

Sobarzo Arteaga, A. (2012). Formulación de Presupuesto y Cronograma en un Proyecto de Investigación. Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-tecnologico-de-hermosillo/procesos-de-manufactura/2012-0627-cronograma-presupuesto-ana-sobarzo/15431101>

Tantaleán Odar, R. (2016). Tipología De Las Investigaciones Jurídicas. *Derecho y cambio social*, 13(43), 1-37.

Terradillos Basoco, Juan (2014). Lineamientos Metodológicos Para La Investigación Jurídica. Pontificia Universidad Católica Del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/175356>

Torres Valdera, A (2022). Indemnización Por Daño Moral Frente A La Comisión De Actos De Hostilidad No Subsanales Regulados En El Artículo 30 Incisos E, F Y G De La Ley De Productividad Y Competitividad Laboral. (Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo). <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5422>

Tribunal Constitucional. (2006). Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Centro de Estudios Constitucionales.

Urzagaste, M., Del Valle, M., & Mendoza, S. (2012). Violencia laboral en el personal de enfermería. (Tesis de Grado, Universidad Nacional De Cuyo)

Villabella Armengol, C. (2015). Los métodos en la investigación científica. Revista Biblioteca Jurídica Virtual, 921 -1421. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>

Vizcaino Cárdenas, G., & Naranjo Andrade, E. (2022). Factores asociados al acoso laboral y al estrés postraumático en el sector estratégico eléctrico. (Tesis de Maestro, Universidad Técnica de Ambato).

## ANEXOS

### Anexo 1.- Resolución de aprobación de tema de tesis



Universidad  
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1273-2022/FADHU-USS

Pimentel, 30 de diciembre del 2022

#### VISTO:

El oficio N° 0275-2022/FADHU-ED-USS de fecha 13 de diciembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la (los) estudiante MESTANZA CACERES CAROL EVELYN, solicitan el cambio de TÍTULO de Investigación (tesis); Y,

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)",

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 5° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PO-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de Investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de Investigación y del trabajo de Investigación que esté acorde a las líneas de Investigación Institucional a Facultad para la emisión de la resolución.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PO-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de Investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponde, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).

- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)",

- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, mediante Resolución N° 0178-2022/PO-USS de fecha 10 de marzo del 2022, se resuelve aprobar el tema de Investigación (tesis) denominado: "HOSTILIZACIÓN LABORAL Y DESAMPARO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1067 (CAB) EN IRE- LAMBAYEQUE- BUNAFIL. 2021", presentado por el estudiante MESTANZA CACERES CAROL EVELYN.

Que, mediante el oficio N° 0275-2022/FADHU-ED-USS de fecha 13 de diciembre del 2022, remitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante MESTANZA CACERES CAROL EVELYN, en donde solicitan el cambio del tema de Investigación (tesis) denominado: "HOSTILIZACIÓN LABORAL Y DESAMPARO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1067 (CAB) EN IRE- LAMBAYEQUE- BUNAFIL. 2021", por el denominado: "HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022".



RESOLUCIÓN N° 0602-2023/FADHU-USS

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DESIGNAR como ASESOR de Proyecto de Investigación (tesis) al docente el DR. CASTELLANOS CUSTODIO RUPERTO EMILIO del trabajo siguiente:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES           | TEMA  |
|----|-------------------------------|---|
| 1  | MESTANZA CACERES CAROL EVELYN | HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022 |

**ARTÍCULO TERCERO:** DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 1274-2022/FADHU-USS de fecha 30 de diciembre del 2022, en el extremo que corresponde a la estudiante MESTANZA CACERES CAROL EVELYN.

**ARTÍCULO CUARTO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

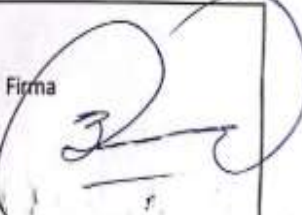
Anexo 2.- Acta de aprobación de asesor



**ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR**

Yo Castellanos Custodio Ruperto Emilio quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 0602-2023/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado Hostilidad Labora en Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque, 2022, desarrollado por el(los) estudiante(s): **Mestanza Cáceres, Carol Evelyn**, del programa de estudios de **Derecho**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

|                                     |                  |   |
|-------------------------------------|------------------|---|
| Castellanos Custodio Ruperto Emilio | DNI:<br>16519636 | Firma<br> |
|-------------------------------------|------------------|---|

Pimentel, 10 de abril de 2024

### Anexo 3.- Acta de Originalidad

|   |   |          |              |
|---|---|----------|--------------|
|  | <b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b> | Código:  | F3.PP2-PR.02 |
|   |   | Versión: | 02           |
|   |   | Fecha:   | 18/04/2024   |
|   |   | Hoja:    | 1 de 1       |

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"HOSTILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAMBAYEQUE, 2022"**

Elaborado por el Bachiller **MESTANZA CACERES CAROL EVELYN**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 26 de Junio de 2024



---

**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439

## Anexo4 .- Instrumento: Cuestionario

| Dimensión      | N° | Descriptorios o Criterios  |
|----------------|----|--|
| Normativo      | 1  | ¿Considera que el Organización Internacional de Trabajo-OIT tiene injerencia en el Estado con respecto a la protección de derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS)?               |
| Normativo      | 2  | ¿Cree usted que el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú salvaguardan la totalidad de los derechos laborales en el sector público, especialmente sobre la protección a los trabajadores CAS?             |
| Normativo      | 3  | ¿Tiene usted conocimiento que existe una ley que protege sus derechos laborales en caso de ser vulnerados por su superior jerárquico o compañero(s) de trabajo?  |
| Normativo      | 4  | ¿Considera usted que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, defiende los derechos laborales de los trabajadores CAS?  |
| Normativo      | 5  | ¿Tiene usted conocimiento del contenido del informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC emitido por Servir?   |
| Normativo      | 6  | ¿Considera usted que informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral?  |
| Normativo      | 7  | ¿Considera usted que Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública, es respetada por los funcionarios y servidores pública?   |
| Normativo      | 8  | ¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, contempla los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral? |
| Administrativo | 9  | ¿Considera usted, que existen actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral?   |
| Social         | 10 | ¿Ha sido usted víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?  |
| Social         | 11 | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores?   |
| Salud Mental   | 12 | ¿Siente usted que hay un adecuado clima laboral en su trabajo, lo cual permite un adecuado desarrollo de sus actividades?  |
| Salud Mental   | 13 | ¿Se ha estresado por asumir tareas adicionales a sus labores cotidianas?   |
| Salud Mental   | 14 | Su jefe inmediato es una persona abierta a escuchar al trabajador y contribuye con el buen manejo del clima laboral de la IRE-Lambayeque   |

|                            |    |   |
|----------------------------|----|---|
| Consecuencias<br>Jurídicas | 15 | Cree usted, que ante un acto de hostilidad laboral deben intervenir las instituciones competentes para evitar que estos actos se sigan cometiendo.                                      |
| Consecuencias<br>Jurídicas | 16 | El Estado debe responder de manera solidaria, por la hostilidad laboral ocasionada por sus funcionarios o servidores públicos ocasionados a los trabajadores CAS                        |
| Validación Cruzada         | 17 | Cree usted que el funcionario a cargo de la denuncia verifica que se cumplan con todos los requisitos exigidos de forma y fondo para dar legalidad y continuar con la denuncia laboral. |
| Proceso Administrativo     | 18 | Conoce usted el proceso a seguir en caso de interponer una denuncia laboral.  |
| Órganos competentes        | 19 | Conoce usted que Órganos Estatales, tienen competencia para resolver denuncias laborales de los trabajadores CAS  |

## Anexo 5.- Validación de expertos

|   |   |          |          |
|---|---|----------|----------|
|  <b>UNIVERSIDAD<br/>SEÑOR DE SIPÁN</b> | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS                                |          |          |
|   | GUÍA  | Código:  | F-PC-USS |
|   | <b>DE PRODUCTOS ACADÉMICOS<br/>DE LOS CURSOS DE<br/>INVESTIGACIÓN</b> | Versión: | 2        |
|   |   | Hoja:    | 55 de 60 |

### 10. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


#### 10.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>1. NOMBRE DEL VALIDADOR</b>   |   |  |
| <b>2.</b>  | <b>PROFESIÓN</b>  |  |
|  | <b>ESPECIALIDAD</b>   |  |
|  | <b>GRADO ACADÉMICO</b>  |  |
|  | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>   |  |
|  | <b>CARGO</b>  |  |
| <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>   |   |  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>  |   |  |
| <b>3.1</b>   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>  | Carol Evelyn Mestanza Cáceres                                |
| <b>3.2</b>   | <b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>   | Gente con experiencia  |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>   | Entrevista ( )<br>Cuestionario (X)<br>Lista de Cotejo ( )<br>Encuesta ( )   |  |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>  | <b>GENERAL:</b><br>Realizar propuestas de medidas preventivas que eviten hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2021.   |  |
|  | <b>ESPECÍFICOS:</b><br>1) Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial<br>2) Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.<br>3) Proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores CAS. |  |
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. |   |  |
| <b>No</b>  | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>   |  |
| 01   | ¿Considera que el Organización Internacional de Trabajo-OIT tiene injerencia en el Estado con respecto a la protección de derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS)?  | A ( )                                  D ( )<br>SUGERENCIAS: |
| 02   | ¿Cree usted que el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú salvaguardan la totalidad de los derechos laborales en el sector público, especialmente sobre la protección a los trabajadores CAS?  | A ( )                                  D ( )<br>SUGERENCIAS: |
| 03   | ¿Tiene usted conocimiento que existe una ley que protege sus derechos laborales en caso de ser vulnerados por su superior jerárquico o compañero(s) de trabajo?   | A ( )                                  D ( )<br>SUGERENCIAS: |



|                                 |  |       |       |
|---------------------------------|--|-------|-------|
| 04                              | ¿Considera usted que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, defiende los derechos laborales de los trabajadores CAS?  | A ( ) | D ( ) |
| 05                              | ¿Tiene usted conocimiento del contenido del informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC emitido por Servir?   | A ( ) | D ( ) |
| 06                              | ¿Considera usted que informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral?  | A ( ) | D ( ) |
| 07                              | ¿Considera usted que Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública, es respetada por los funcionarios y servidores pública?   | A ( ) | D ( ) |
| 08                              | ¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, contempla los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral? | A ( ) | D ( ) |
| 09                              | ¿Considera usted, que existen actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral?   | A ( ) | D ( ) |
| 10                              | ¿Conoce usted los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?   | A ( ) | D ( ) |
| 11                              | ¿Ha sido usted víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?  | A ( ) | D ( ) |
| 12                              | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores?   | A ( ) | D ( ) |
| 13                              | ¿Siente usted que hay un adecuado clima laboral en su trabajo, lo cual permite un adecuado desarrollo de sus actividades?  | A ( ) | D ( ) |
| 14                              | ¿Se ha estresado por asumir tareas adicionales a sus labores cotidianas?   | A ( ) | D ( ) |
| 15                              | Su jefe inmediato es una persona abierta a escuchar al trabajador y contribuye con el buen manejo del clima laboral de la IRE-Lambayeque   | A ( ) | D ( ) |
| 16                              | Cree usted, que ante un acto de hostilidad laboral deben intervenir las instituciones competentes para evitar que estos actos se sigan cometiendo.   | A ( ) | D ( ) |
| 17                              | Tiene usted conocimiento, que existe una sanción ejemplar por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS.  | A ( ) | D ( ) |
| 18                              | El Estado debe responder de manera solidaria, por la hostilidad laboral ocasionada por sus funcionarios o servidores públicos ocasionados a los trabajadores CAS   | A ( ) | D ( ) |
| 19                              | Cree usted que el funcionario a cargo de la denuncia verifica que se cumplan con todos los requisitos exigidos de forma y fondo para dar legalidad y continuar con la denuncia laboral.                              | A ( ) | D ( ) |
| <b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>       |  | A ( ) | D ( ) |
| <b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> |  |       |       |
| <b>7. OBSERVACIONES</b>         |  |       |       |

Firma de Experto

|   |   |         |          |          |
|---|---|---------|----------|----------|
|  <b>UNIVERSIDAD<br/>SEÑOR DE SIPÁN</b> | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS                                |         |          |          |
|   | GUÍA  | Código: | F-PC-USS |          |
|   | <b>DE PRODUCTOS ACADÉMICOS<br/>DE LOS CURSOS DE<br/>INVESTIGACIÓN</b> |         | Versión: | 2        |
|   |   |         | Hoja:    | 55 de 60 |

## 10. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 10.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>1. NOMBRE DEL VALIDADOR</b>   |   | Dr. David R. Arbulú Peña                             |
| <b>2.</b>  | <b>PROFESIÓN</b>  | Abogado  |
|  | <b>ESPECIALIDAD</b>   | Maestría en Gestión Pública                          |
|  | <b>GRADO ACADÉMICO</b>  | Magister   |
|  | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>   | 15 años  |
|  | <b>CARGO</b>  | Servidor Público                                     |
| <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>   |   |  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>  |   |  |
| <b>3.1</b>   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>  | Carol Evelyn Mestanza Cáceres                        |
| <b>3.2</b>   | <b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>   | Gente con experiencia                                |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>   | Entrevista ( )<br>Cuestionario (X)<br>Lista de Cotejo ( )<br>Encuesta ( )   |  |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>  | <b>GENERAL:</b><br>Realizar propuestas de medidas preventivas que eviten hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2021.   |  |
|  | <b>ESPECÍFICOS:</b><br>1) Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial<br>2) Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.<br>3) Proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores CAS. |  |
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. |   |  |
| <b>No</b>  | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>   |  |
| 01   | ¿Considera que el Organización Internacional de Trabajo-OIT tiene injerencia en el Estado con respecto a la protección de derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS)?  | A ( x )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 02   | ¿Cree usted que el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú salvaguardan la totalidad de los derechos laborales en el sector público, especialmente sobre la protección a los trabajadores CAS?  | A ( x )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 03   | ¿Tiene usted conocimiento que existe una ley que protege sus derechos laborales en caso de ser vulnerados por su superior jerárquico o compañero(s) de trabajo?   | A ( x )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |



|   |  |   |           |
|---|--|---|-----------|
| 04  | ¿Considera usted que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, defiende los derechos laborales de los trabajadores CAS?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 05  | ¿Tiene usted conocimiento del contenido del informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC emitido por Servir?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 06  | ¿Considera usted que informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 07  | ¿Considera usted que Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública, es respetada por los funcionarios y servidores pública?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 08  | ¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, contempla los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral? | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 09  | ¿Considera usted, que existen actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 10  | ¿Conoce usted los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 11  | ¿Ha sido usted víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 12  | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 13  | ¿Siente usted que hay un adecuado clima laboral en su trabajo, lo cual permite un adecuado desarrollo de sus actividades?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 14  | ¿Se ha estresado por asumir tareas adicionales a sus labores cotidianas?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 15  | Su jefe inmediato es una persona abierta a escuchar al trabajador y contribuye con el buen manejo del clima laboral de la IRE-Lambayeque   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 16  | Cree usted, que ante un acto de hostilidad laboral deben intervenir las instituciones competentes para evitar que estos actos se sigan cometiendo.   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 17  | Tiene usted conocimiento, que existe una sanción ejemplar por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS.  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 18  | El Estado debe responder de manera solidaria, por la hostilidad laboral ocasionada por sus funcionarios o servidores públicos ocasionados a los trabajadores CAS   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 19  | Cree usted que el funcionario a cargo de la denuncia verifica que se cumplan con todos los requisitos exigidos de forma y fondo para dar legalidad y continuar con la denuncia laboral.                              | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| <b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>   |  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    ): |
| <b>6. COMENTARIOS GENERALES:</b> El trabajo de investigación me parece interesante, pues como servidor CAS he podido evidenciar actos de hostilidad, que deben ser investigadas por un órgano independiente que canalice e investigue las denuncias efectuadas. |  |   |           |
| <b>7. OBSERVACIONES:</b> Las encuestas deben aplicarse de manera anónima, porque el personal encuestado puede sentirse intimidado y no quizás tenga negativa de brindar sus datos personales.   |  |   |           |



David R. Arbulú Peña  
ABOGADO  
REG. ICAJ N° 9990

|   |   |          |          |
|---|---|----------|----------|
|  <b>UNIVERSIDAD<br/>SEÑOR DE SIPÁN</b> | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS                                |          |          |
|   | GUÍA  | Código:  | F-PC-USS |
|   | <b>DE PRODUCTOS ACADÉMICOS<br/>DE LOS CURSOS DE<br/>INVESTIGACIÓN</b> | Versión: | 2        |
| Hoja:   |   | 55 de 60 |          |

## 10. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 10.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|  |  |                               |       |
|--|--|-------------------------------|-------|
| <b>1. NOMBRE DEL VALIDADOR</b>   | Dra. Vera Luccia Baylón Chévez.  |                               |       |
| <b>2.</b>  | <b>PROFESIÓN</b>   | Abogada                       |       |
|  | <b>ESPECIALIDAD</b>  | Maestría en Derecho Laboral   |       |
|  | <b>GRADO ACADÉMICO</b>   | Magister                      |       |
|  | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>  | 7 años                        |       |
|  | <b>CARGO</b>   | Inspector de Trabajo          |       |
| <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>   |  |                               |       |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>  |  |                               |       |
| <b>3.1</b>   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>   | Carol Evelyn Mestanza Cáceres |       |
| <b>3.2</b>   | <b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>  | Gente con experiencia         |       |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>   | Entrevista ( )<br>Cuestionario (X)<br>Lista de Cotejo ( )<br>Encuesta ( )  |                               |       |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>  | <p><b>GENERAL:</b><br/>Realizar propuestas de medidas preventivas que eviten hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b><br/> 1) Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial<br/> 2) Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.<br/> 3) Proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores CAS.</p> |                               |       |
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. |  |                               |       |
| <b>No</b>  | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  |                               |       |
| 01   | ¿Considera que el Organización Internacional de Trabajo-OIT tiene injerencia en el Estado con respecto a la protección de derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS)?   | A ( x )                       | D ( ) |
|  |  | SUGERENCIAS:                  |       |
| 02   | ¿Cree usted que el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú salvaguardan la totalidad de los derechos laborales en el sector público, especialmente sobre la protección a los trabajadores CAS?   | A ( x )                       | D ( ) |
|  |  | SUGERENCIAS:                  |       |
| 03   | ¿Tiene usted conocimiento que existe una ley que protege sus derechos laborales en caso de ser vulnerados por su superior jerárquico o compañero(s) de trabajo?  | A ( x )                       | D ( ) |
|  |  | SUGERENCIAS:                  |       |

|  |  |   |                                 |
|--|--|---|---------------------------------|
| 04   | ¿Considera usted que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, defiende los derechos laborales de los trabajadores CAS?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 05   | ¿Tiene usted conocimiento del contenido del informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC emitido por Servir?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 06   | ¿Considera usted que informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 07   | ¿Considera usted que Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública, es respetada por los funcionarios y servidores pública?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 08   | ¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, contempla los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral? | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 09   | ¿Considera usted, que existen actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 10   | ¿Conoce usted los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 11   | ¿Ha sido usted víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 12   | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 13   | ¿Siente usted que hay un adecuado clima laboral en su trabajo, lo cual permite un adecuado desarrollo de sus actividades?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 14   | ¿Se ha estresado por asumir tareas adicionales a sus labores cotidianas?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 15   | Su jefe inmediato es una persona abierta a escuchar al trabajador y contribuye con el buen manejo del clima laboral de la IRE-Lambayeque   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 16   | Cree usted, que ante un acto de hostilidad laboral deben intervenir las instituciones competentes para evitar que estos actos se sigan cometiendo.   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 17   | Tiene usted conocimiento, que existe una sanción ejemplar por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS.  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 18   | El Estado debe responder de manera solidaria, por la hostilidad laboral ocasionada por sus funcionarios o servidores públicos ocasionados a los trabajadores CAS   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| 19   | Cree usted que el funcionario a cargo de la denuncia verifica que se cumplan con todos los requisitos exigidos de forma y fondo para dar legalidad y continuar con la denuncia laboral.                              | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> )  |
| <b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>  |  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D ( <input type="checkbox"/> ); |
| <b>6. COMENTARIOS GENERALES:</b> Como inspector de trabajo de la Sunafil, considero que se debe ampliar las competencias a los órganos fiscalizadores para poder atender las denuncias de los trabajadores CAS, considero como propuesta al tema central, que se amplien las competencias en vez de crear un órgano especializado. |  |   |                                 |
| <b>7. OBSERVACIONES:</b> Las encuestas deben ser aplicadas en escala de Likert, para que se le puedan dar un valor cuantitativo.   |  |   |                                 |



Vera Luccia Baylón Chévez



|   |   |          |          |
|---|---|----------|----------|
|  <b>UNIVERSIDAD<br/>SEÑOR DE SIPÁN</b> | SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS                                |          |          |
|   | GUÍA  | Código:  | F-PC-USS |
|   | <b>DE PRODUCTOS ACADÉMICOS<br/>DE LOS CURSOS DE<br/>INVESTIGACIÓN</b> | Versión: | 2        |
|   |   | Hoja:    | 55 de 60 |

## 10. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 10.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|                                     |  |                               |
|-------------------------------------|--|-------------------------------|
| <b>1. NOMBRE DEL VALIDADOR</b>      |  | Frank Reyes Cruz              |
| <b>2.</b>                           | <b>PROFESIÓN</b>   | Arquitecto                    |
|                                     | <b>ESPECIALIDAD</b>  | Maestría en Gestión Pública   |
|                                     | <b>GRADO ACADÉMICO</b>   | Magister                      |
|                                     | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>  | 3 años                        |
|                                     | <b>CARGO</b>   | Jefe de zonificación          |
| <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>  |  |                               |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>       |  |                               |
| <b>3.1</b>                          | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>   | Carol Evelyn Mestanza Cáceres |
| <b>3.2</b>                          | <b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>  | Gente con experiencia         |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>      | Entrevista ( )<br>Cuestionario (X)<br>Lista de Cotejo ( )<br>Encuesta ( )  |                               |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b> | <p><b>GENERAL:</b><br/>Realizar propuestas de medidas preventivas que eviten hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b><br/>           1) Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial<br/>           2) Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.<br/>           3) Proponer la creación de un órgano especializado que atienda y tramite las denuncias laborales de los trabajadores CAS.</p> |                               |

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

| No | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO   | A ( x )                 | D ( ) |
|----|--|-------------------------|-------|
| 01 | ¿Considera que el Organización Internacional de Trabajo-OIT tiene injerencia en el Estado con respecto a la protección de derechos laborales de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS)?   | A ( x )<br>SUGERENCIAS: | D ( ) |
| 02 | ¿Cree usted que el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú salvaguardan la totalidad de los derechos laborales en el sector público, especialmente sobre la protección a los trabajadores CAS? | A ( x )<br>SUGERENCIAS: | D ( ) |
| 03 | ¿Tiene usted conocimiento que existe una ley que protege sus derechos laborales en caso de ser vulnerados por su superior jerárquico o compañero(s) de trabajo?  | A ( x )<br>SUGERENCIAS: | D ( ) |

|  |  |   |           |
|--|--|---|-----------|
| 04   | ¿Considera usted que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, defiende los derechos laborales de los trabajadores CAS?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 05   | ¿Tiene usted conocimiento del contenido del informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC emitido por Servir?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 06   | ¿Considera usted que informe Técnico N° 701-2020-SERVIR/GPGSC, es un lineamiento para tipificar el acoso moral?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 07   | ¿Considera usted que Ley N° 27815 - Ley Del Código De Ética De La Función Pública, es respetada por los funcionarios y servidores pública?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 08   | ¿Cree usted que el Decreto Legislativo N° 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, contempla los requisitos para denunciar actos de hostilidad laboral? | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 09   | ¿Considera usted, que existen actos de blindaje cuando se denuncian actos de hostilidad laboral?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 10   | ¿Conoce usted los conceptos de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 11   | ¿Ha sido usted víctima de acoso moral, mobbing, hostilidad laboral, maltrato psicológico?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 12   | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han estado en su contra por órdenes superiores?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 13   | ¿Siente usted que hay un adecuado clima laboral en su trabajo, lo cual permite un adecuado desarrollo de sus actividades?  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 14   | ¿Se ha estresado por asumir tareas adicionales a sus labores cotidianas?   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 15   | Su jefe inmediato es una persona abierta a escuchar al trabajador y contribuye con el buen manejo del clima laboral de la IRE-Lambayeque   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 16   | Cree usted, que ante un acto de hostilidad laboral deben intervenir las instituciones competentes para evitar que estos actos se sigan cometiendo.   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 17   | Tiene usted conocimiento, que existe una sanción ejemplar por actos de hostilidad hacia los trabajadores CAS.  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 18   | El Estado debe responder de manera solidaria, por la hostilidad laboral ocasionada por sus funcionarios o servidores públicos ocasionados a los trabajadores CAS   | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| 19   | Cree usted que el funcionario a cargo de la denuncia verifica que se cumplan con todos los requisitos exigidos de forma y fondo para dar legalidad y continuar con la denuncia laboral.                              | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    )  |
| <b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>  |  | A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) | D (    ): |
| <b>6. COMENTARIOS GENERALES:</b> Las alternativas propuestas en cada pregunta deben ser cerradas, para obtener un mejor resultado. |  |   |           |
| <b>7. OBSERVACIONES:</b> Ninguno.  |  |   |           |

  
**Frank Reyes Cruz.**  
 Arquitecto

## Anexo 6.- Matriz de consistencia

Título: Hostilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque, 2022.

| Formulación del Problema   | Objetivos   | Hipótesis  | Teorías  | Conceptos principales   | Tipo y diseño. Población y muestra  | Técnicas e instrumentos   |
|--|---|--|--|---|---|---|
| ¿Qué medidas preventivas permitirán evitar la hostilidad laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque – Sunafil, 2022? | <p>O.G: Proponer de medidas preventivas, que eviten la hostilidad laboral en los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Lambayeque – Sunafil, 2022.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar los procesos donde se tramitan las denuncias laborales de los trabajadores CAS en el MINTRA, SUNAFIL, SERVIR y Poder Judicial.</li> <li>2. Interpretar los factores normativos, administrativos, psicológicos, sociales y consecuencias jurídicas que conllevan las denuncias laborales de trabajadores CAS.</li> </ol> | <p>H<sub>1</sub>: Si, existiera un órgano o comisión especializada laboral CAS, se podrá prevenir y reducir los actos de hostilización laboral en los trabajadores CAS de la IRE – Lambayeque- Sunafil,2022.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teoría del Acoso Laboral.</li> <li>2. Teoría del acoso laboral – mobbing</li> <li>3. Teoría de la hostilidad laboral.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostilidad.</li> <li>• Hostilidad laboral</li> <li>• CAS</li> <li>• Regulación jurídica</li> </ul> | <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>a) <b>Paradigma de investigación:</b> Mixto</p> <p>b) <b>Tipo de investigación:</b> Propositivo</p> <p>c) <b>Diseño de investigación:</b> Jurídica propositiva</p> <p>d) <b>Plan de análisis de datos:</b> Recolección de datos estadísticos.</p> <p><b>Población :</b> Trabajadores 728 y CAS y ex trabajadores CAS</p> <p><b>Muestra: 12</b> personas</p> <p><b>Muestreo :</b> Por conveniencia.</p> | <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Análisis de documentos.</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Fichas bibliográficas</li> </ul> |

