



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

....

## EVALUACION DE ORIGINALIDAD

# CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud a la **TESIS**, cuyo título es:

**HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024**

Presentado por:

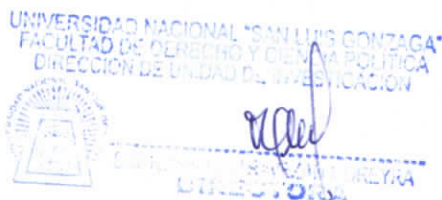
**CARLOS MARTIN URIBE QUISPE**

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

**El resultado obtenido es del 1% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 13 de Enero del 2026



**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



**“Hostilidad laboral como factor limitante de la productividad de  
trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y  
AMBIENTALES**

## **TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Presentado por:

**Bach. URIBE QUISPE, CARLOS MARTIN**

**ASESOR: Dr. LUIS OSCAR SERPA NORIEGA**

**ICA – PERÚ**

**2025**

A mi familia, por su amor inagotable, su fortaleza y el apoyo inquebrantable que me han brindado en cada etapa de mi vida. A mi madre, cuya perseverancia, dedicación y sabiduría han sido guía constante; a mi padre, por su orientación, confianza y ejemplo; y a mis hermanos, por su compañía, ánimo y respaldo en los momentos más desafiantes. Del mismo modo, a todas las personas que confiaron en mí y me ofrecieron su apoyo emocional, para hacer posible este logro.

Carlos Martín.

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por su liderazgo responsable y su compromiso institucional, que han permitido fortalecer una universidad con licenciamiento vigente, orientada a la excelencia académica y al servicio de la comunidad.

Al Director, autoridades y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por su permanente apoyo, disposición y esfuerzo constante en beneficio de nuestra formación profesional.

A los docentes del Programa, por su dedicación, compromiso y entrega en la transmisión de conocimientos, contribuyendo de manera significativa a nuestro crecimiento académico y personal.

Al Dr. Luis Oscar Serpa Noriega, por su acompañamiento, guía permanente y compromiso durante el desarrollo de esta investigación, cumpliendo con responsabilidad y dedicación su labor como Asesor de Tesis.

A mis compañeras y compañeros de aula y de labor, por el apoyo, la amistad, la colaboración y el intercambio de experiencias que enriquecieron nuestro proceso de aprendizaje y fortalecieron nuestro crecimiento colectivo.

## INDICE

DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTOS .....	3
RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
I.    INTRODUCCIÓN.....	8
II.   ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	22
2.1.  TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	22
2.2.  POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	23
2.3.  TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	25
III.  RESULTADOS.....	26
IV.  DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
V.   CONCLUSIONES.....	55
VI.  RECOMENDACIONES .....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
VIII. ANEXOS.....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

### **VARIABLE X: HOSTILIDAD LABORAL**

TABLA I	26
TABLA II	27
TABLA III	28
TABLA IV	29
TABLA V	30
TABLA VI	31
TABLA VII	32
TABLA VIII	33
TABLA IX	34
TABLA X	35

### **VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD**

TABLA XI	36
TABLA XII	37
TABLA XIII	38
TABLA XIV	39
TABLA XV	40

TABLA XVI	41
TABLA XVII	42
TABLA XVIII	43
TABLA XIX	44
TABLA XX	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

### **VARIABLE X: HOSTILIDAD LABORAL**

FIGURA 1	26
FIGURA 2	27
FIGURA 3	28
FIGURA 4	29
FIGURA 5	30
FIGURA 6	31
FIGURA 7	32
FIGURA 8	33
FIGURA 9	34
FIGURA 10	35

### **VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD**

FIGURA 11	36
FIGURA 12	37
FIGURA 13	38
FIGURA 14	39
FIGURA 15	40
FIGURA 16	41
FIGURA 17	42
FIGURA 18	43
FIGURA 19	44
FIGURA 20	45

## **RESUMEN**

La tesis titulada “HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024” tuvo como propósito principal describir porque la hostilidad laboral es un factor limitante de la productividad en trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023 al 2024.

Para su elaboración, se consideraron los marcos normativos pertinentes, entre ellos: la Constitución Política del Perú de 1993, la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga (UNICA), el Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), así como las Resoluciones Rectorales N.º 029-2021-R (Líneas de Investigación UNICA), N.º 048-2021-R (Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA) y N.º 1320-2021-R (Guía para la Elaboración del Proyecto e Informe Final de Tesis).

En la fase de recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos los cuestionarios sobre el hostilidad laboral y productividad.

la hostilidad laboral no constituye un fenómeno aislado, sino un problema sistemático que impacta de manera directa en el desempeño de los trabajadores del sector agrario en la Región Ica, durante el periodo de 2023 – 2024.

**PALABRAS CLAVE:** Hostilidad laboral, productividad, eficiencia, discriminación.

## **ABSTRACT**

The thesis entitled "WORKPLACE HOSTILITY AS A FACTOR LIMITING THE PRODUCTIVITY OF AGRICULTURAL WORKERS IN THE ICA REGION, YEARS 2023-2024" had as its main purpose to describe why workplace hostility is a limiting factor in the productivity of agricultural workers in the Ica region during the years 2023 to 2024.

In preparing the thesis, the relevant regulatory frameworks were considered, including: the 1993 Political Constitution of Peru, Law No. 30220, University Law, the Statute of the National University of San Luis Gonzaga (UNICA), Legislative Decree 728 (Law on Labor Productivity and Competitiveness), as well as Rector's Resolutions No. 029-2021-R (UNICA Research Lines), No. 048-2021-R (UNICA Degree and Title Regulations), and No. 1320-2021-R (Guide for the Preparation of the Thesis Project and Final Report).

During the data collection phase, a survey technique was applied, using questionnaires on workplace hostility and productivity as instruments.

Workplace hostility is not an isolated phenomenon, but rather a systematic problem that directly impacts the performance of agricultural workers in the Ica Region during the period 2023–2024.

**KEY WORDS:** Workplace hostility, productivity, efficiency, discrimination.

## I. INTRODUCCIÓN

La hostilidad laboral es reconocida cada vez más como un importante factor de riesgo psicológico en el ámbito laboral europeo, con repercusiones directas en el bienestar de los trabajadores. Los problemas de salud física pueden derivar en ausentismo e imposibilidad de desempeñar las funciones laborales, mientras que el malestar psicológico puede ocasionar consecuencias más graves, como la disminución del rendimiento y la alta rotación de personal. En España, el acoso en el trabajo continúa siendo un desafío, evidenciado en que, en el 72% de las denuncias presentadas, las mujeres resultaron ser las únicas víctimas. (Velarde; Falcon, 2024).

En diversos países de América Latina se han realizado estudios que evidencian una alta incidencia de acoso u hostigamiento psicológico en el ámbito laboral. En Santiago de Chile, este fenómeno alcanzó al 80% de los trabajadores, en Bolivia al 77% y en Ecuador al 63%. Por su parte, en Cuba la cifra fue del 52% y en Colombia del 46%. Estos resultados muestran que dicha problemática ha generado múltiples consecuencias psicológicas, así como un deterioro en las relaciones interpersonales con familiares, colegas y amistades, además de una reducción del compromiso institucional y, en muchos casos, el abandono del puesto de trabajo por parte de las víctimas. (Ansoleaga *et.al.*, 2015).

En el Perú, esta problemática laboral se tipifica como una falta o infracción disciplinaria, entendiéndose como cualquier acto de acoso u hostilidad ejercido contra un trabajador o un grupo de ellos en el centro laboral. Cabe destacar que los derechos que se buscan salvaguardar incluyen la dignidad, el respeto, la intimidad, la igualdad y la no discriminación, entre otros derechos laborales y públicos reconocidos por la normativa nacional. El Decreto Legislativo N.º 728 tiene como propósito fundamental asegurar la protección de los trabajadores en relaciones laborales de carácter dependiente, con miras a fortalecer sus competencias y elevar su productividad. Asimismo, la Ley N.º 29783 dispone que los empleadores están obligados a garantizar la preservación de la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores en su lugar de labor.

En la región Ica, esta problemática no resulta ajena, por cuanto la hostilidad laboral se ha convertido en un factor que limita la productividad de los trabajadores del sector agrario. Es de verse, que día a día los trabajadores agrarios son víctimas de actos discriminatorios y maltrato psicológico, lo que, sin duda, repercute en su desempeño laboral, en tanto que al no tener un buen ambiente laboral, su productividad, su eficiencia, su capacidad para resolver problemas se ven reducidos. Es evidente que este problema no solo es un factor que minimiza la capacidad productiva de los trabajadores agrarios en la región Ica, sino que es un grave atentado contra los derechos laborales cuyo reconocimiento se encuentran taxativamente expresos en la Constitución.

Bajo este panorama, la presente investigación tiene por finalidad describir, analizar y explicar de manera detallada de qué manera la hostilidad laboral repercute en la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica. Para ello, no solo se evalúan los efectos directos de la hostilidad sobre el rendimiento laboral, sino también sus implicancias en dimensiones complementarias como el bienestar emocional, la motivación, el compromiso organizacional y la percepción del clima laboral. La hostilidad laboral, entendida como un conjunto de conductas de maltrato, acoso o presión injustificada que afectan la dignidad de los trabajadores, adquiere una relevancia particular en el sector agrario, donde las condiciones de trabajo suelen caracterizarse por altas demandas físicas, remuneraciones limitadas, escasa presencia del Estado y relaciones jerárquicas poco reguladas. En este contexto, la exposición a comportamientos hostiles no solo deteriora las relaciones interpersonales dentro de los centros de trabajo, sino que también afecta la capacidad de concentración, disminuye la eficiencia y genera un ambiente de tensión permanente que incide negativamente en el desempeño cotidiano de los trabajadores.

La importancia del estudio radica en que aporta evidencia objetiva y sistemática sobre un problema que, si bien ha sido señalado por organizaciones laborales, medios de comunicación y trabajadores del sector, aún no ha sido abordado con la profundidad analítica necesaria dentro del ámbito académico regional. La región de Ica, reconocida como un polo agrícola estratégico del país, concentra una elevada cantidad de mano de obra y de empresas vinculadas a la agroexportación, lo que convierte a este sector en un espacio particularmente vulnerable a riesgos psicosociales. Factores como la precariedad laboral, la desigualdad estructural, las prácticas de supervisión autoritaria, la temporalidad de los contratos y la falta de canales efectivos de denuncia configuran un escenario propicio para la persistencia de conductas hostiles. Estas prácticas no solo afectan a los trabajadores como sujetos de derechos fundamentales, sino que además repercuten en el desarrollo económico regional, pues la productividad —variable clave en la competitividad agraria— se ve comprometida cuando los trabajadores experimentan altos niveles de estrés, miedo, ansiedad o desmotivación.

Asimismo, esta investigación se sustenta en antecedentes nacionales e internacionales que han demostrado desde diversas perspectivas —psicológica, sociológica, laboral y organizacional— la relación directa entre el acoso laboral, los riesgos psicosociales y la disminución de la productividad. Investigaciones desarrolladas en países de América Latina evidencian que la hostilidad laboral genera un impacto negativo en múltiples dimensiones: reduce la predisposición del trabajador a colaborar, limita la capacidad de resolver problemas, incrementa la fatiga mental, afecta la salud física, etc. En el caso peruano, estudios recientes alertan sobre el aumento de situaciones de violencia laboral en sectores con alta demanda de mano de obra, como el agrario, donde la informalidad, la escasa fiscalización y la insuficiente

capacitación de mandos medios generan condiciones que facilitan la reproducción de comportamientos hostiles.

Del mismo modo, la investigación se apoya en el marco normativo vigente, conformado por disposiciones constitucionales, leyes laborales y reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo que reconocen la obligación del empleador de garantizar condiciones dignas, seguras y libres de violencia. Estas normas, al establecer principios como la dignidad humana, la no discriminación y la protección frente a riesgos psicosociales, brindan un sustento jurídico esencial para comprender la gravedad de la hostilidad laboral y sus implicancias en la esfera de los derechos fundamentales.

Considerando que los riesgos psicosociales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral, este estudio busca aportar elementos teóricos, estadísticos y analíticos que permitan comprender la magnitud de la problemática y sus efectos sobre el sector agrario. A través de un análisis riguroso, la investigación pretende identificar patrones de comportamiento, niveles de afectación emocional, percepciones de los trabajadores y vínculos entre las prácticas hostiles y los indicadores de productividad. De esta manera, se construye una base de conocimiento que permite evaluar el fenómeno desde una perspectiva integral, considerando tanto los factores internos del entorno de trabajo como las condiciones estructurales que lo determinan.

Finalmente, se plantea que los resultados obtenidos no solo permitirán dimensionar, visibilizar y comprender con mayor claridad la problemática en la región de Ica, sino también formular recomendaciones concretas y viables orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el respeto a la dignidad del trabajador y consolidar políticas institucionales de prevención de la hostilidad laboral. Estas recomendaciones podrán ser utilizadas por empresas, autoridades laborales (SUNAFIL y Dirección Regional de Trabajo), organizaciones sindicales y entidades responsables del bienestar de los trabajadores, como herramientas para diseñar estrategias de intervención, capacitación y sensibilización orientadas a fomentar entornos laborales más seguros y saludables.

Se espera que los hallazgos contribuyan de manera significativa a la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo, saludable y productivo, en armonía con los principios que rigen los derechos laborales fundamentales y con las exigencias contemporáneas del trabajo digno. Asimismo, la investigación busca convertirse en un aporte académico que motive nuevas investigaciones, promueva la reflexión crítica sobre la gestión del capital humano en el sector

agrario e impulse la adopción de políticas sostenibles que equilibren eficiencia productiva y respeto por los derechos de los trabajadores.

Es en tal sentido, que la presente investigación busca describir de qué manera la hostilidad laboral en el sector agrario en la región de Ica, repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente en la disminución de su productividad. En tal sentido, la investigación denominada “HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024”, tiene por finalidad dotar de información suficiente y verás sobre el problema objeto de estudio.

En lo que corresponde a los **Antecedentes Internacionales** tenemos a:

López (2021) realizó un estudio con el objetivo de analizar las legislaciones regionales y establecer el alcance de la protección jurídica frente al acoso, enfocándose principalmente en el sistema laboral ecuatoriano (p.77). La investigación fue de carácter documental, basada en la revisión bibliográfica, y aplicó de manera simultánea los métodos histórico-lógico e inductivo-deductivo, orientados a comprender las acciones estatales para garantizar el respeto de los derechos de quienes integran una relación laboral (p.77). La autora concluyó que el acoso laboral forma parte de un conjunto de conductas que, cuando se ejercen de manera sistemática, directa o indirectamente, afectan negativamente el desempeño de las funciones laborales de la víctima. Por esta razón, tanto la comunidad internacional como los gobiernos locales buscan dotar a los ordenamientos jurídicos de mecanismos que aseguren la armonía en el ámbito laboral. Para ello, el Estado ofrece soluciones internas en algunos casos y, en otros, la intervención de la autoridad administrativa laboral mediante mecanismos alternativos como la conciliación, manteniéndose la opción de acudir a los órganos jurisdiccionales (p.87). En atención a la conclusión que de referida investigación destaca, podemos señalar que el acoso es una forma de hostilidad. En ese sentido, el hecho de que el trabajador se encuentre sometido a la subordinación de su empleador, no significa que este último tenga derecho de abusar del trabajador, mediante actitudes hostiles y discriminatorias, puesto que ello además de reducir la productividad del trabajador, implicaría un despido indirecto, teniendo por finalidad que el trabajador renuncie debido a las malas condiciones laborales.

Velasco (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de comparar la normativa jurídica que regula el acoso laboral en Ecuador con la de Colombia y Perú, con el fin de contrastarlas e identificar sus ventajas y desventajas, buscando así una mejor comprensión del tema y aportar teóricamente al perfeccionamiento del marco legal (p.3). Para ello, utilizó un

enfoque cualitativo, aplicando los métodos documentales, de derecho comparado, exegético y dogmático (p.4). El autor concluyó que la Constitución de la República del Ecuador garantiza el trabajo en condiciones dignas y en un entorno adecuado, complementándose con la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial 244 del año 2020, orientado a los casos de acoso laboral contra mujeres. En el caso de Colombia, al igual que Ecuador, su Constitución reconoce y garantiza este derecho, contando además con la Ley 1010 del año 2006, una norma específica sobre acoso laboral. Finalmente, Perú, aunque en su Constitución no regula expresamente el acoso laboral, sí asegura la protección y respeto de los derechos de los trabajadores; sin embargo, carece de una normativa específica que aborde esta problemática (p.13). La conclusión de este antecedente evidencia que, a diferencia de Ecuador y Colombia, donde existen normas específicas contra el acoso laboral, en el Perú no se cuenta con una regulación concreta. Si bien nuestra legislación reconoce la hostilidad laboral como causal de despido indirecto, ello resulta insuficiente frente a la necesidad de prevenir y sancionar conductas hostiles que afectan directamente la productividad y el bienestar del trabajador. Esta falta de un marco normativo integral puede generar vacíos de protección, debilitando el clima laboral y limitando el rendimiento de los trabajadores.

Zapata; Tovar (2024) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar la influencia del entorno laboral en la calidad del desempeño de las personas y proponer estrategias para optimizarlo (p.916). Para ello, adoptaron un enfoque cuantitativo utilizando métodos propios de este paradigma. El diseño fue de tipo transversal, lo que permitió recopilar datos en un momento determinado y examinar la relación entre el clima organizacional y la productividad en un punto específico del tiempo. Asimismo, la investigación se desarrolló con un nivel descriptivo y correlacional, con el fin de identificar patrones y vínculos entre las variables analizadas (p. 918). Las autoras concluyeron que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral, evidenciando que un ambiente laboral favorable se relaciona estrechamente con mayores niveles de productividad en los empleados (p. 926). La conclusión del antecedente confirma la estrecha relación entre el clima organizacional y la productividad, lo que permite advertir que la hostilidad laboral, al deteriorar dicho clima, se convierte en un factor determinante que limita el rendimiento de los trabajadores. Por ello, abordar la hostilidad laboral no solo es una cuestión de bienestar, sino también una estrategia clave para optimizar la productividad organizacional.

Peña (2023) desarrolló una investigación con el objetivo de verificar cuales son las principales causas en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas, en la vereda Lisboa de Manizales Caldas, Colombia (p. 09), para cuyo se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, y sus resultados fueron obtenidos mediante la elaboración de una

encuesta. (p. 18), el autor llega a la conclusión de que en la actualidad existen muchas situaciones donde se evidencia la vulneración del trabajo digno y sus condiciones apropiadas, y esto no únicamente en los trabajadores agrícolas de un solo sector, sino en general, esto a pesar que existen mecanismos y herramientas de educación y capacitación laboral (p. 28). Comparto plenamente esta conclusión, pues observo que la vulneración del trabajo digno sigue siendo una realidad extendida en distintos sectores, y que, pese a existir herramientas de capacitación, aún no se logra cerrar la brecha entre la teoría de la protección laboral y su aplicación efectiva.

López; Pangol (2021) realizaron un estudio con el objetivo de establecer cuál es el alcance hacia la población de las legislaciones regionales en relación con el acoso en beneficio de la persona agraviada (p. 77). Para lograr dicho objetivo se realizó una investigación de tipo documental, con una revisión bibliográfica, y asimismo se aplicaron los métodos históricos – lógicos e inductivo –deductivo (p. 77). Los autores concluyeron que en el acoso laboral existen multiplicidad de posibles conductas, las cuales, al ser ejecutadas de manera sistemática, sea de manera directa o indirecta, repercuten negativamente en el ejercicio de las funciones laborales del agraviad(a). (p. 87) Coincido con esta afirmación, ya que entiendo que el acoso laboral puede manifestarse de diversas formas y, cuando estas conductas se repiten de manera continua, afectan gravemente el desempeño y bienestar del trabajador, incluso cuando se ejercen de manera sutil o indirecta.

En cuanto a los **Antecedentes Nacionales** se consideraron a:

Contreras (2023) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la hostilidad laboral y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera privada en Trujillo (p.3). Se trató de un estudio aplicado, de nivel correlacional y con un diseño no experimental (p.21). El autor concluyó que existe una relación inversa entre la hostilidad laboral y la productividad en el área legal de dicha institución, dado que las conductas del empleador vulneran los derechos básicos de los trabajadores, afectando su dignidad; por ello, se resalta la necesidad de considerar la situación de vulnerabilidad de estos colaboradores (p.36). La conclusión del antecedente nacional evidencia cómo la hostilidad laboral vulnera la dignidad del trabajador y disminuye su productividad, lo que confirma la relevancia de analizar este fenómeno como un factor limitante. En el marco de la presente investigación, resulta indispensable visibilizar que el incumplimiento de los derechos laborales no solo afecta al individuo, sino que también repercute en el rendimiento global de la empresa u organización.

Velarde; Falcón (2024) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el hostigamiento laboral y la productividad en los trabajadores de la

Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en Tacna – 2023 (p.20). Fue un estudio de tipo básico, con diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional (p.37). Los autores concluyeron que existe una correlación negativa entre el hostigamiento laboral y la productividad, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento, la productividad tiende a disminuir. En otras palabras, se trata de una relación inversa: cuando una variable se incrementa, la otra desciende (p.68). La conclusión del antecedente refuerza la premisa de nuestra investigación al evidenciar que el hostigamiento laboral impacta negativamente en la productividad. En el marco de la tesis, resulta claro que la hostilidad laboral, al generar un ambiente adverso, no solo reduce el rendimiento individual, sino que también limita la eficiencia organizacional, evidenciando la necesidad de estrategias preventivas y correctivas frente a esta problemática.

Barboza; Pérez (2025) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de Caja Piura (p.14). El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional (p.22). Los autores concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables en los trabajadores administrativos de dicha entidad. Este hallazgo indica que el fortalecimiento del clima organizacional puede favorecer el desempeño de los colaboradores, resaltando la relevancia de un entorno laboral que fomente el bienestar y el compromiso para optimizar la productividad (p.42). Consideramos que un clima organizacional favorable potencia la productividad; en consecuencia, la hostilidad laboral, al generar un entorno contrario al bienestar y al compromiso, se configura como un factor que limita el desempeño de los trabajadores. Este hallazgo refuerza la importancia de identificar y prevenir prácticas hostiles para garantizar un rendimiento óptimo en las empresas.

Guevara (2024) realizó un estudio con el objetivo de verificar si existe o no relación entre la organización del tiempo de trabajo y el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. (p. 08). Para ello en el presente caso, se utiliza una metodología de tipo mixta, asimismo se aplica un enfoque hipotético-deductivo y se combina los métodos cualitativos y cuantitativos. La investigación es de tipo aplicada y correlacional (p. 09). La autora concluyó que el estado tiene la responsabilidad la vigilancia de la salud de los trabajadores y empleadores, esto se desprende del deber de prevención del empleador, el cual es un principio transversal en la toma de decisiones (p. 126). Coincido con la conclusión en cuanto a que el Estado tiene la responsabilidad de vigilar la salud de los trabajadores, derivada del deber de prevención del empleador; sin embargo, resulta necesario señalar críticamente que esta obligación solo será efectiva si el Estado fortalece su capacidad fiscalizadora, supera la limitada supervisión actual y promueve una

verdadera cultura de prevención que garantice que este principio transversal se cumpla en la práctica.

Sánchez (2023) realizó un estudio con el objetivo de establecer cuáles son las consecuencias jurídicas en el Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley peruana (p. 04). En el marco de este trabajo de investigación, se ha optado por utilizar el método dogmático o conceptual, y, asimismo, se aplicó el Método Cualitativo. (p. 55). Se llegó a la conclusión que nuestra Carta Magna consagra como un derecho fundamental al principio de igualdad. El alcance que tiene este principio es erga omnes, es decir, para todos, y el contenido de este se determina como aquel derecho a que todas las personas deban ser tratadas de igual forma por parte del Estado. En el presente caso y en términos económicos, con la dación del nuevo Régimen Laboral Agrario prácticamente el trabajador agrario se ha igualado a un trabajador del Régimen Laboral Común, faltando únicamente la nivelación del BETA. (p. 103). Desde una mirada crítica, puede reconocerse que la Constitución garantiza el principio de igualdad para todos; sin embargo, afirmar que el nuevo Régimen Laboral Agrario ha “igualado” al trabajador agrario al del régimen común resulta parcialmente correcto. Si bien existen avances en materia remunerativa y de derechos laborales, persisten brechas estructurales —como la pendiente nivelación del BETA y otros aspectos de protección social— que evidencian que la equiparación aún no es plena ni homogénea en la práctica.

En lo correspondiente a los **Antecedentes Regionales o Locales**, tenemos a:

Boada (2023) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de atención al público en los Hospitales de EsSalud de Ica durante el año 2022 (p.20). La investigación fue de tipo básica, prospectiva, transversal y analítica, con un nivel descriptivo correlacional (p.60). La autora concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad en dicho personal, lo que indica que una adecuada motivación contribuye a mejorar el desempeño y la productividad del equipo de atención al público (p.89). Es evidente que la motivación laboral es clave para elevar la productividad; sin embargo, la presencia de hostilidad laboral actúa en sentido contrario, debilitando la motivación y reduciendo el desempeño del trabajador. Esto confirma que erradicar prácticas hostiles es esencial para promover un entorno laboral que impulse la productividad.

Sotomayor (2023) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue detallar si existe alguna relación entre la legislación laboral agraria y los derechos humanos de los trabajadores en la provincia de Ica, durante los años 1990-2020 (p. 19). Para ello se utilizó una investigación de tipo básica, asimismo se enmarcó dentro de una investigación correlacional, y al mismo tiempo

es una investigación sociológica-funcionalista (p. 23). El autor concluye que alrededor del 84% de los trabajadores de Ica perciben que sus derechos humanos laborales no son adecuadamente respetados, lo cual se refleja en traslados inseguros en vehículos deteriorados y en la falta de vestimenta apropiada para largas jornadas bajo la fuerte radiación solar de la región (p. 45). Comparto esta conclusión, pues evidencia una percepción mayoritaria de vulneración de derechos laborales en Ica, reflejada en condiciones básicas de trabajo que no se cumplen, como traslados seguros o la provisión de indumentaria adecuada para afrontar las duras jornadas bajo la intensa radiación de la zona.

En torno a las **Bases Teóricas** se tiene que:

Para Ferro (2020) un entorno laboral hostil suele provocar que el trabajador se vea afectado emocional y mentalmente, impidiéndole cumplir adecuadamente con sus funciones. No obstante, también puede tratarse de un espacio donde el empleado sea objeto de amenazas físicas, las cuales pueden manifestarse en actos de violencia directa o en agresiones verbales, especialmente cuando se le exige realizar tareas que impliquen algún tipo de riesgo.

Vinatea; Toyama (2023) consideran que la hostilidad laboral comprende cualquier conducta negativa, ya sea física o verbal, dentro del ámbito de trabajo que atente contra la dignidad del trabajador. Este tipo de acciones puede ser cometido por el empleador, sus representantes o por otros compañeros de labores.

En igual medida, según Chanamé (2022), la hostilidad laboral se entiende como cualquier conducta interpersonal dirigida a afectar o dañar la integridad física o psicológica de un trabajador. Este tipo de comportamiento en el ámbito laboral puede manifestarse de diversas maneras, todas ellas susceptibles de denuncia. En caso de identificar que ha sido víctima de acoso en su centro de trabajo, el empleado tiene el derecho de demandar a la empresa, solicitando el cese de las hostilidades o la resolución de su contrato, así como una compensación.

Mientras tanto, también se pueden encontrar teorías relacionadas con el tema. Por ejemplo, Gamonal (2006) (como se cita en Núñez, 2019) nos habla sobre el acoso moral en el trabajo, y refiere que se trata de un proceso constituido por una serie de acciones u omisiones dentro de las relaciones laborales, tanto públicas como privadas. A través de estas acciones, uno o más acosadores generan un entorno laboral hostil e intimidante para uno o más acosados, lo que afecta gravemente su dignidad personal y perjudica la salud de las personas afectadas con el objetivo de lograr diversos fines persecutorios. Por consiguiente, es esencial destacar que se trata de situaciones de naturaleza psicológica laboral que impactan al trabajador de tal manera que

perjudican su dignidad personal y causan daños a su salud física o mental, así como la vulneración de derechos fundamentales, ocasionando un grave detrimento o perjuicio para la víctima de estos abusos.

Giner (2011) (como se cita en Álvaro, 2017) indica que la hostilidad en el trabajo se refiere a conductas, acciones o comportamientos que se llevan a cabo de manera sistemática a lo largo del tiempo, y cuyo propósito es perjudicar la integridad tanto física como psicológica de una o más personas que se encuentran en desventaja. El objetivo primordial es arruinar la reputación dentro de su entorno social y afectar el desempeño de sus funciones, aprovechando las falencias del sistema organizacional.

El artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral detalla los actos de hostilidad que son equiparables al despido. Estos incluyen: Falta de pago de la remuneración sin justificación; reducción injustificada de salario o categoría; traslado del trabajador con intención de perjudicar; incumplimiento de medidas de higiene y seguridad; actos de violencia o discriminación; acoso sexual; entre otros.

Así mismo, Montoya (2018) (como se cita en Jiménez, 2018) señala que se consideran actos hostiles, tales como cambiar o modificar las condiciones laborales que impactan la formación profesional, lo cual conlleva a un menoscabo de la dignidad, una violación de la buena fe por parte del empleador, y un retraso en el pago del salario pactado.

En cuanto al efecto sobre la moral y la dignidad del empleado, visto como un acto hostil, es relevante señalar que en numerosas ocasiones se han detectado comportamientos inapropiados hacia los trabajadores en el ámbito laboral, lo que perjudica su personalidad y dignidad en relación con el desempeño o realización de sus tareas laborales (Najar, 2022).

De esta manera, se puede notar que el acto de hostilidad, como un perjuicio moral hacia el trabajador, es un comportamiento del empleador que, en numerosas ocasiones, intenta menoscabar la dignidad personal y no está libre de provocar daño psicológico (Laiza, 2018).

En relación con la productividad, Sevilla (2020) la define como el procedimiento para evaluar la efectividad de la producción en función de cada recurso empleado, considerando la eficiencia como la habilidad de lograr un rendimiento máximo o ideal, minimizando al máximo la utilización de esos recursos.

Mientras que, Souto et al. (2020) señalan que la productividad del personal puede incrementarse cuando se invierte en nuevos equipos, en la capacitación de los trabajadores y en la mejora del diseño de los puestos de trabajo, lo que genera como resultado un desempeño más eficiente y de mayor calidad. Este aumento en la productividad es fundamental para el desarrollo económico, ya que permite una mayor rapidez en las labores, una adecuada utilización del potencial humano, la creación de puestos de trabajo apropiados y, con ello, la reducción del desempleo en una organización. No obstante, el nivel de productividad del personal también depende de factores como el desempeño individual, las decisiones de la gerencia y las políticas empresariales de remuneración óptima, las cuales buscan establecer relaciones laborales sólidas y una organización eficiente, entre otros aspectos.

Koontz; Weihrich (2004) definen la productividad como la proporción entre la cantidad de bienes y servicios generados y la cantidad de recursos empleados; esto es útil para medir el rendimiento de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y mano de obra en términos generales. Además, se establece que la productividad determina si algo o una persona es productivo al utilizar una cantidad específica de recursos (insumos) y, en un tiempo determinado, lograr el máximo rendimiento productivo.

Según Cervantes (2010), el nivel de productividad en una empresa influye en la duración de la organización, así como en la cantidad de producto y la optimización del uso de los recursos empleados.

Por otro lado, Mejía (2020) indica que la eficiencia en la productividad se relaciona con el costo de lo que se produce, mientras que la productividad está vinculada a la cantidad. Cuanto menor sea el costo que manejemos sin sacrificar calidad, más competitivos nos volveremos en el mercado. Al aumentar la productividad, también incrementaremos el retorno por cada unidad de inversión, ya que con la misma inversión podremos producir una mayor cantidad. La eficiencia y la productividad se optimizan especialmente mediante el uso de tecnologías modernas que mejoran el rendimiento de los procesos productivos o intelectuales.

De acuerdo con Gaither; Frazier (2000), la eficiencia se describe como la conexión con los recursos o la realización de actividades, entendida como la proporción entre la cantidad de recursos empleados y la cantidad de recursos previstos o planificados, así como el nivel en que se maximiza el uso de los recursos empleados para convertirlos en productos.

Mientras que en lo que respecta a la efectividad; Gaither; Frazier (2000) indican que la efectividad se define como la relación entre los resultados obtenidos y los resultados esperados, lo que permite

evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Si se toma en cuenta únicamente la cantidad, se incurre en estilos efectivistas, donde lo único relevante es el resultado, sin importar el costo. La efectividad se relaciona con la productividad al afectar la obtención de productos más numerosos y de mejor calidad.

Pérez y Granados (2011) definen la productividad, en términos amplios, como la habilidad de una empresa para generar ganancias que sean suficientes para recompensar a sus inversores y fomentar su crecimiento. Esta habilidad se evalúa a través del análisis de la eficacia en las operaciones, de la relación entre las ventas y los costos, así como de la rentabilidad del capital invertido.

Al respecto conviene decir, que, a mayor índice de producción en una empresa, mayores ganancias se obtendrán, de modo que, ello debe ser también reinvertido en el capital humano, esto es, en el salario de los trabajadores. En consecuencia, se debe tener en consideración que, a mayor productividad, mejores condiciones salariales deberían de tener los trabajadores; bajo el entendido de que realizan labores o actividades de naturaleza productiva, esto es, con la finalidad de obtener una ganancia o incremento salarial, según corresponda el contexto.

En esa línea conviene citar a Neves (2018), quien nos habla acerca del trabajo productivo, y nos refiere que “es aquel que busca un beneficio económico, de cualquier magnitud, para la persona que lo realiza. Vale decir, que quien realiza determinado trabajo, espera obtener a cambio una retribución de carácter económica, significativa o no, aunque también tenga otras aspiraciones”.

Bajo esa perspectiva, Durand; Romero (2012) indican que los incentivos económicos contribuyen a mantener un ambiente laboral positivo en el ámbito financiero, ya que mientras la empresa ofrezca recompensas, bonificaciones, descuentos, etc., los empleados que desempeñan bien su labor se sentirán motivados al saber que su esfuerzo puede ser recompensado con un apoyo económico que a menudo es necesario. La empresa se beneficia porque estas recompensas están directamente relacionadas con la productividad. Si el sistema logra motivar a los trabajadores, se incrementará su rendimiento, y los costos de administrar dicho sistema se verán ampliamente compensados; no siempre un aumento en la remuneración resultará en mayor productividad. Sin embargo, los sistemas de incentivos económicos son particularmente eficaces para estimular el rendimiento, siempre y cuando se establezcan estándares apropiados y se gestionen de manera efectiva. Además, las empresas deberían combinar incentivos financieros y no financieros para maximizar la productividad laboral.

La Tesis “HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024” demuestra la relación entre las variables motivo de estudio.

El **Problema General** ¿Por qué la hostilidad laboral es un factor limitante de la productividad en trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?; En lo que respecta a los **Problemas Específicos** tenemos: **Problema Específico 1:** ¿De qué manera la discriminación por razones socioeconómicas influye en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?; **Problema Específico 2:** ¿Cómo es que la violencia psicológica influye en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?

La investigación realizada se **justifica legalmente** porque ha tomado en consideración: en lo que corresponde a la Justificación Legal:

- “Constitución de 1993”;
- “Ley 30220, Ley Universitaria”
- “El Decreto Legislativo N.º 728”
- “Ley N.º 29783”
- “Estatuto de la UNICA”
- “Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA”.
- “Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos”
- “Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Proyecto de Tesis, Tesis”.

En lo que se refiere a la **Justificación Teórica**, la presente investigación se justifica en que, si bien existen estudios previos con variables similares, este trabajo busca complementar y ampliar el marco teórico de dichas investigaciones, centrándose específicamente en la población de trabajadores agrarios en la región de Ica, dentro del periodo comprendido entre los años 2023 y 2024; en lo que respecta a la **Justificación Práctica** la investigación realizada, la misma es de gran utilidad para que las autoridades competentes en materia laboral, como la Dirección Regional de Trabajo y Sunafil, implementen acciones efectivas orientadas a prevenir y erradicar las conductas hostiles de los empleadores hacia los trabajadores agrarios en la región de Ica. Del mismo modo, los resultados de este estudio sirven a las empresas del sector agrario para optimizar su organización interna, fomentando un ambiente laboral saludable que potencie la productividad; en cuanto a la **Justificación Metodológica** se trata de una investigación de tipo básica, ya que busca ampliar el conocimiento teórico sobre cómo la hostilidad laboral incide en la productividad de los trabajadores agrarios, sin pretender una aplicación práctica inmediata. Por su nivel se trató de una investigación descriptiva, puesto que permite detallar las características, manifestaciones y frecuencia de la hostilidad laboral, así como su impacto en el rendimiento de los trabajadores

dentro del contexto estudiado. Asimismo, tuvo un diseño descriptivo-correlacional lo que posibilita no solo describir las variables por separado, sino también analizar la relación existente entre ellas, identificando patrones y tendencias sin alterar las condiciones naturales en que se presentan. Del mismo modo, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo que se desarrollaron instrumentos como encuestas, aplicadas a una muestra representativa de la población objeto de estudio, lo que permitió una recolección precisa de datos. Esto contribuye significativamente a la validez de los resultados y sirve como base para futuras investigaciones en el ámbito jurídico

La **importancia de la investigación** radica en la creciente preocupación por las conductas hostiles que se presentan en el entorno laboral agrario, las cuales afectan directamente el bienestar de los trabajadores y constituyen un factor limitante para su productividad. En un contexto donde las exigencias del sector agrario son cada vez mayores y la competitividad demanda un alto rendimiento, se hace imprescindible analizar cómo la hostilidad laboral incide en el desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, en la eficiencia global de las empresas del rubro. Con esta investigación se buscó identificar las formas más frecuentes de hostilidad laboral, se evaluó su impacto en la productividad y se determinó las condiciones organizacionales que facilitan o agravan este problema, proponiendo estrategias viables para su prevención y erradicación. El estudio se desarrolló en la región Ica durante el periodo 2023-2024, considerándose esta jurisdicción como un escenario representativo por su relevancia en la producción agraria nacional. Los resultados de esta investigación resultan de gran utilidad para que autoridades competentes, como la Dirección Regional de Trabajo y Sunafil, puedan implementar medidas efectivas de control y supervisión. Asimismo, sirve de guía para que las empresas del sector agrario fortalezcan su gestión organizacional, promoviendo un clima laboral saludable que impulse la productividad y, al mismo tiempo, salvaguarde los derechos de los trabajadores.

El **Objetivo General** fue: Describir porque la hostilidad laboral es un factor limitante de la productividad en trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024. Los **Objetivos Específicos** fueron: **Objetivo Específico 1:** Establecer de qué manera la discriminación por razones socioeconómicas influye en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024.; **Objetivo Específico 2:** Determinar cómo es que la violencia psicológica influye en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024

La **Hipótesis General** fue: La hostilidad laboral limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así

su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas. Las **Hipótesis Específicas** fueron: **Hipótesis Específica 1:** “La discriminación por razones socioeconómicas influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral”. **Hipótesis Específica 2:** “La violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores”.

Las Variables fueron:

Variable Independiente (X): **Hostilidad laboral.**

Vlex (2022), la hostilidad laboral incluye acciones como el retraso en el pago oportuno de la remuneración de un trabajador, actos de violencia o agravios dirigidos contra el empleado o su familia, así como conductas discriminatorias por motivo de sexo, raza, religión, opinión o idioma, todas ellas susceptibles de ser denunciadas.

**Dimensiones:**

Actos de discriminación.

Actos de violencia.

Variable Dependiente (Y): **Productividad.**

Guilera (2021) define la productividad como el nivel de eficiencia alcanzado en la realización de uno o varios procesos, lo que implica la capacidad de convertir recursos —humanos, materiales, tecnológicos y financieros— en bienes o servicios de calidad. Este concepto no se limita a cuantificar la producción, sino que también analiza la relación entre los insumos empleados y los resultados obtenidos, considerando aspectos como el tiempo, los costos y la optimización del esfuerzo. En el contexto laboral, la productividad refleja el desempeño de los trabajadores y su habilidad para alcanzar objetivos de manera eficaz, impactando de forma directa en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

**Dimensiones:**

Eficiencia laboral.

Beneficios económicos.

**Operacionalización de Variables:**

La Matriz de Operacionalización se presenta en la Parte de Anexos.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

“Por su finalidad, el estudio se enmarcó en una investigación de tipo básica, toda vez que, busca ampliar el conocimiento teórico sobre cómo la hostilidad laboral limita la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica, en el periodo del año 2023 al 2024, sin pretender una aplicación práctica inmediata”.

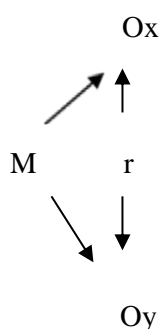
#### 2.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

“De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, ya que permitió detallar las características, manifestaciones y frecuencia de la hostilidad laboral, así como su impacto en el rendimiento de los trabajadores agrarios en la región de Ica, en el periodo año 2023 al 2024”.

#### 2.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño metodológico de la presente investigación es no experimental.

“Se clasifica como el diseño descriptivo-correlacional, posibilitando no solo describir las variables por separado, sino también analizar la relación existente entre ellas, identificando patrones y tendencias sin alterar las condiciones naturales en que se presentan. En consecuencia, el diseño está compuesto por el siguiente esquema metodológico”:



En donde:

M: Trabajadores agrarios, ex trabajadores agrarios, abogados laboristas, empleadores de las empresas agrarias.

Ox: Hostilidad Laboral.

Oy: Productividad.

r: Factor de correlación.

## 2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

### 2.2.1. POBLACIÓN

Según Monje (2011), la población —también conocida como universo— corresponde al conjunto de elementos, unidades u objetos que poseen características similares relacionadas con la investigación, y cuyos resultados pueden ser deducidos a partir del análisis de una muestra (p. 26).

En este contexto, *“la población objeto de estudio en la presente investigación estuvo conformada por 100 colaboradores pertenecientes a los trabajadores, ex trabajadores agrarios, abogados laboristas y empleadores de las empresas agrarias en la región de Ica”*.

<b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>NÚMERO</b>
Trabajadores agrarios	50%	50
Ex trabajadores agrarios	35%	35
Abogados laboristas	10%	10
Empleadores de las empresas agrarias	5%	5
<b>T O T A L</b>	100%	100

### 2.2.2. MUESTRA

La muestra representa una sección de la población que la simboliza; es una pequeña porción que puede indicar el estado del objeto de estudio. Por ejemplo, en un análisis clínico, basta con extraer una gota de sangre del paciente para examinar y conocer su estado de salud (Sánchez, 2019).

Así también, se puede decir que la muestra “es una parte representativa del conjunto del total de la población en estudio, a partir de la cual se recogen los datos que serán examinados en el contexto de la investigación. Su selección se basa en criterios metodológicos que aseguran la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. En esta investigación, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores, quienes fueron seleccionados por reunir las características relevantes al fenómeno en estudio, lo que

garantizó su representatividad respecto a la población total, como se muestra en el siguiente cuadro”:

**Distribución de la Muestra**

<b>Cargo</b>	<b>N° de individuos</b>
Trabajadores agrarios	40
Ex trabajadores agrarios	30
Abogados laboristas	6
Empleadores de las empresas agrarias	4
<b>Total</b>	<b>80</b>

La muestra se determinó aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

$$80 = \frac{N \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (N - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

**Donde:**  $n$ = Tamaño de la muestra;  $N$ = Tamaño total de la población;  $Z$ = Nivel de confianza;  $p$ = Variabilidad positiva o probabilidad de éxito; y  $E$ = Margen de error o precisión

### 2.2.3. MUESTREO

Según la literatura especializada, “existen dos tipos de muestreo; uno probabilístico y otro no probabilístico. En el muestreo probabilístico, cualquier individuo que forma parte de la población puede ser seleccionado, pero que en su conjunto representa a toda la población; siempre y cuando la representatividad debe de encontrarse en un número estadístico mínimo de personas u objetos que representen a la población con un margen de error que se acepta. Por otro lado, en el muestreo no probabilístico se extraen a los participantes de la muestra, atendiendo a las consideraciones o criterios que tenga el investigador diferente al azar, es decir, los componentes de la muestra no se eligen de forma aleatoria (Sánchez, 2019)”.

En la presente se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que la elección de los participantes se basó en una decisión consciente del investigador, quien los seleccionó considerando su relevancia y relación directa con el tema de estudio.

## **2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

Según Sánchez (2019), la metodología de la encuesta se basa en recoger datos de un grupo de personas a las que se les proporciona un cuestionario que deben completar en un tiempo específico. El investigador puede ser el autor del instrumento o no, y su aplicación puede ser realizada por cualquier persona o a través de diferentes medios. “Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta, por su factibilidad para la obtención de información pertinente y útil para los fines del estudio. Para ello, se elaboró un cuestionario con preguntas formuladas por el investigador, el cual fue entregado a los participantes para que lo respondan de forma individual y anónima”

### **2.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

Según señala Sánchez (2019), el cuestionario es “un instrumento que mide las opiniones o conocimientos de una persona o conjunto de personas por medio de preguntas o reactivos que han sido elaborados en relación a las variables, indicadores y objetivos de la investigación”. “El instrumento que se utilizó en esta investigación consta de cuestionarios estructurados, elaborados con el objetivo de recoger información vinculada a ambas variables: la hostilidad laboral y productividad. Para cada variable se desarrolló un cuestionario distinto, compuesto por 10 ítems con respuestas cerradas de tipo dicotómico, organizadas en una escala nominal”.

### III. RESULTADOS

#### VARIABLE X: HOSTILIDAD LABORAL

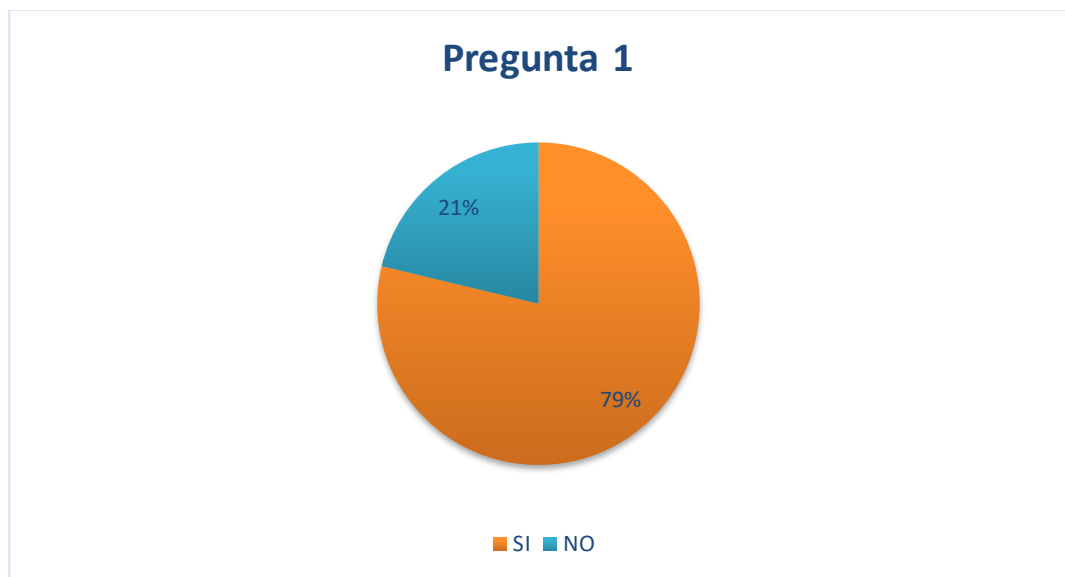
Dimensión: Actos de discriminación

Tabla I.

P1: ¿Ha percibido trato desigual hacia alguna persona o grupo en el ámbito laboral debido a diferencias en su nivel socioeconómico?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	63	79%
NO	17	21%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

Figura 1



**Interpretación:** En la Tabla I, Figura 1, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de discriminación, donde el 79% de los encuestados manifiesta haber percibido un trato desigual hacia alguna persona o grupo dentro del centro de trabajo debido a diferencias en su nivel socioeconómico, mientras que el 21% indica no haber observado este tipo de conductas. Estos datos permiten identificar que la discriminación socioeconómica constituye una práctica recurrente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente la convivencia laboral. Resulta relevante destacar que estos actos discriminatorios no solo vulneran derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y

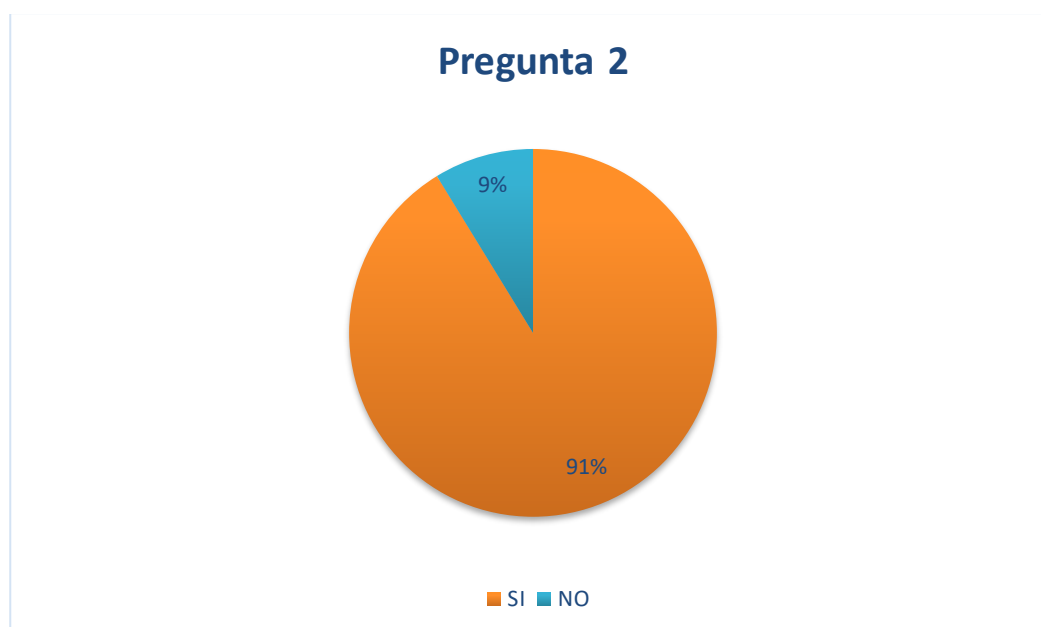
el respeto a la persona, sino que también generan impactos negativos en el desempeño y rendimiento de los trabajadores.

**Tabla II.**

P2: ¿Considera que las condiciones laborales, beneficios u oportunidades dentro del entorno laboral pueden variar según la situación económica de los trabajadores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	73	91%
NO	7	9%
Total	80	100 %

Fuente: Data de resultados

**Figura 2**



**Interpretación:**

En la Tabla II, Figura 2, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de discriminación, donde el 91% de los encuestados considera que las condiciones laborales, beneficios u oportunidades dentro del entorno de trabajo pueden variar según la situación económica de los trabajadores, mientras que solo el 9% señala que no percibe dicha diferencia. Estas cifras evidencian que la discriminación basada en la condición económica es una práctica fuertemente percibida en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta la convivencia y la equidad en el ámbito laboral. Resulta importante destacar que la percepción mayoritaria de estas diferencias no solo revela la vulneración de derechos

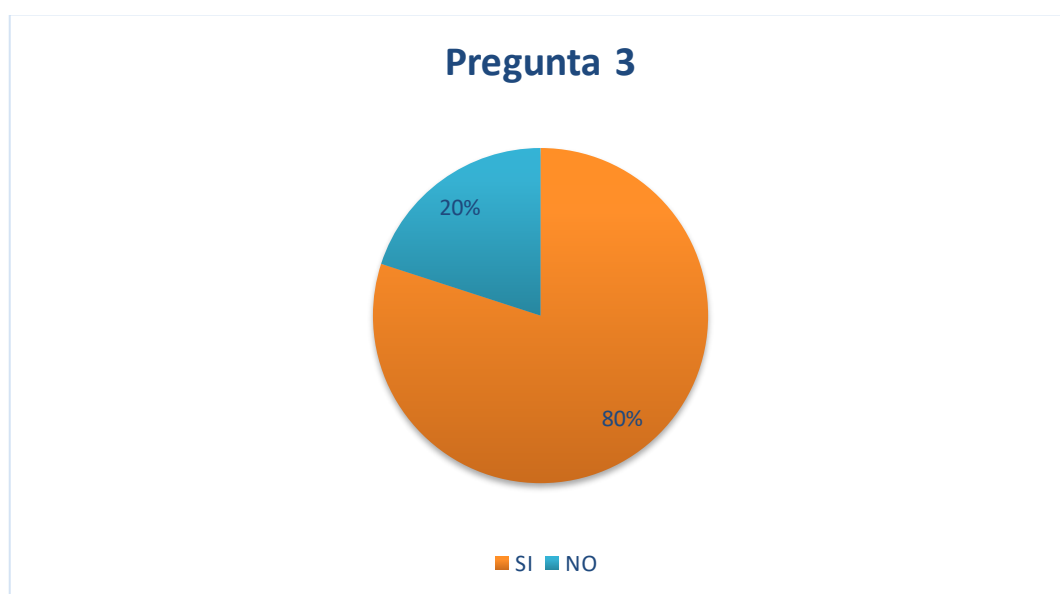
fundamentales como la igualdad y la dignidad, sino que también refleja un impacto negativo en el desarrollo ocupacional, motivación y rendimiento de los trabajadores, dado que la asignación desigual de oportunidades genera sentimientos de injusticia y deteriora el clima organizacional.

**Tabla III**

P3 ¿Ha observado o experimentado que los aportes, capacidades o desempeño de una persona sean subestimados debido a su condición socioeconómica?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 3**



**Interpretación:** En la Tabla III, Figura 3, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de discriminación, donde el 80% de los encuestados manifiesta haber observado o experimentado que los aportes, capacidades o desempeño de una persona son subestimados debido a su condición socioeconómica, mientras que el 20% indica no haber percibido este tipo de situaciones. Esta marcada tendencia permite identificar que la subvaloración del desempeño basada en la condición socioeconómica constituye una práctica recurrente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente la convivencia y la dinámica laboral. Resulta relevante destacar que estas conductas discriminatorias no solo vulneran derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y el

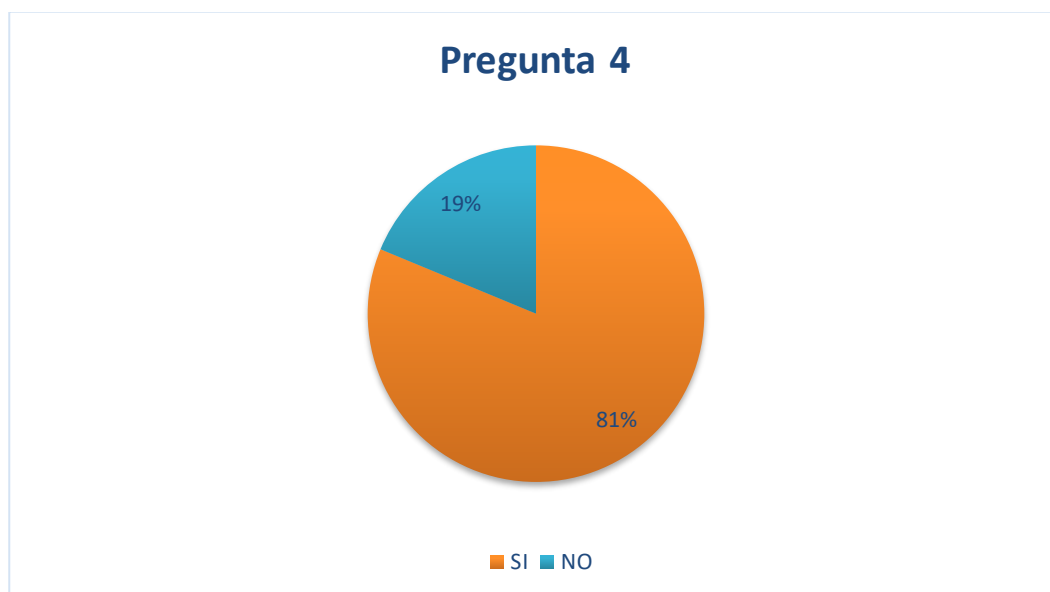
respeto a la persona, sino que también generan impactos negativos en la motivación, el rendimiento y el desarrollo ocupacional de los trabajadores, al crear percepciones de injusticia y limitar el reconocimiento de sus capacidades reales.

**Tabla IV.**

P4 En su opinión, la discriminación por motivos socioeconómicos en el ámbito laboral ¿afecta la motivación y productividad de los trabajadores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	81%
NO	15	19%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 4**



**Interpretación:** En la Tabla IV, Figura 4, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de discriminación, donde el 81% de los encuestados considera que la discriminación por motivos socioeconómicos en el ámbito laboral afecta la motivación y productividad de los trabajadores, mientras que el 19% señala que no percibe dicho impacto. Estas cifras permiten identificar que la mayoría de los trabajadores reconoce que los actos discriminatorios basados en la condición económica generan un entorno laboral hostil que incide directamente en el desempeño individual y colectivo. Resulta relevante destacar que esta percepción evidencia no solo la vulneración de derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y el respeto a la persona, sino también la existencia de repercusiones

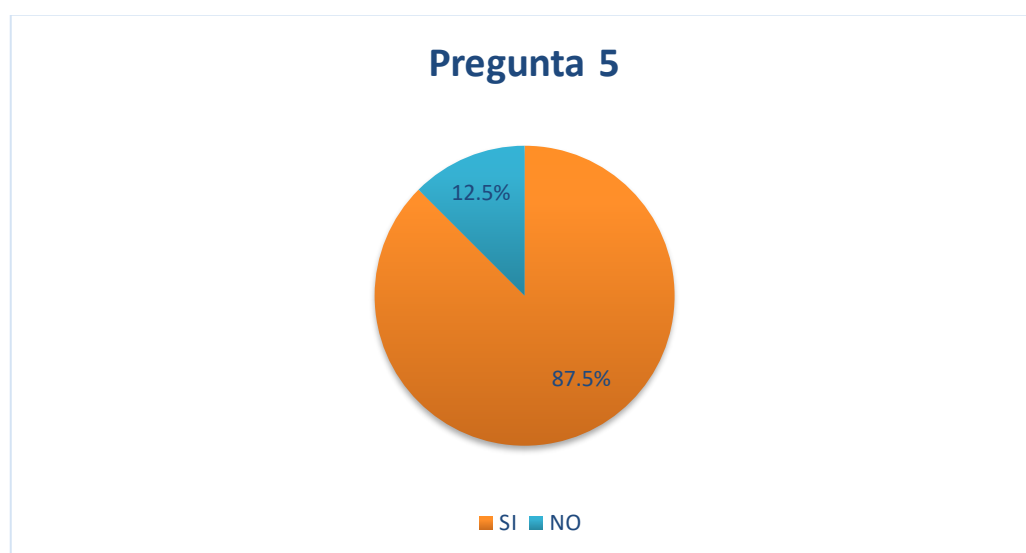
negativas en la eficiencia, compromiso y rendimiento de los trabajadores, lo que afecta el clima organizacional y limita el desarrollo de un ambiente laboral saludable y equitativo.

**Tabla V.**

P5 ¿Ha identificado que algunas personas reciben menos oportunidades de capacitación, ascenso o desarrollo profesional debido a su situación socioeconómica?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	70	87.5%
NO	10	12.5%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 5**



**Interpretación:** En la Tabla V, Figura 5, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de discriminación, donde el 87.5% de los encuestados manifiesta haber identificado que algunas personas reciben menos oportunidades de capacitación, ascenso o desarrollo profesional debido a su situación socioeconómica, mientras que el 12.5% indica no haber observado este tipo de situaciones. Estos resultados permiten identificar que la limitación de oportunidades laborales basada en la condición socioeconómica constituye una práctica recurrente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente la equidad y el desarrollo profesional de los trabajadores. Resulta relevante destacar que estos actos discriminatorios no solo vulneran derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y el derecho al crecimiento

personal, sino que también generan impactos negativos en la motivación, el desempeño y las proyecciones laborales de los trabajadores, creando un clima organizacional desfavorable y restringiendo el potencial humano dentro de las empresas agrarias.

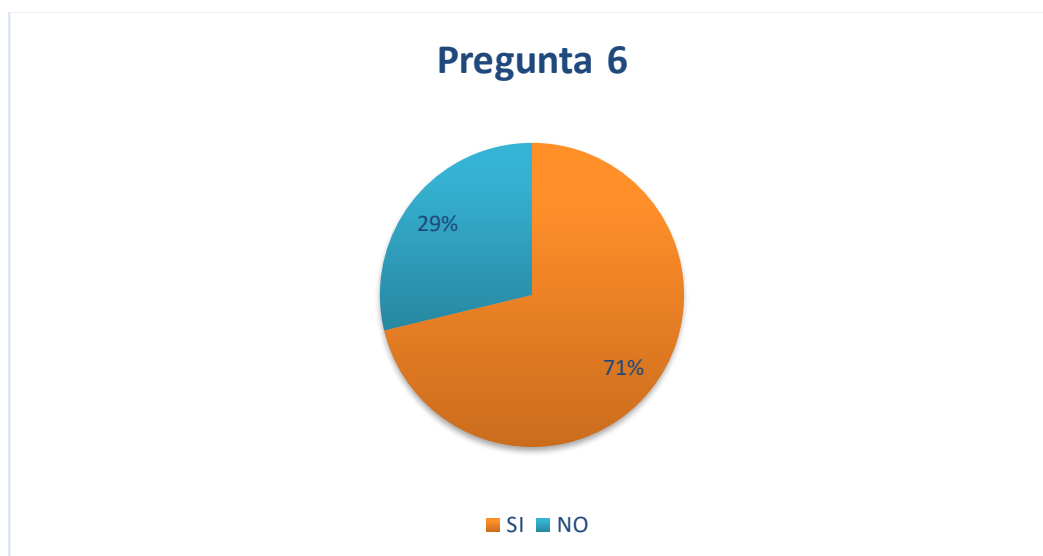
**Dimensión: Actos de violencia**

**Tabla VI.**

P6 ¿Ha observado o experimentado comentarios ofensivos o humillantes por parte de superiores o compañeros dentro del entorno laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	57	71%
NO	23	29%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 6**



**Interpretación:** En la Tabla VI, Figura 6, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de violencia, donde el 71% de los encuestados manifiesta haber observado o experimentado comentarios ofensivos o humillantes por parte de superiores o compañeros dentro del entorno laboral, mientras que el 29% indica no haber presenciado ni vivido este tipo de conductas. Estos datos permiten identificar que los actos de violencia verbal constituyen una problemática frecuente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente la convivencia, el clima laboral y

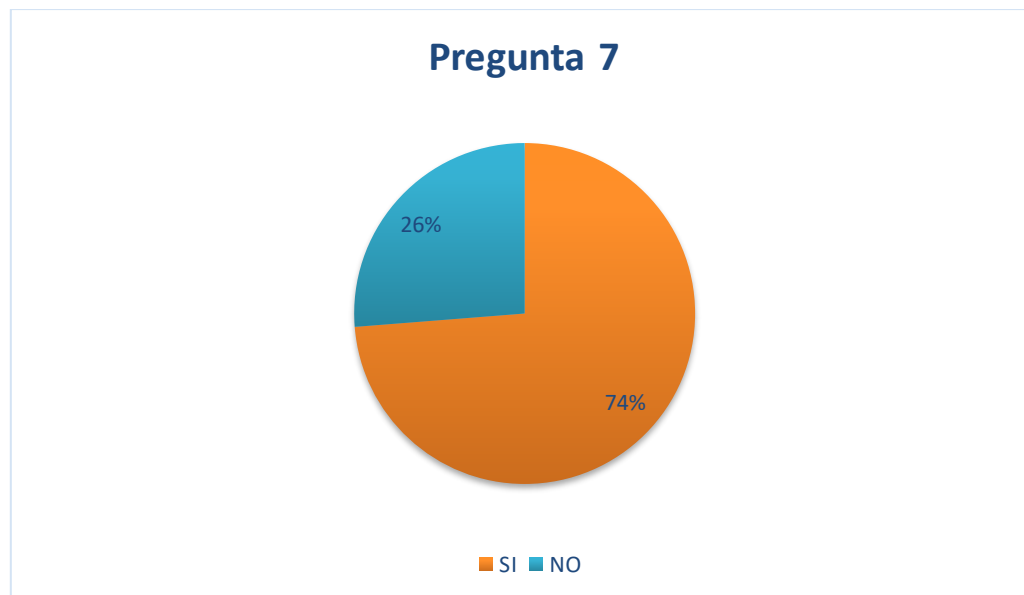
el bienestar emocional de los trabajadores. Resulta relevante destacar que este tipo de comportamientos no solo vulnera derechos fundamentales como la dignidad, el respeto y la integridad moral, sino que también genera impactos negativos en la motivación, el desempeño y la salud mental de los trabajadores, creando un ambiente laboral tenso que puede obstaculizar la productividad y la adecuada interacción entre los miembros de la organización.

**Tabla VII.**

P7 ¿Considera que en el ámbito laboral se emplean amenazas verbales, insinuaciones o presiones para influir en el cumplimiento de tareas u obligaciones?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	59	74%
NO	21	26%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 7**



**Interpretación:** En la Tabla VII, Figura 7, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de violencia, donde el 74% de los encuestados manifiesta considerar que en el ámbito laboral se emplean amenazas verbales, insinuaciones o presiones para influir en el cumplimiento de tareas u obligaciones, mientras que el 26% indica no haber percibido este tipo de conductas. Estas cifras permiten identificar que el uso de mecanismos de presión y

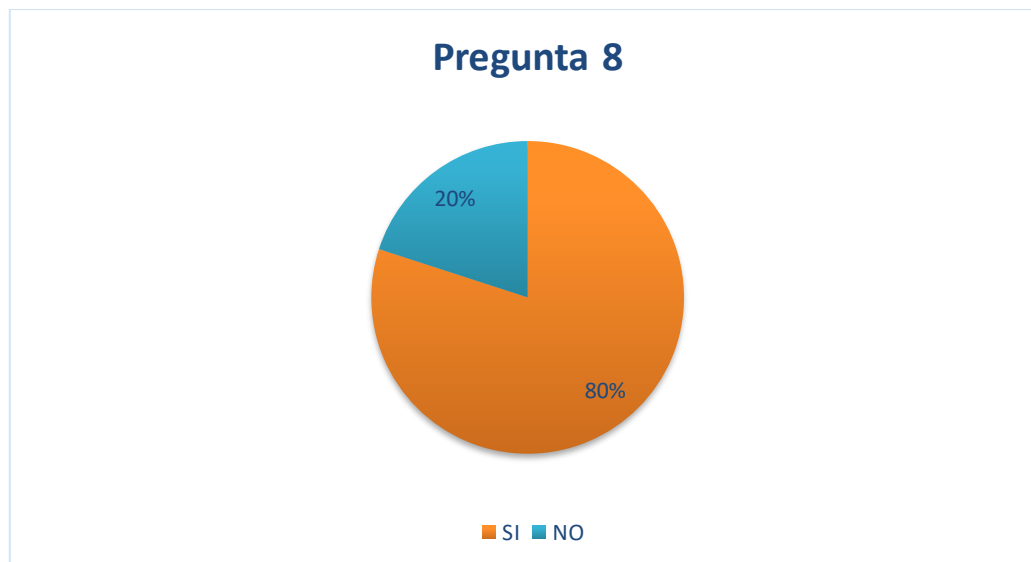
coerción verbal constituye una práctica frecuente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente la convivencia laboral y las relaciones jerárquicas. Resulta relevante destacar que estas conductas no solo vulneran derechos fundamentales como la dignidad, el respeto y la integridad moral, sino que también generan impactos negativos en la motivación, la salud emocional y el desempeño de los trabajadores, al crear un clima de tensión, temor e inseguridad que dificulta el adecuado desenvolvimiento en sus actividades laborales.

**Tabla VIII.**

P8 ¿Ha percibido situaciones en las que una persona es excluida o aislada intencionalmente de actividades laborales por parte de compañeros o superiores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100 %

Fuente: Data de resultados

**Figura 8**



**Interpretación:** En la Tabla VIII, Figura 8, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de violencia, donde el 80% de los encuestados manifiesta haber percibido situaciones en las que una persona es excluida o aislada intencionalmente de actividades laborales por parte de compañeros o superiores, mientras que el 20% indica no haber observado este tipo de conductas. Estos resultados permiten identificar que la exclusión deliberada constituye una práctica recurrente en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando

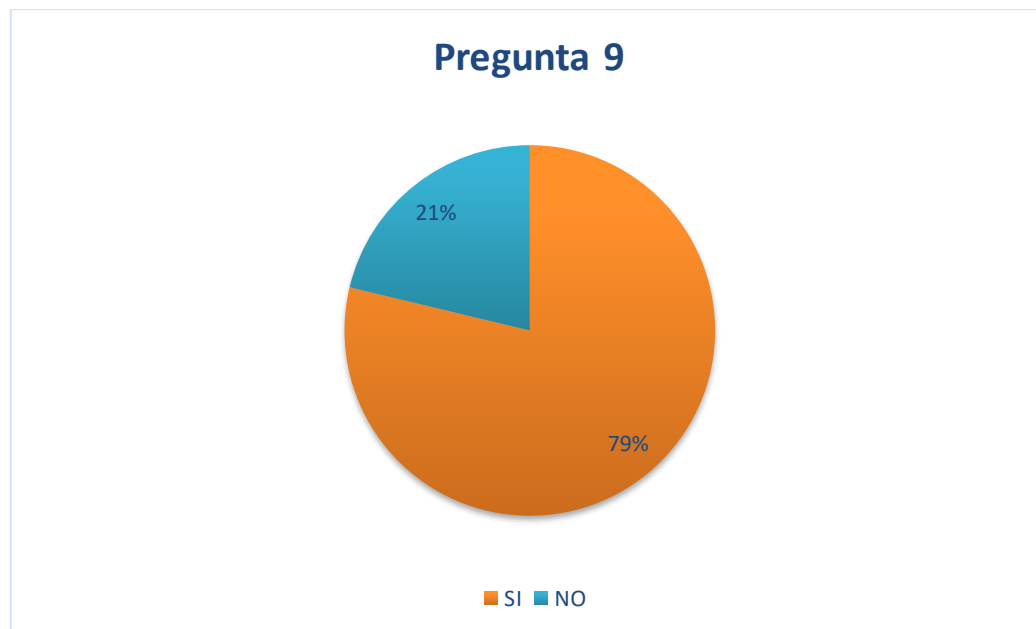
un entorno hostil que afecta directamente la convivencia, la integración y el trabajo en equipo. Resulta relevante destacar que estos actos de aislamiento no solo vulneran derechos fundamentales como la dignidad, el respeto y la igualdad, sino que también generan impactos negativos en la motivación, el bienestar emocional y el rendimiento de los trabajadores, al crear un clima laboral de tensión y rechazo que dificulta el desarrollo de relaciones laborales saludables y la adecuada ejecución de las funciones.

**Tabla IX.**

P9 En su opinión, la violencia psicológica en el entorno laboral, ¿afecta la motivación y el rendimiento de los trabajadores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	63	79%
NO	17	21%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 9**



**Interpretación:** En la Tabla IX, Figura 9, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de violencia, donde el 79% de los encuestados considera que la violencia psicológica en el entorno laboral afecta la motivación y el rendimiento de los trabajadores, mientras que el 21% señala que no percibe dicho impacto. Esta marcada tendencia permite identificar que la

mayoría de trabajadores reconoce que la violencia psicológica constituye una problemática relevante en los centros laborales agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que incide directamente en el clima laboral y la estabilidad emocional. Resulta relevante destacar que este tipo de violencia no solo vulnera derechos fundamentales como la dignidad, el respeto y la integridad moral, sino que también genera efectos negativos en el desempeño, la productividad y el bienestar psicológico de los trabajadores, al producir desmotivación, estrés y un ambiente de inseguridad que limita el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

**Tabla X.**

P10 ¿Ha identificado que el maltrato verbal o emocional impacta negativamente en la concentración y productividad de las personas en sus labores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	74	92.5%
NO	6	7.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 10**



**Interpretación:** En la Tabla X, Figura 10, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable hostilidad laboral, en la dimensión actos de violencia, donde el 92.5% de los encuestados manifiesta haber identificado que el maltrato verbal o emocional impacta negativamente en la concentración y productividad de las personas en sus labores, mientras que el 7.5% indica no percibir dicho efecto. Estas cifras evidencian que la gran mayoría de trabajadores reconoce que la violencia psicológica constituye un

factor crítico que deteriora el ambiente laboral en los centros agrarios de la región de Ica, configurando un entorno hostil que afecta directamente el desempeño cotidiano. Resulta relevante destacar que estas conductas de maltrato no solo vulneran derechos fundamentales como la dignidad, el respeto y la integridad emocional, sino que también generan secuelas significativas en la capacidad de concentración, la motivación y la eficiencia de los trabajadores, evidenciando cómo la violencia psicológica limita el adecuado desarrollo de las funciones y contribuye a un clima organizacional tenso y adverso.

## VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD

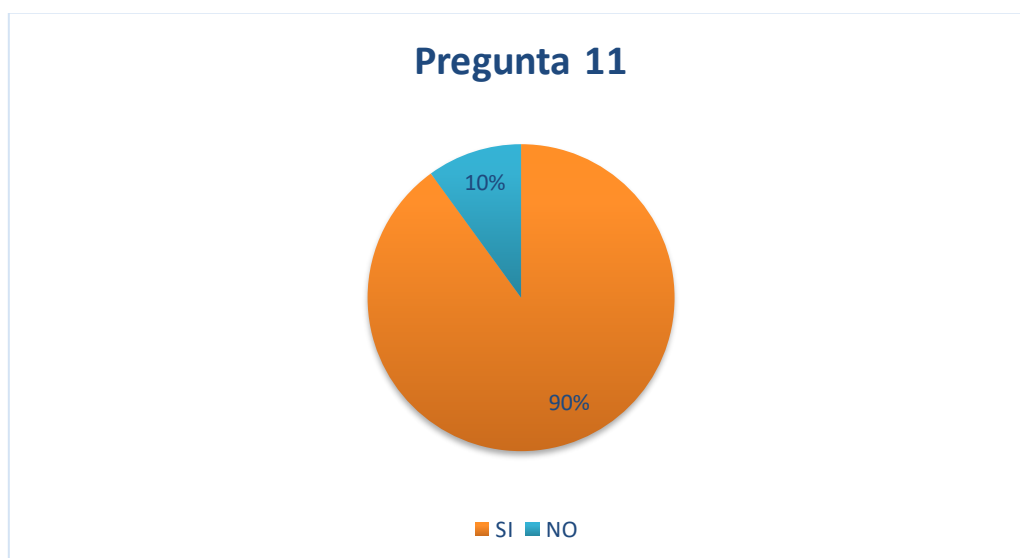
### Dimensión: Capacidad para resolver problemas

**Tabla XI.**

P11 ¿Ha observado o experimentado que un ambiente laboral hostil dificulta la capacidad de encontrar soluciones rápidas ante problemas que surgen en el trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	72	90%
NO	8	10%
Total	80	100 %

Fuente: Data de resultados

**Figura 11**



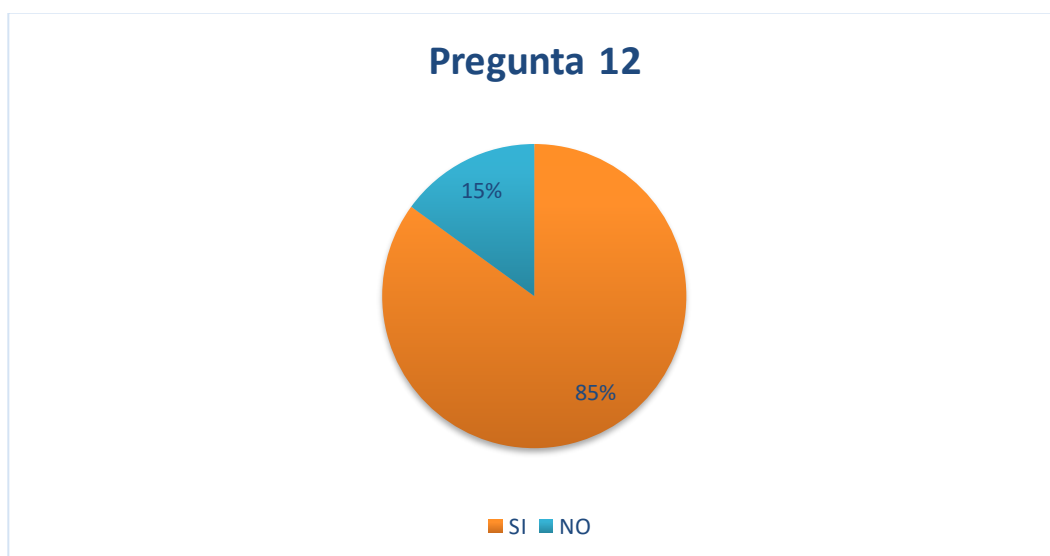
**Interpretación:** En la Tabla XI, Figura 11, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión capacidad para resolver problemas, donde el 90% de los encuestados manifiesta haber observado o experimentado que un ambiente laboral hostil dificulta la capacidad de encontrar soluciones rápidas ante los problemas que surgen en el trabajo, mientras que el 10% indica no haber percibido este efecto. Esta marcada tendencia permite identificar que la violencia psicológica y las condiciones adversas en el entorno laboral constituyen factores que disminuyen significativamente la agilidad y eficacia en la resolución de problemas dentro de los centros laborales agrarios de la región de Ica. Cabe destacar que un ambiente hostil genera distracción, tensión y menor claridad mental, lo que limita la capacidad de los trabajadores para evaluar situaciones, tomar decisiones oportunas y plantear alternativas eficientes, afectando con ello la productividad y el flujo adecuado de las labores diarias.

**Tabla XII.**

P12 ¿Considera que la presión o el trato hostil por parte de superiores o compañeros puede limitar la capacidad de tomar decisiones adecuadas en el entorno laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	68	85%
NO	12	15%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 12**



**Interpretación:** En la Tabla XII, Figura 12, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión capacidad para resolver problemas, donde el 85% de los encuestados considera que la presión o el trato hostil por parte de superiores o compañeros puede limitar la capacidad de tomar decisiones adecuadas en el entorno laboral, mientras que el 15% indica no percibir dicho efecto. Estos resultados permiten identificar que la hostilidad y la presión interpersonal constituyen factores que interfieren directamente en la claridad y efectividad del proceso de toma de decisiones dentro de los centros laborales agrarios de la región de Ica. Cabe señalar que un entorno adverso genera tensión, inseguridad y disminución de la concentración, lo cual afecta la capacidad de analizar alternativas, valorar consecuencias y seleccionar la opción más adecuada, repercutiendo de manera negativa en la calidad de las decisiones y, en consecuencia, en la productividad y el desempeño general de las labores.

**Tabla XIII.**

P13 En su opinión, un ambiente laboral hostil, ¿reduce la disposición de las personas a proponer alternativas o soluciones frente a situaciones problemáticas?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	70	87.5%
NO	10	12.5%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 13**



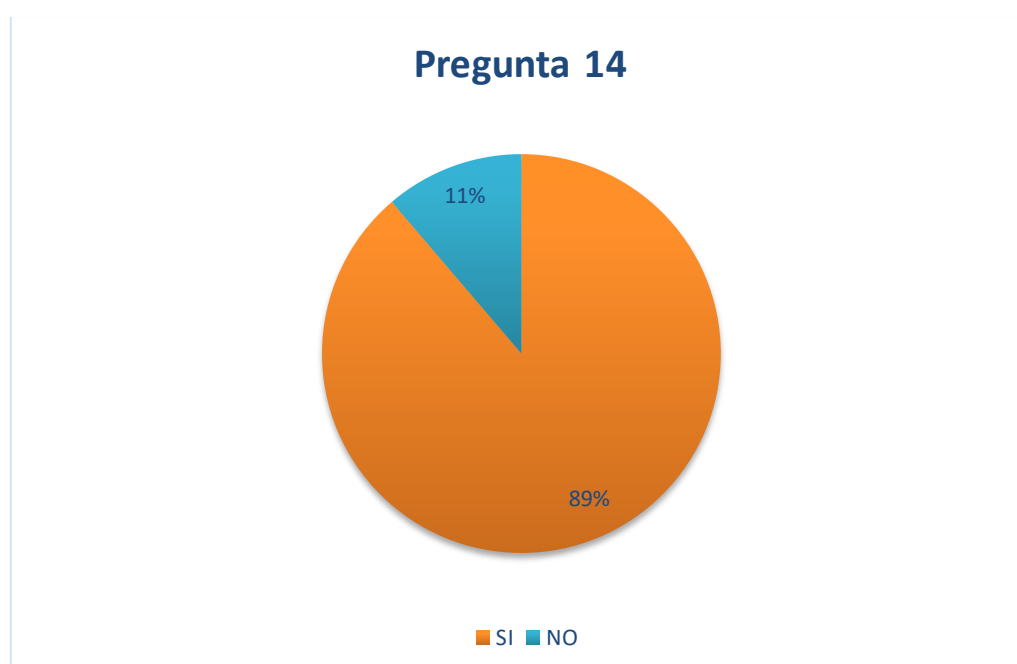
**Interpretación:** En la Tabla XIII, Figura 13, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión capacidad para resolver problemas, donde el 87.5% de los encuestados considera que un ambiente laboral hostil reduce la disposición de las personas a proponer alternativas o soluciones frente a situaciones problemáticas, mientras que el 12.5% señala no percibir dicho efecto. Estas cifras evidencian que la hostilidad en el entorno laboral constituye un factor que limita de manera significativa la iniciativa y participación activa de los trabajadores en la búsqueda de soluciones dentro de los centros laborales agrarios de la región de Ica. Cabe precisar un ambiente adverso genera desmotivación, temor a la crítica y menor confianza para expresar ideas, lo que reduce la creatividad, la colaboración y la capacidad colectiva para enfrentar desafíos, repercutiendo negativamente en la productividad y en la eficacia con la que se abordan los problemas laborales.

**Tabla XIV.**

P14 ¿Ha identificado que, debido a un clima laboral hostil, resulta más difícil concentrarse para resolver imprevistos o situaciones urgentes en el trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	71	89%
NO	9	11%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 14**



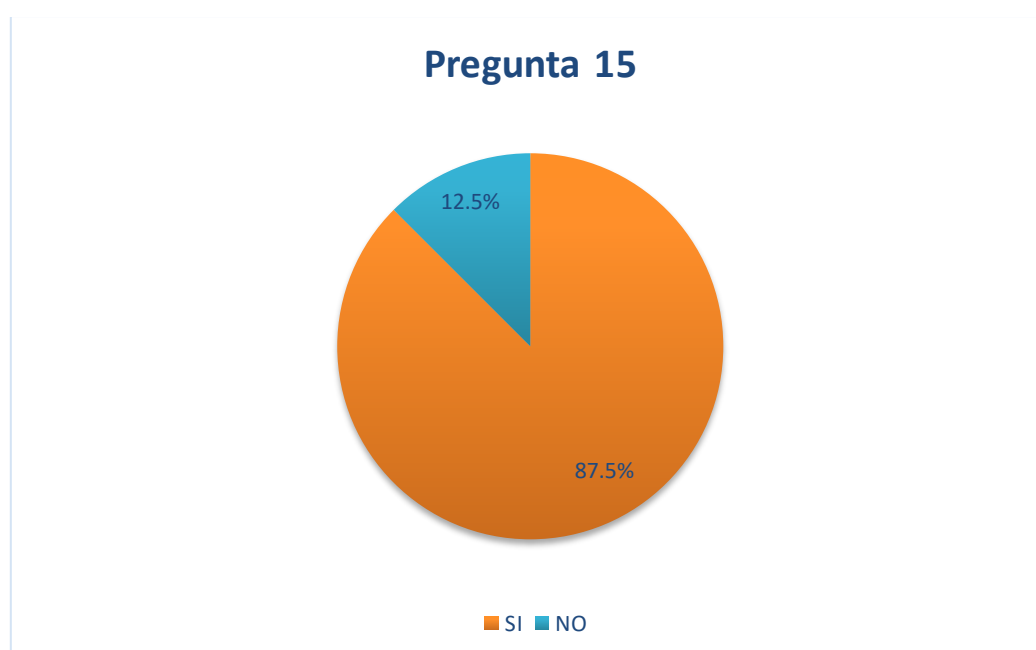
**Interpretación:** En la Tabla XIV, Figura 14, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión capacidad para resolver problemas. Ante la pregunta sobre si un ambiente laboral hostil dificulta la concentración para atender imprevistos o situaciones urgentes en el trabajo, el 89% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que solo el 11% indicó no haber identificado dicha situación. Esta marcada tendencia evidencia que la hostilidad laboral constituye un factor que interfiere de manera significativa en los procesos cognitivos necesarios para responder con eficacia ante problemas inesperados. En este sentido, un clima laboral negativo no solo incrementa el nivel de tensión y desgaste emocional, sino que también reduce la claridad mental y la rapidez de reacción del trabajador, afectando directamente su capacidad operativa y disminuyendo la eficacia con la que se gestionan las contingencias propias de las labores agrarias.

**Tabla XV.**

P15 ¿Cree que la hostilidad en el entorno laboral afecta la calidad de las soluciones que se brindan frente a los problemas laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	70	87.5%
NO	10	12.5%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 15**



**Interpretación:** En la Tabla XV, Figura 15, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión capacidad para resolver problemas. Ante la consulta sobre si la hostilidad en el entorno laboral afecta la calidad de las soluciones que se brindan frente a los problemas laborales, el 87.5% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que solo el 12.5% indicó que no percibe dicho efecto. Estas cifras evidencian que un clima laboral hostil influye de manera significativa en la forma en que los trabajadores analizan, interpretan y responden a las dificultades que surgen en el desarrollo de sus actividades. En consecuencia, la presencia de tensiones, conflictos o tratos negativos reduce la claridad en la toma de decisiones y limita la capacidad de generar respuestas eficientes y oportunas, lo que repercute directamente en la calidad de las soluciones adoptadas y, por ende, en el nivel global de productividad dentro del entorno laboral agrario.

**Dimensión: incremento salarial**

**Tabla XVI.**

P16 ¿Ha observado o experimentado que un ambiente laboral hostil puede limitar las posibilidades de que una persona acceda a incrementos salariales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	70	87.5%
NO	10	12.5%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 16**



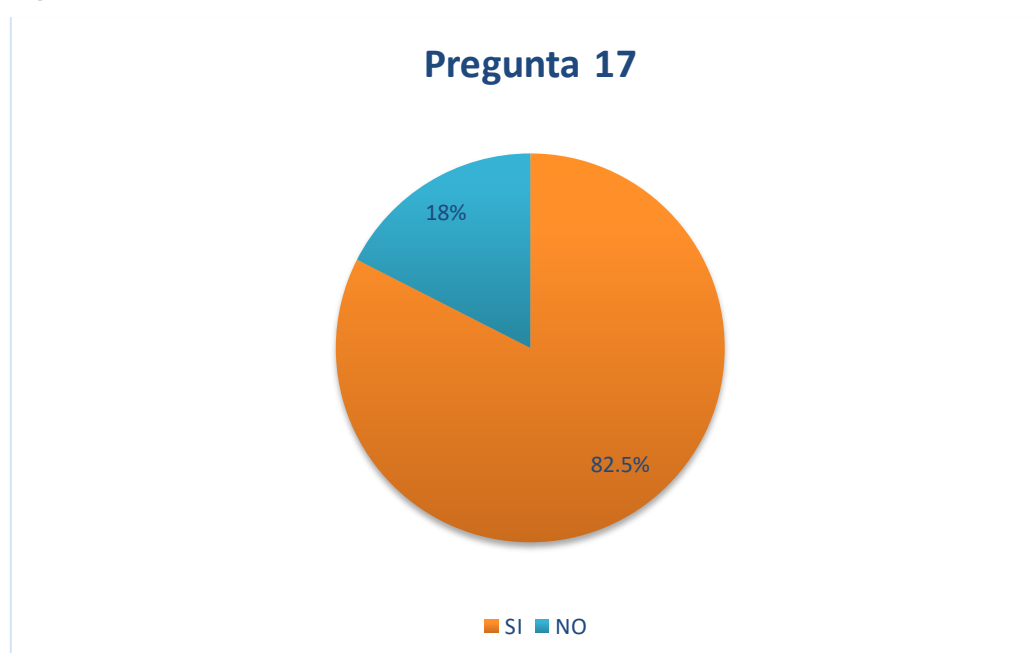
**Interpretación:** En la Tabla XVI, Figura 16, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión incremento salarial. Ante la pregunta sobre si un ambiente laboral hostil puede limitar las posibilidades de que una persona acceda a incrementos salariales, el 87.5% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 12.5% indicó que no percibe dicha relación. Esta marcada tendencia revela que la hostilidad en el entorno laboral es percibida como un factor que incide negativamente en los procesos de evaluación y reconocimiento económico dentro de los centros de trabajo. En este sentido, un clima laboral tenso o conflictivo no solo afecta la dinámica cotidiana, sino que también puede influir en la manera en que se valoran los aportes y el desempeño de los trabajadores, reduciendo las oportunidades de acceder a mejoras salariales y generando un impacto directo en la percepción de justicia y equidad vinculada a los mecanismos de compensación económica.

**Tabla XVII.**

P17 ¿Considera que el trato hostil en el entorno laboral influye en que el esfuerzo o la productividad de los trabajadores no sea reconocido económicamente?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	66	82.5%
NO	14	17.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 17**



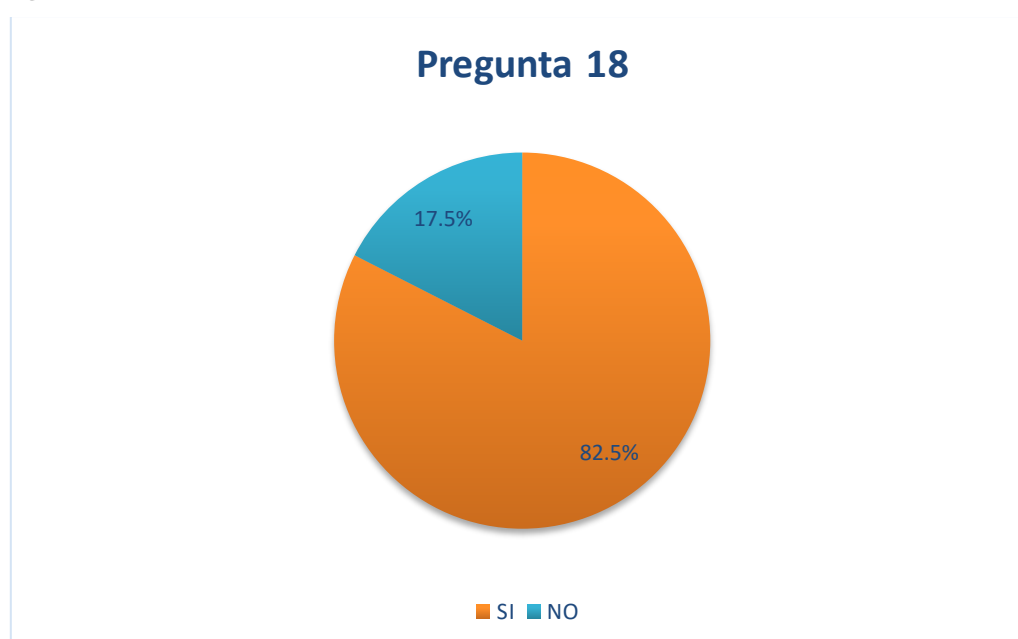
**Interpretación:** En la Tabla XVII, Figura 17, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión incremento salarial. Ante la consulta sobre si el trato hostil en el entorno laboral influye en que el esfuerzo o la productividad de los trabajadores no sea reconocido económicamente, el 82.5% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 17.5% indicó no percibir dicha relación. Estos resultados evidencian que la presencia de hostilidad en el ambiente de trabajo es vista como un factor que dificulta la valoración objetiva del rendimiento laboral, afectando los procesos internos de reconocimiento económico. En este sentido, un clima laboral tenso o conflictivo puede distorsionar la percepción sobre el desempeño individual, reduciendo las posibilidades de que los trabajadores reciban incrementos salariales acorde a sus aportes, lo que afecta directamente la motivación y el compromiso con las metas organizacionales.

**Tabla XVIII.**

P18 En su opinión, las personas que enfrentan hostilidad en su centro laboral, ¿tienen menos oportunidades de acceder a aumentos salariales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	66	82.5%
NO	14	17.5%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 18**



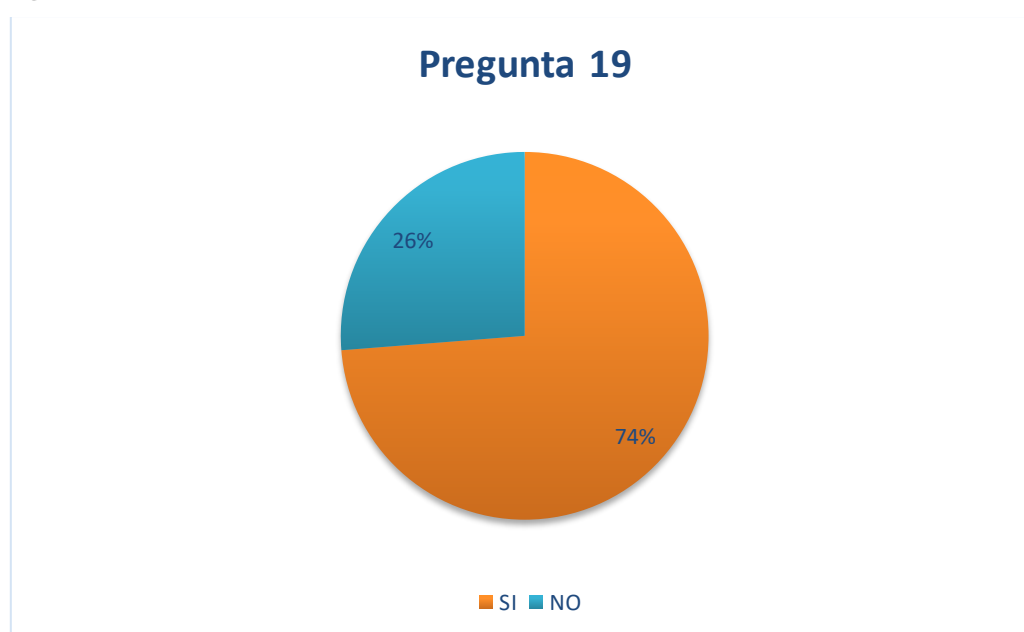
**Interpretación:** En la Tabla XVIII, Figura 18, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión incremento salarial. Ante la pregunta sobre si las personas que enfrentan hostilidad en su centro laboral tienen menos oportunidades de acceder a aumentos salariales, el 82.5% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 17.5% indicó no percibir dicha relación. Esta amplia mayoría revela que los trabajadores asocian la presencia de hostilidad laboral con una disminución en las posibilidades de obtener mejoras económicas, lo que sugiere que un clima laboral adverso podría influir negativamente en los procesos de evaluación o reconocimiento interno. En este contexto, la percepción de que la hostilidad reduce las oportunidades de incremento salarial evidencia que el ambiente de trabajo no solo afecta el desempeño, sino también las expectativas de desarrollo y proyección económica dentro de la organización.

**Tabla XIX.**

P19 ¿Cree que un clima laboral hostil puede desincentivar a los empleadores a otorgar incrementos salariales justos?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	59	74%
NO	21	26%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 19**



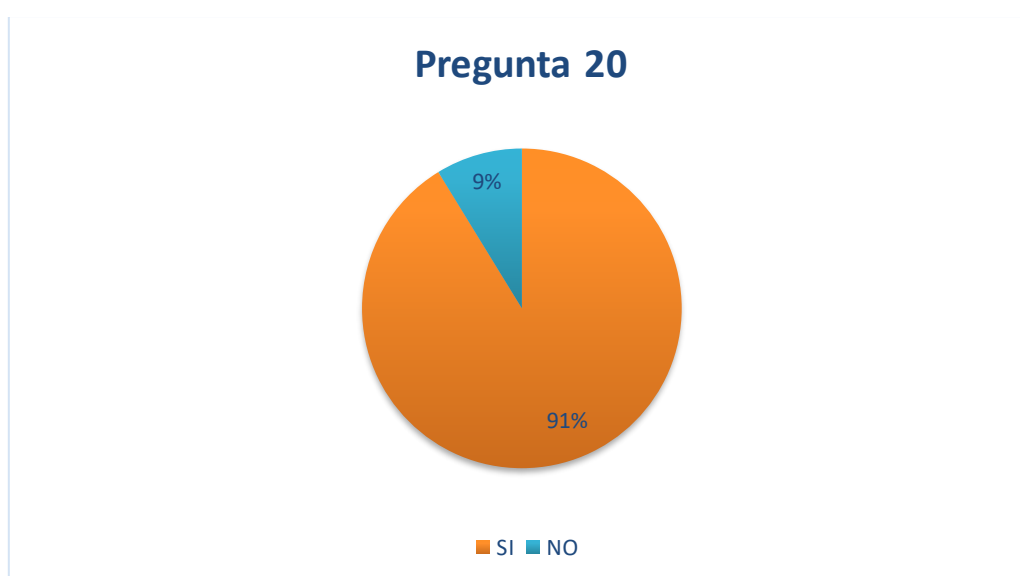
**Interpretación:** En la Tabla XIX, Figura 19, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión incremento salarial. Ante la pregunta sobre si un clima laboral hostil puede desincentivar a los empleadores a otorgar incrementos salariales justos, el 74% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 26% indicó no percibir dicha relación. Esta tendencia mayoritaria evidencia que, para la mayoría de los trabajadores, la hostilidad en el entorno laboral no solo afecta la dinámica interna, sino que también influye en las decisiones vinculadas al reconocimiento económico. De este modo, se observa que un ambiente adverso podría generar percepciones de menor apertura por parte de los empleadores para valorar adecuadamente el rendimiento del personal, lo cual impacta directamente en las expectativas de mejora salarial y en la motivación general dentro de la organización.

**Tabla XX.**

P20 ¿Considera que la falta de incrementos salariales puede estar relacionada con la presencia de un ambiente laboral hostil?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	73	91%
NO	7	9%
Total	80	100%

Fuente: Data de resultados

**Figura 20**



**Interpretación:** En la Tabla XX, Figura 20, se presentan las respuestas de los 80 participantes respecto a la variable productividad, en la dimensión incremento salarial. Ante la pregunta sobre si la falta de incrementos salariales puede estar relacionada con la presencia de un ambiente laboral hostil, el 91% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que solo el 9% indicó no percibir dicha relación. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores asocia directamente la hostilidad en el entorno laboral con menores posibilidades de obtener mejoras remunerativas, lo que sugiere que un clima adverso puede influir en la percepción de equidad y en los mecanismos de reconocimiento económico dentro de la organización. En este sentido, los resultados permiten inferir que ambientes laborales hostiles pueden afectar no solo el bienestar del personal, sino también su proyección salarial y la motivación vinculada al desempeño y desarrollo profesional.

### Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

$H_1$ : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl Sig.	Estadístico	gl Sig.
HOSTILIDAD LABORAL	0.123	800.004	0.945	800.002
PRODUCTIVIDAD	0.205	800.000	0.887	800.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov evidenciaron que ambas variables, Hostilidad laboral y productividad, presentan valores de significancia inferiores al nivel crítico establecido ( $p < 0.05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que asume una distribución normal de los datos y se confirma que ambas variables no siguen una distribución normal. Debido a ello, se optó por emplear un método no paramétrico para el análisis correlacional, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, adecuado para datos que no cumplen con el supuesto de normalidad.

### Prueba de hipótesis general

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$** 

La hostilidad laboral no limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$** 

La hostilidad laboral limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			VARX: HOSTILIDAD LABORAL	VARY: PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	VARX: HOSTILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000  80	,379**  0.001 80
	VARY: PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,379** 0.001 80	1.000  80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.379$  con un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que el nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, concluyéndose que la hostilidad laboral limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas. En consecuencia, existe correlación entre las variables de estudio, mostrando una relación significativa y consistente desde el punto de vista estadístico.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

La discriminación por razones socioeconómicas no influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

La discriminación por razones socioeconómicas influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

	D1: ACTOS DISCRIMINACIÓN	D2: EFICIENCIA LABORAL
--	-----------------------------	---------------------------

Rho de Spearman	D1: ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 80	0.380 80
	D1: EFICIENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.380 80	1.000 80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.380$  y un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que el nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinándose que la discriminación por razones socioeconómicas influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral. En consecuencia, existe correlación entre las variables de estudio, mostrando una relación significativa y consistente desde el punto de vista estadístico.

### Prueba Hipótesis específica 2

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

La violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral no repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

La violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			D2: ACTOS DE VIOLENCIA	D2: BENEFICIOS ECONÓMICOS
Rho de Spearman	D2: ACTOS DE VIOLENCIA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,238*
		N	80	80
	D2: BENEFICIOS ECONÓMICOS	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,238*	1.000
		N	80	80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.238$  y un valor de  $p = 0.033$ , el cual es menor que el nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que la violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores; en consecuencia, esta relación es estadísticamente significativa, lo que confirma la existencia de un vínculo real entre ambas variables.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección de la Tesis se realizó la discusión de las hipótesis específicas, posteriormente, de la hipótesis general; para lo cual se tomaron en cuenta los resultados plasmados en las correspondientes Tablas, Figuras, asimismo, considerando algún antecedente o base teórica, por último, por cada discusión se ha consignado el aporte de la investigadora.

En la **Hipótesis Específica 1**, se planteó que la discriminación por razones socioeconómicas influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral. Para contrastar, validar y confirmar esta hipótesis se recurre a los Resultados de la Tabla I, Figura I, en donde, de la encuesta realizada a 80 participantes, se revela que un 79% de los encuestados manifiesta haber percibido un trato desigual hacia alguna persona o grupo dentro del centro de trabajo debido a diferencias en su nivel socioeconómico, mientras que el 21% indica no haber observado este tipo de conductas. Asimismo, los Resultados de Tabla XI, Figura 11 nos muestran que de los 80 sujetos encuestados; el 90% de los encuestados manifiesta haber observado o experimentado que un ambiente laboral hostil dificulta la capacidad de encontrar soluciones rápidas ante los problemas que surgen en el trabajo, mientras que el 10% indica no haber percibido este efecto. Lo expuesto, guarda relación con lo señalado por Giner (2011), quien indica que la hostilidad en el trabajo se refiere a conductas, acciones o comportamientos que se llevan a cabo de manera sistemática a lo largo del tiempo, y cuyo propósito es perjudicar la integridad tanto física como psicológica de una o más personas que se encuentran en desventaja. El objetivo principal es arruinar la reputación dentro de su entorno social y afectar el desempeño de sus funciones, aprovechando las falencias del sistema organizacional.

Esta situación genera preocupación, pues evidencia que la discriminación no solo afecta el clima organizacional y la salud emocional de los trabajadores, sino que también repercute en la eficiencia y productividad del sector agrario. La presencia de hostilidad sostenida dentro del centro laboral produce una disminución de la confianza interpersonal, inhibe la participación activa en la toma de decisiones y restringe las oportunidades de desarrollo personal, aspectos fundamentales para el adecuado desempeño en actividades que requieren coordinación, adaptabilidad y resolución inmediata de problemas.

En este contexto, se reconoce la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a promover un ambiente inclusivo y respetuoso, en el cual se priorice la igualdad de trato y se prevenga cualquier forma de discriminación. La capacitación continua en competencias

socioemocionales, manejo de conflictos y cultura organizacional —sumada al fortalecimiento de políticas internas de prevención y sanción de conductas hostiles— contribuiría a reducir los efectos negativos identificados. De este modo, se favorecería tanto el bienestar de los trabajadores como el incremento de la capacidad colectiva para resolver problemas, garantizando un entorno laboral más eficiente, equitativo y seguro dentro del sector agrario de la región de Ica.

En la **Hipótesis Específica 2**, se formuló que la violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores. Para confirmar dicha hipótesis recurriremos a la Tabla IX, Figura 9, donde de las 80 personas encuestadas el 79% de los encuestados considera que la violencia psicológica en el entorno laboral afecta la motivación y el rendimiento de los trabajadores, mientras que el 21% señala que no percibe dicho impacto. Asimismo; resulta pertinente remitirnos a la Tabla XVII, Figura 17, donde de las 80 personas que conforman la muestra representativa, donde ante la consulta sobre si el trato hostil en el entorno laboral influye en que el esfuerzo o la productividad de los trabajadores no sea reconocido económicamente, el 82.5% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 17.5% indicó no percibir dicha relación. Lo señalado encuentra concordancia con Durand; Romero (2012), quienes indican que los incentivos económicos contribuyen a mantener un ambiente laboral positivo en el ámbito financiero, ya que mientras la empresa ofrezca recompensas, bonificaciones, descuentos, etc., los empleados que desempeñan bien su labor se sentirán motivados al saber que su esfuerzo puede ser recompensado con un apoyo económico que a menudo es necesario.

Ello evidencia que la presencia de hostilidad emocional dentro del entorno laboral no solo deteriora el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también repercute en criterios objetivos utilizados por los empleadores para otorgar aumentos salariales o bonificaciones. La persistencia de este tipo de violencia contribuye a un círculo vicioso: la desmotivación genera menor productividad; la menor productividad reduce la probabilidad de recibir estímulos económicos; y la ausencia de reconocimiento incrementa la vulnerabilidad frente a nuevas manifestaciones de hostilidad. Este escenario afecta tanto la calidad del empleo en el sector agrario como la eficiencia global de la actividad productiva, dejando a los trabajadores en una posición de desventaja frente a sus empleadores y limitando la posibilidad de mejorar sus condiciones económicas.

En tal sentido, se considera que la implementación de políticas internas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia psicológica —sumadas a programas de fortalecimiento

emocional y capacitación en relaciones humanas y clima organizacional— contribuiría significativamente a revertir este problema. Asimismo, la adopción de mecanismos de evaluación transparente y objetiva del desempeño permitiría garantizar que el incremento salarial responda realmente al mérito y al esfuerzo, evitando que factores vinculados a prácticas hostiles interfieran en el reconocimiento económico de los trabajadores. De esta manera, se fortalecería un ambiente laboral más justo, motivador y productivo, en beneficio tanto de los empleados como de la sostenibilidad del sector agrario en la región de Ica.

Por último, en la **Hipótesis General** se esgrimió que la hostilidad laboral limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas. Para confirmar dicha hipótesis resulta pertinente recurrir a la Tabla VII, Figura 7; donde de las 80 personas encuestadas el 74% de los encuestados manifiesta considerar que en el ámbito laboral se emplean amenazas verbales, insinuaciones o presiones para influir en el cumplimiento de tareas u obligaciones, mientras que el 26% indica no haber percibido este tipo de conductas. Asimismo, se tiene de la Tabla XIV, Figura 14; que de los 80 participantes que forma parte de la población muestral, ante la pregunta sobre si un ambiente laboral hostil dificulta la concentración para atender imprevistos o situaciones urgentes en el trabajo, el 89% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que solo el 11% indicó no haber identificado dicha situación. Lo señalado guarda concordancia con lo señalado por Velarde; Falcón (2024), quienes afirman que existe una correlación negativa entre el hostigamiento laboral y la productividad, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento, la productividad tiende a disminuir.

Este escenario evidencia que la hostilidad laboral no constituye un fenómeno aislado, sino un problema sistemático que deteriora el bienestar emocional de los trabajadores y afecta de manera directa la calidad y eficiencia de sus labores agrícolas. La persistencia de prácticas hostiles genera un clima organizacional adverso que reduce la motivación, incrementa el estrés y limita la capacidad de respuesta ante las demandas propias del trabajo agrario, el cual requiere precisión, coordinación y atención constante. En consecuencia, la productividad se ve afectada no solo en términos cuantitativos —menor rendimiento—, sino también cualitativos —mayor probabilidad de errores o disminución en la calidad del producto—generando un impacto negativo para las empresas del sector y para el desarrollo económico regional.

En ese contexto, se considera que la implementación de programas de prevención del hostigamiento laboral, acompañados de capacitaciones permanentes en habilidades socioemocionales, liderazgo positivo y gestión de conflictos, contribuiría significativamente a

mitigar los efectos de la hostilidad dentro del entorno laboral. Asimismo, la adopción de políticas institucionales que promuevan el respeto, el diálogo y la igualdad de trato permitiría fortalecer el clima organizacional, mejorar la motivación de los trabajadores y, en consecuencia, elevar los niveles de productividad en el sector agrario de Ica. De esta manera, se favorecería tanto el bienestar del trabajador como la sostenibilidad y competitividad de la actividad agrícola en la región.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Luego del análisis de la información obtenida en las dimensiones “actos de discriminación” y “eficiencia laboral”, a partir de los instrumentos de recolección aplicados, se concluye que —tal como se observa en la Tabla I (Figura 1) y en la Tabla XI (Figura 11)— la presencia de prácticas discriminatorias dentro del entorno laboral constituye un factor que afecta negativamente la eficiencia y productividad de los trabajadores del sector agrario. En efecto, ello se evidencia en la medida en que los actos de discriminación no solo deterioran el clima organizacional, sino que también impactan de manera directa en la salud emocional y motivación de los trabajadores. Esta afectación repercute en una disminución del desempeño individual y colectivo, generando un entorno laboral menos colaborativo y menos eficiente, lo cual compromete la productividad global del sector agrario en el distrito de Ica durante el periodo analizado.
- 2) Del análisis de la información obtenida en las dimensiones “actos de violencia” y “beneficios económicos”, a partir de los instrumentos de recolección aplicados, se concluye que —tal como se observa en la Tabla IX (Figura 9) y en la Tabla XVII (Figura 17)— la presencia de hostilidad emocional dentro del entorno laboral no solo deteriora de manera significativa el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también incide negativamente en los criterios objetivos empleados por los empleadores para la asignación de aumentos salariales o bonificaciones. En efecto, ello se evidencia en la medida en que los actos de violencia psicológica generan un ambiente laboral tenso y desfavorable, lo cual afecta el desempeño, la motivación y la percepción de justicia organizacional. Esta situación repercute directamente en la evaluación de la productividad y del rendimiento individual, fundamentos que suelen considerar los empleadores al momento de otorgar beneficios económicos, generando así desigualdades y afectaciones en el desarrollo laboral de los trabajadores del sector agrario.
- 3) Luego del análisis de la información obtenida en las variables “hostilidad laboral” y “productividad”, a partir de los instrumentos de recolección aplicados, se concluye que —tal como se observa en la Tabla VII (Figura 7) y en la Tabla XIV (Figura 14)— la hostilidad laboral no constituye un fenómeno aislado, sino un problema sistemático que impacta de manera directa en el desempeño de los trabajadores del sector agrario. En efecto, ello se evidencia en la medida en que la presencia de conductas hostiles deteriora el bienestar emocional de los trabajadores, afectando su motivación, estabilidad psicológica y percepción de justicia en el entorno laboral. Esta afectación, a su vez, repercute negativamente en la

calidad y eficiencia de las labores agrícolas, generando una disminución en la productividad individual y colectiva.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Implementar políticas y programas de prevención de la discriminación laboral, acompañadas de capacitaciones sobre igualdad de trato y clima organizacional, con el fin de reducir conductas discriminatorias y mejorar la motivación, la eficiencia y la productividad de los trabajadores agrarios.
- 2) Establecer criterios objetivos y transparentes para la asignación de beneficios económicos, complementados con mecanismos de detección y atención de violencia emocional en el trabajo, asegurando que los incrementos salariales y bonificaciones no se vean afectados por entornos laborales hostiles.
- 3) Desarrollar estrategias integrales de prevención y manejo de la hostilidad laboral, incluyendo programas de apoyo emocional y capacitación en habilidades socioemocionales, para mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores y fortalecer la productividad agrícola.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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>
- Ansoleaga, E., Gómez, R. C., & Amalia, M. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Barboza Janampa, A. L., & Perez Maza, S. C. (2025). El impacto del clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la oficina principal Caja Piura, Piura, 2023. //purl.org/pe-repo/renati/type#trabajoDeInvestigacion
- Boada Cavero, I. A. (2023). Motivación laboral y productividad del personal de atención al público de los hospitales de EsSalud, Ica-2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/13323>
- Chanamé, J. (2022). ¿Qué es la hostilidad laboral y cómo denunciarla? LPDerecho. <https://lpderecho.pe/hostilidad-laboral-como-denunciarla/>
- Contreras, A. A. (2023). Hostilidad laboral y productividad laboral en colaboradores de una entidad financiera privada en Trujillo [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/34124>
- Durand Alvarez, L. E., & Romero Maita, R. F. (2012). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top - Huancayo. Huancayo, Perú.
- Falcón Falcón, W. W., & Velarde Gomez, G. D. (2024). Hostigamiento laboral y la productividad y competitividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna-2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2419>
- Ferro, J. (2020). Perito en prevención de riesgos laborales nivel básico. México: Editorial UOC.
- Fredy, F. S. (2023). El régimen laboral agrario a la luz del principio de igualdad ante la ley, Arequipa-2021. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/20.500.12920/12776/1/86.2534.MG.pdf>
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. México: International Thomson Editores.
- Gobierno de Perú. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo). <https://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>
- Guilera, G. (2021). Productos y servicios inteligentes y sostenibles: técnicas para la innovación y la creatividad. Marge Books. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/172965>

- Jiménez Falen, M. (2018). Actos de hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza. (Tesis de maestría, Universidad de Piura).
- Kootz, H., & Wehrich, H. (1998). Administración (11.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ladrón de Guevara Landa, J. M. (s.f.). La organización del tiempo de trabajo y su relación con la seguridad y salud de los trabajadores agrarios. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/28576>
- Laguna Peña, L. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas de la vereda Lisboa del municipio de Manizales, Caldas, Colombia. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/20.500.14471/27572>
- López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76–90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
- Medina Sotomayor, G. D. (2023). Legislación laboral agraria y derechos humanos de los trabajadores en la provincia de Ica (1990–2020). <https://hdl.handle.net/20.500.13028/5202>
- Moya, D. F. L., & Lascano, A. M. P. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76–90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
- Neves Mujica, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo (4.ª ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Núñez Mengoa, K. (2019). El hostigamiento laboral-mobbing en relación con los derechos a la dignidad e integridad física y psicológica de los trabajadores del sector público de la UNSA, 2018 (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9819>
- Sánchez, F. (2019). Guía de tesis y proyectos de investigación. Centrum Legalis E.I.R.L.
- Sevilla Arias, A. (2020). La productividad. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Souto, A., Talavera, M., & Rial, A. (2020). Aspectos que conforman la identidad profesional del profesorado de formación y orientación laboral. Estudios Sobre Educación, 38, 29–57. <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/c/52iwg2/viewer/pdf/7226tas63v>
- Toyama, V., & Toyama, V. (2023). Qué es el hostigamiento laboral y cómo afrontarlo. <https://www.vinateatoyama.com/que-es-elhostigamiento-laboral-y-como-afrontarlo>
- Velasco Morillo, N. C. (2021). El acoso laboral y la seguridad jurídica en Ecuador: un análisis en el derecho comparado (Tesis de licenciatura). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14428>
- Vlex. (2022). Anses: unoporuno, québeneficios y descuentos tienen quienes cobran prestaciones del organismo previsional. <http://ar.vlex.com/vid/anses-uno-beneficios-descuentos-916987826>

Zapata Terán, K. V., & Tovar Molina, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12), e345. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

## **VIII. ANEXOS**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS

ANEXO 5: INFOGRAFÍAS Y ESQUEMAS ALUSIVOS AL TEMA INVESTIGADO

ANEXO 6: INFORMACIÓN ADICIONAL AL TEMA INVESTIGADO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS						
“ HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024”						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA.
<p><b>GENERAL</b> ¿Por qué la hostilidad laboral es un factor limitante de la productividad en trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1.</b> ¿De qué manera la discriminación por razones socioeconómicas influye en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b> ¿Cómo es que la violencia psicológica influye en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024?</p>	<p><b>GENERAL.</b> Describir porque la hostilidad laboral es un factor limitante de la productividad en trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b> Establecer de qué manera la discriminación por razones socioeconómicas influye en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> Determinar cómo es que la violencia psicológica influye en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica, años 2023-2024.</p>	<p><b>GENERAL</b> La hostilidad laboral limita significativamente la productividad de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que genera desmotivación, afecta el bienestar emocional y deteriora el clima organizacional, reduciendo así su desempeño y eficiencia en las labores agrícolas.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:</b> La discriminación por razones socioeconómicas influye negativamente en la capacidad para resolver problemas de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, al generar un ambiente laboral hostil que disminuye la confianza, limita la participación activa y reduce las oportunidades de desarrollo laboral.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:</b> La violencia psicológica como acto hostil en el entorno laboral repercute negativamente en el incremento salarial de los trabajadores agrarios en la región de Ica durante los años 2023-2024, debido a que afecta su rendimiento, reduce su productividad y limita las oportunidades de reconocimiento económico por parte de los empleadores.</p>	<p><b>Variable X</b> HOSTILIDAD LABORAL</p> <p><b>DIMENSIONES</b> ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ACTOS DE VIOLENCIA</p> <p><b>Variable Y</b> PRODUCTIVIDAD</p> <p><b>DIMENSIONES</b> EFICIENCIA LABORAL BENEFICIOS ECONÓMICOS</p>	<p><b>DE LA VARIABLE X:</b> DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SOCIOECONÓMICAS VIOLENCIA PSICOLÓGICA</p> <p><b>DE LA VARIABLE Y:</b> CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS INCREMENTO SALARIAL</p>	<p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE HOSTILIDAD LABORAL</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD</p>	<p><b>ENFOQUE: CUANTITATIVO.</b> Este enfoque permite sistematizar la información mediante cuadros estadísticos que reflejan la frecuencia, tipología y tendencia de los delitos informáticos, así como los niveles de respuesta institucional ante ellos.</p> <p><b>TIPO.</b> BASICO</p> <p><b>NIVEL.</b> DESCRIPTIVO</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Corresponde a una investigación DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL que se representa:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>En donde:  <b>M:</b> Trabajadores agrarios, ex trabajadores agrarios, abogados laborales, empresas agrarias.  <b>Ox:</b> Hostilidad laboral.  <b>Oy:</b> Productividad.  <b>R:</b> Factor de correlación.</p> <p><b>Población:</b> 100 individuos  <b>Muestra:</b> Estará conformada por 80 personas.  <b>Muestreo:</b> No Probabilístico.</p>



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES / INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE Y PRODUCTIVIDAD	<p>La productividad se concibe como el nivel de eficiencia alcanzado en la ejecución de un proceso o de un conjunto de procesos, lo que implica la capacidad de transformar recursos –humanos, materiales, tecnológicos y financieros – en bienes o servicios de calidad. No se limita únicamente a medir la cantidad producida, sino que también evalúa la relación entre los insumos utilizados y los resultados obtenidos, considerando factores como el tiempo, los costos y la optimización de esfuerzos. En el ámbito laboral, la productividad refleja el rendimiento de los trabajadores y su capacidad para cumplir objetivos de manera eficaz, influyendo directamente en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones (Guilera, 2021).</p>	<p>Mediante el cuestionario sobre <b>Productividad</b> se rescatará información sobre esta variable de estudio; este instrumento estará comprendido por 10 reactivos orientados a las dimensiones e indicadores correspondientes, los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.</p>	<p>CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS</p>	<p>1. ¿Ha sentido que la hostilidad laboral en su centro de trabajo le dificulta encontrar soluciones rápidas a los problemas que se presentan en sus labores?  2. ¿Considera que la presión o trato hostil de sus superiores o compañeros limita su capacidad para tomar decisiones adecuadas en el trabajo?  3. ¿Cree que el ambiente hostil en el sector agrario reduce su disposición para proponer alternativas ante situaciones problemáticas?  4. ¿Ha experimentado que, debido a un clima laboral hostil, le resulta más difícil concentrarse para resolver imprevistos en sus tareas?  5. ¿Considera que la hostilidad laboral en su centro de trabajo afecta la calidad de las soluciones que brinda a los problemas laborales?</p>	<p>SI</p> <p>NO</p>
			<p>INCREMENTO SALARIAL</p>	<p>6. ¿Ha percibido que la hostilidad laboral en su centro de trabajo ha limitado sus posibilidades de obtener un incremento salarial?  7. ¿Considera que el trato hostil hacia los trabajadores influye en que no se reconozca económicamente su esfuerzo o productividad?  8. ¿Cree que en su centro laboral los trabajadores que enfrentan hostilidad tienen menos oportunidades de acceder a aumentos salariales?  9. ¿Ha sentido que la hostilidad laboral en el sector agrario desmotiva a los empleadores a otorgar incrementos salariales justos?  10. ¿Considera que la falta de incremento salarial está relacionada con un ambiente laboral hostil en su centro de trabajo?</p>	<p>SI</p> <p>NO</p>



## CUESTIONARIO SOBRE HOSTILIDAD LABORAL

**ESTIMADO COLABORADOR:** Saludos. El motivo de la presente es recoger datos e información objetiva para la tesis de **“HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024”**, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA, MUCHAS GRACIAS.**

N°	ÍTEMS		
<b>ACTOS DE DISCRIMINACIÓN</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>01</b>	¿Ha percibido un trato desigual hacia usted o sus compañeros por pertenecer a un nivel socioeconómico diferente?		
<b>02</b>	¿Considera que las condiciones laborales o beneficios en su centro de trabajo varían según la situación económica de los trabajadores?		
<b>03</b>	¿Ha sentido que sus aportes o capacidades son subestimados debido a su condición socioeconómica?		
<b>04</b>	¿Cree que la discriminación por razones socioeconómicas en su lugar de trabajo afecta la motivación y productividad de los trabajadores?		
<b>05</b>	¿Ha observado que algunos trabajadores reciben menos oportunidades de capacitación o promoción por su situación socioeconómica?		
<b>ACTOS DE VIOLENCIA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>06</b>	¿Ha recibido comentarios ofensivos o humillantes de parte de sus superiores o compañeros en su centro de trabajo agrario?		
<b>07</b>	¿Considera que en su lugar de trabajo se emplean amenazas verbales o insinuaciones para presionarlo a cumplir con sus tareas?		
<b>08</b>	¿Ha sentido que se le excluye o aísla intencionalmente de actividades laborales por parte de sus compañeros o superiores?		
<b>09</b>	¿Cree que la violencia psicológica en su centro de trabajo ha disminuido su motivación y rendimiento laboral?		
<b>10</b>	¿Ha experimentado que el maltrato verbal o emocional afecta su concentración y productividad en las labores agrarias?		

## CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD



**ESTIMADO COLABORADOR:** Saludos. El motivo de la presente es recoger datos e información objetiva para la tesis de **“HOSTILIDAD LABORAL COMO FACTOR LIMITANTE DE LA PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES AGRARIOS EN LA REGIÓN DE ICA, AÑOS 2023-2024”**, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA, MUCHAS GRACIAS.**

N°	ÍTEMS	
<b>CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS</b>		<b>SI</b> <b>NO</b>
<b>01</b>	¿Ha sentido que la hostilidad laboral en su centro de trabajo le dificulta encontrar soluciones rápidas a los problemas que se presentan en sus labores?	
<b>02</b>	¿Considera que la presión o trato hostil de sus superiores o compañeros limita su capacidad para tomar decisiones adecuadas en el trabajo?	
<b>03</b>	¿Cree que el ambiente hostil en el sector agrario reduce su disposición para proponer alternativas ante situaciones problemáticas?	
<b>04</b>	¿Ha experimentado que, debido a un clima laboral hostil, le resulta más difícil concentrarse para resolver imprevistos en sus tareas?	
<b>05</b>	¿Considera que la hostilidad laboral en su centro de trabajo afecta la calidad de las soluciones que brinda a los problemas laborales?	
<b>INCREMENTO SALARIAL</b>		<b>SI</b> <b>NO</b>
<b>06</b>	¿Ha percibido que la hostilidad laboral en su centro de trabajo ha limitado sus posibilidades de obtener un incremento salarial?	
<b>07</b>	¿Considera que el trato hostil hacia los trabajadores influye en que no se reconozca económicamente su esfuerzo o productividad?	
<b>08</b>	¿Cree que en su centro laboral los trabajadores que enfrentan hostilidad tienen menos oportunidades de acceder a aumentos salariales?	
<b>09</b>	¿Ha sentido que la hostilidad laboral en el sector agrario desmotiva a los empleadores a otorgar incrementos salariales justos?	
<b>10</b>	¿Considera que la falta de incremento salarial está relacionada con un ambiente laboral hostil en su centro de trabajo?	

## ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS

VX: HOSTILIDAD LABORAL									
D1: ACTOS DE DISCRIMINACIÓN					D2: ACTOS DE VIOLENCIA				
	p1	p2	p3	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
3	1	1	1	1	2	2	2	1	1
4	1	1	1	1	2	2	2	1	1
5	1	1	1	1	1	2	2	1	1
6	1	1	1	1	1	2	2	1	1
7	1	1	1	1	1	2	2	1	1
8	1	1	1	1	1	2	2	1	1
9	1	1	1	1	1	2	2	1	1
10	1	1	1	1	1	2	1	1	1
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1
13	1	1	1	1	1	2	1	1	1
14	1	1	1	1	1	2	1	1	1
15	1	1	1	1	1	2	1	1	1
16	1	1	1	1	1	2	1	2	1
17	1	1	1	1	1	2	1	2	1
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1
19	1	1	1	1	1	2	1	2	1
20	1	1	1	1	1	1	1	2	1
21	1	1	1	2	1	1	1	2	1
22	1	1	1	2	1	1	1	2	1
23	1	1	1	2	1	1	1	2	1
24	2	1	1	2	1	1	1	2	1
25	2	1	1	1	1	1	1	2	1
26	2	1	1	1	1	1	1	2	1
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	1	1	1	1	1	1	1	1
35	2	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	2

39	1	1	1	1	1	2	1	1	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1	2
41	1	1	1	1	1	1	1	1	2
42	1	2	1	1	1	1	1	1	2
43	1	2	1	1	2	1	1	1	2
44	1	2	1	1	2	1	1	1	1
45	1	2	1	1	2	1	2	1	1
46	1	2	1	1	2	1	1	1	1
47	1	2	1	1	2	1	1	1	1
48	1	2	1	1	2	1	1	1	1
49	1	1	1	1	2	1	1	1	1
50	1	1	1	1	2	1	1	1	1
51	1	1	1	1	2	1	1	1	1
52	1	1	1	1	2	1	2	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	2	1	1	1	1	1	1
57	1	1	2	1	2	1	1	1	1
58	1	1	2	1	2	1	1	1	1
59	2	1	2	1	2	1	1	1	1
60	2	1	2	1	2	2	1	1	1
61	2	1	2	1	2	1	1	1	1
62	1	1	2	1	2	1	1	2	1
63	1	1	2	1	2	1	1	2	1
64	1	1	2	1	2	1	1	2	1
65	1	1	2	1	2	1	1	2	1
66	1	1	2	2	1	1	1	2	1
67	1	1	2	2	1	1	1	2	1
68	1	1	2	2	1	1	1	1	1
69	1	1	2	2	1	1	1	1	1
70	1	1	2	2	1	1	1	1	1
71	1	1	2	2	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	2	1	1
73	1	1	1	1	1	1	2	1	1
74	1	1	1	1	1	1	2	1	1
75	1	1	1	1	1	1	2	1	1
76	1	1	1	1	1	1	2	2	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1

VY: PRODUCTIVIDAD										
D1: CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS						D2: INCREMENTO SALARIAL				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
13	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
15	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
16	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
17	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
22	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
23	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
24	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1
25	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
26	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
27	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
35	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

**ANEXO 5: INFOGRAFÍAS Y ESQUEMAS ALUSIVOS AL TEMA INVESTIGADO**



*Fuente: Lp Pasión Por el Derecho (2022)*



*Fuente: Juris.pe*

ANEXO 6: INFORMACIÓN ADICIONAL AL TEMA INVESTIGADO.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 9149-2015  
JUNÍN  
Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**SUMILLA:** La discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo raza, color orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole en tal sentido los actos discriminatorios por razón de raza señalados en la demanda han sido calificados como delitos contra la humanidad en el proceso penal que se ha seguido contra los funcionarios de la demandada.

Lima, doce de abril de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número nueve mil ciento cuarenta y nueve, guion dos mil quince, guion **JUNÍN**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Azucena Asunción Algendones**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a fojas cuatrocientos veinticuatro, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a fojas cuatrocientos dieciséis, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a fojas trescientos noventa y dos, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la **Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima – SEDAM HUANCAYO S.A.**, sobre cese de actos de hostilidad.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha seis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandante, por la causal de *infracción normativa del inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR)*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

- a) De la demanda, que corre en fojas uno a quince, subsanada en fojas ciento seis, se advierte que la accionante pretende el cese de actos de hostilidad que se han manifestado en su contra de manera reiterada, permanente y continua.
- b) Mediante Sentencia de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y dos, el Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, declaró infundada la demanda; y por Sentencia de Vista de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a mil cuatrocientos dieciséis, el Colegiado de la Primera Sala Mixta de Huancayo de la citada Corte Superior, confirmó la Sentencia de primera instancia.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Segundo: La infracción normativa como causal de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere perjudicada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Dentro del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales de casación que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación de una norma de derecho material; aunque la Ley N° 29497 incluye además a las de normas carácter adjetivo.

**Tercero: La infracción normativa en el caso concreto.**

El inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) establece que son actos de hostilidad equiparables al despido: "*f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*"

**Cuarto:** Para los efectos demandados debe señalarse que la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventaja social y económica que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades laborales a fin de que tanto varones como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

ANA MARÍA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
3da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Quinto:** En ese contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo raza, color orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ven restringidos.

**Sexto:** La igualdad en el trabajo ha sido un tema recurrente en las normas internacionales del trabajo que adopta y promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así en la Declaración de Filadelfia (Carta de Organización y Función de la OIT del año 1944), se reconoce que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".

**Sétimo:** En igual sentido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptado en el año 1988), se reiteró el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, confirmándose así el propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de las oportunidades.

**Octavo:** Entre los primeros instrumentos elaborados por la OIT con el objeto específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

trabajo se encuentran el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (ratificado por el Perú el primero de febrero de mil novecientos sesenta) así como el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (ratificado por el Perú el diez de agosto de mil novecientos setenta).

**Noveno:** El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación se encuentra reconocido a nivel constitucional en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú que establece: Toda persona tiene derecho: "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole"; así mismo el artículo 23° del mismo texto constitucional establece que: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"; y por último el inciso 1 del artículo 26° del referido texto constitucional establece como principio que: regula la relación laboral: "la igualdad de oportunidades sin discriminación".

**Décimo:** Para el caso de autos debe tenerse en cuenta que la demandante alega haber sido discriminada por razón de su raza conforme a la carta notarial de fecha dieciséis de agosto del dos mil trece que en copia corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta, presentando para tales efectos la denuncia penal que por discriminación presentó por ante el Ministerio Público con fecha veintiocho de junio del dos mil trece, que obra a fojas setenta y cinco, el cual además no ha sido materia de cuestión probatoria alguna, siendo que de la valoración de tal instrumental se determina que la demandada ha incurrido en los actos discriminatorios por razón de raza alegados por la demandante, los cuales además han sido calificados como delitos contra la humanidad en el proceso penal que se ha seguido contra los funcionarios de la demandada en que inclusive se

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015

JUNÍN

Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

ha emitido sentencia condenatoria como se aprecia en fojas setenta y seis a setenta y siete del cuaderno de casación.

**Décimo Primero:** En mérito a lo señalado en el considerando precedente en que se ha determinado el acto hostilizadorio contra la actora y en virtud a lo señalado por, el inciso a) del artículo 35 de la referida Ley de Productividad y Competitividad Laboral, corresponde imponer a la demandada una multa equivalente a Cinco Unidades de Referencia Procesal ( 5 URP).

**Décimo Segundo:** En consecuencia, se determina que el pronunciamiento impugnado ha incurrido en infracción normativa respecto a los alcances del acto de hostilidad contemplado en el inciso f) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) por lo cual la causal invocada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Azucena Asunción Algendones**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a fojas cuatrocientos veinticuatro; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos dieciséis; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y dos,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 9149-2015  
JUNÍN  
Cese de actos de hostilidad  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

que declara infundada la demanda y **REFORMÁNDOLA** declararon fundada en parte; **ORDENARON** que la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima - SEDAM HUANCAYO S.A cese los actos de hostilización por razón de raza en que ha incurrido además del pago de una multa en el equivalente a Cinco Unidades de Referencia Procesal ( 5 URP); **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la Empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo Sociedad Anónima - SEDAM HUANCAYO S.A., sobre cese los actos de hostilidad; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arias Lazarte** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA


YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

CEC

  
ANA MARÍA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA