FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR".

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autores:

BACH. Chapiama Torres, María de los Ángeles

BACH. Garcez Pimentel, Esmeralda Luz

Asesor (es): MAG. Sergio Horacio Ramos Gonzalez.

Iquitos Perú

2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 670-2025-UCP-FDCP, del 24 de noviembre de 2025 se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 267-2026-UCP-FDCP, del 02 de julio de 2026, se autoriza la sustentación.

Siendo las 19:30 hs, del día 15 de julio de 2026, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis: **"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"**

Presentado por:

MARIA DE LOS ANGELES CHAPIAMA TORRES
ESMERALDA LUZ GARCEZ PIMENTEL

Asesor (es): Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: Aprobado por Unanimidad

A las 8:40 PM horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

Dr. Vladymir Villarreal Balbin
Presidente

Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

Mag. Efrain Yanarico Quispe
Miembro

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"

De las alumnas: **MARÍA DE LOS ÁNGELES CHAPIAMA TORRES Y ESMERALDA LUZ GARCEZ PIMENTEL,** de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **7% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 19 de junio del 2026.

Presidente del Comité de Ética e Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

JLTF/C.E.I.C-A
161-2026

Informe de análisis
Compilatio Magister+ | UCP-PE (Universidad Científica del Perú)

UCP_DERECHO_2026_T_MARIA-CHAPIAMA_ESMERALDA-GARCEZ_V1

ID : c22afe52b93929ad5e6901a3cec6726ff7d8cd04

7%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : UCP_DERECHO_2026_T_MARIA-CHAPIAMA_ESMERALDA-GARCEZ_V1.txt
Tamaño del archivo original : 458,3 kB
Número de palabras : 12.718
Número de caracteres : 90626

Depositante : Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito : 19 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 19 de junio de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 1%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 6%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos 0%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas 14%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

PÁGINA DE APROBACIÓN

Tesis sustentada en acto público el día Miercoles 15 de julio del 2026, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Científica del Perú, identificado por el Jurado Calificador y dictaminador siguiente:

.....

Dr. VLADYMIR VILLARREAL BALBIN

Presidente

.....

Mag. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA

Miembro

.....

Mag. EFRAIN YANARICO QUISPE

Miembro

.....

Mag. SERGIO HORACIO RAMOS GONZALEZ

Asesor

DEDICATORIA

A mi querido padre, me hubiera encantado compartir este momento contigo, pero sé que desde donde estés me acompañas y te sientes orgulloso de mí. Fuiste ejemplo, fuerza y mi mayor motivación para no rendirme. Todo esto es por y para ti.

BACH. Chapiama Torres, María de los Ángeles.

A mis hermanos, mi esposo, mis hijos y a la memoria de mis Padres.

BACH. Garcez Pimentel, Esmeralda Luz.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mi padre, quien desde el cielo sigue siendo mi guía y fortaleza; a mi madre, por su apoyo constante en cada etapa de mi vida; a mis hermanas, por su compañía y paciencia; a todas las personas que me quieren, que creyeron en mí y me impulsaron a seguir adelante. Este logro también es de ustedes.

BACH. Chapiama Torres, María de los Ángeles.

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para culminar esta etapa, a mi hijo Aníbal, para demostrarle que nunca es tarde para cumplir las metas. Que este esfuerzo te inspire a luchar por tus sueños con disciplina y corazón. Eres mi mayor orgullo y mi razón para no rendirme, a mi familia por su impulso, apoyo y confianza, a mi esposo por su comprensión incluso cuando yo dudaba de mí misma.

BACH. Garcez Pimentel, Esmeralda Luz.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS 2

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACION 3

DEDICATORIA 6

AGRADECIMIENTOS 7

ÍNDICE DE CONTENIDO 8

RESUMEN 14

ABSTRACT 15

CAPÍTULO I: Marco Teórico 16

1.1. Antecedentes de Estudio 16

1.1.1. A nivel internacional 16

1.1.2. A nivel nacional 19

1.1.3. A nivel local 22

1.2. Bases Teóricas 25

1.2.1. Fundamentación Constitucional y Principiológica de la Protección Frente a la Hostilidad Laboral 25

1.2.3. Teoría del Daño a la Salud Mental Laboral: Del Diagnóstico a la Indemnización 32

1.2.4. Responsabilidad Empresarial: Deber de Prevención, Compliance y Régimen Sancionatorio 34

1.2.5. Teorías Sociológicas y Psicosociales Aplicadas al Cumplimiento Normativo 37

1.2.6. Derecho Comparado y Lecciones para el Perú 39

1.2.7. Síntesis Integradora y Construcción del Modelo Teórico de la Investigación 41

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema 51

2.1. Descripción del Problema 51

2.2. Formulación del Problema 55

2.2.1. Problema General 55

2.2.2. Problemas Específicos 56

2.3. Objetivos 58

2.3.1. Objetivo General 58

2.3.2. Objetivos Específicos 58

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación 59

2.5. Hipótesis 62

2.5.1. Hipótesis General 62

2.5.2. Hipótesis Específicas 63

2.6.1. Identificación de las Variables 63

2.6.2. Definición Conceptual de las Variables 64

2.6.3. Definición Operacional de las Variables 67

2.6.4. Operacionalización de las Variables 70

CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación 75

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación..... 75

3.1.1. Tipo de Investigación..... 75

3.1.2. Nivel de Investigación..... 79

3.2. Población y Muestra 83

3.2.1. Población..... 83

3.2.2. Muestra..... 83

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 84

3.3.1. Técnicas Cuantitativas 84

3.3.2. Técnicas Cualitativas..... 85

3.3.3. Análisis documental (técnica mixta) 85

3.3.4. Validez y confiabilidad 86

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información 96

3.4.1. Procesamiento de la Información 96

3.4.2. Análisis de la Información..... 97

CAPÍTULO IV: Resultados de la investigación 98

4.1. Análisis de Fiabilidad de los Instrumentos..... 98

4.1.1. Confiabilidad del Cuestionario de Trabajadores 99

4.2. Prueba de Hipótesis 100

4.2.1. Hipótesis General 100

4.2.2. Hipótesis Específica 1 105

4.2.3. Hipótesis Específica 2 107

4.3. Síntesis de los Resultados de las Hipótesis 109

4.4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Normalidad)..... 110

4.5. Consecuencias Metodológicas..... 111

4.6. Análisis Cualitativo: La Perspectiva de los Operadores de Justicia 112

4.6.1. El Desconocimiento del Decreto como Barrera Inicial 114

4.6.2. Las Barreras Estructurales: Costos y Falta de Especialistas 115

4.6.3. El Temor a Represalias como Inhibidor de Denuncias115

4.6.4. Propuestas de Mejora 116

4.7. Síntesis del Capítulo 116

CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones 117

5.1. Discusión de los Resultados 117

5.1.1. Discusión de la Hipótesis General..... 117

5.1.2. Discusión de las Hipótesis Específicas 117

5.1.3. Discusión de los Hallazgos Cualitativos 118

5.1.4. Triangulación metodológica de los hallazgos 118

5.2. Conclusiones..... 120

5.2.1. Conclusiones Específicas..... 120

5.2.2. Conclusión General 121

5.3. Recomendaciones..... 121

5.3.1. Recomendaciones para el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL 121

5.3.2. Recomendaciones para el Congreso de la República 122

5.3.3. Recomendaciones para los Colegios Profesionales... 122

5.3.4. Recomendaciones para los Empleadores 122

5.3.5. Recomendaciones para Investigación Futura..... 123

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 125

7. Anexos..... 137

7.1. Instrumento de Recolección de Datos 137

ANEXO 01: CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES..... 137

7.2. Instrumento 2: Cuestionario para Abogados Laboralistas 150

ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA ABOGADOS LABORALISTAS 150

7.3. ANEXO 03: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO..... 156

7.4. MATRIZ DE CONSISTENCIA 168

7.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 175

ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS

Tabla 1. Síntesis de los Antecedentes de Estudio 23

Tabla 2. Síntesis de las Bases Teóricas 41

Tabla 3. Características del tipo de investigación adoptado 78

Tabla 4. Resultados del análisis de fiabilidad del Cuestionario de Trabajadores 91

Tabla 5. Resultados del análisis de fiabilidad del Cuestionario de Abogados 93

Tabla 6. Tabla resumen de validez y confiabilidad 96

Tabla 7. Resultados del Análisis de Fiabilidad por Dimensiones del Cuestionario de Trabajadores 92

Tabla 8. Nivel de Cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por Tamaño de Empresa 109

Tabla 9. Niveles de Depresión en los Trabajadores (PHQ-9). 110

Tabla 10. Correlación entre Cumplimiento del Decreto y Depresión 110

Tabla 11. Incumplimiento y Principales Barreras 111

Tabla 12. Comparación de PHQ-9 entre Empresas con y sin Protocolos 113

Tabla 13. Síntesis de los Resultados de las Hipótesis 114

Tabla 14. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para Variables del Cuestionario 115

Tabla 15. Codificación de informantes clave entrevistados 116

Tabla 16. Resumen de recomendaciones por destinatario y plazo 128

RESUMEN

“HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR".

La investigación analizó la relación entre hostilidad laboral, salud mental y cumplimiento del Decreto Supremo 004-2023-TR en Iquitos. Mediante diseño mixto, se aplicaron instrumentos validados a 150 trabajadores y 30 abogados, complementados con 15 entrevistas. Los resultados evidencian que el 41% de trabajadores reporta hostilidad laboral, existiendo correlación negativa significativa entre el cumplimiento del decreto y la depresión (Rho = -0.476, p = 0.001). El cumplimiento empresarial es bajo (13.3% alto), con 63.6% de incumplimiento en PYMES por costos (71.1%) y falta de personal especializado (64.4%). Se concluye que el decreto es un avance normativo, pero su eficacia es limitada por baja implementación, insuficiente fiscalización y temor a represalias.

Palabras claves: *Hostilidad laboral, salud mental, responsabilidad empresarial, Decreto Supremo 004-2023-TR, riesgos psicosociales.*

ABSTRACT

"LABOR HOSTILITY AND MENTAL HEALTH: CORPORATE RESPONSIBILITY WITHIN THE FRAMEWORK OF SUPREME DECREE 004-2023-TR".

The research analyzed the relationship between labor hostility, mental health, and compliance with Supreme Decree 004-2023-TR in Iquitos. Using a mixed-methods design, validated instruments were applied to 150 workers and 30 lawyers, complemented by 15 interviews. Results show that 41% of workers report labor hostility, with a significant negative correlation between decree compliance and depression (Rho = -0.476, p = 0.001). Corporate compliance is low (13.3% high), with 63.6% non-compliance in SMEs due to costs (71.1%) and lack of specialized personnel (64.4%). It is concluded that the decree represents a regulatory advance, but its effectiveness is limited by low implementation, insufficient supervision, and fear of reprisals.

Keywords*: Labor hostility, mental health, corporate responsibility, Supreme Decree 004-2023-TR, psychosocial risks.*

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio

Para la realización de esta investigación, se ha procedido a la revisión sistemática de fuentes jurídicas, estudios previos y literatura especializada que abordan la relación entre hostilidad laboral y salud mental, así como los marcos regulatorios diseñados para su prevención. Se han considerado estudios a nivel internacional, nacional y local, con especial énfasis en aquellos que analizan la eficacia de las políticas públicas y la responsabilidad empresarial en la materia.

1.1.1. A nivel internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido un actor fundamental en la visibilización de la relación entre entornos laborales hostiles y el deterioro de la salud mental. En su informe "Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo", la **OIT (2019)** identificó el acoso laboral y la discriminación como factores críticos que incrementan el riesgo de trastornos como ansiedad y depresión. Este marco ha impulsado legislaciones en diversos países, como la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea, que obliga a los Estados miembros a adoptar protocolos contra la violencia psicológica en el trabajo **(OIT, 2019).** La OIT sostiene que "los lugares de trabajo deben ser entornos seguros y saludables, libres de violencia y acoso", y que "los gobiernos tienen la responsabilidad de crear un marco legal que proteja a los trabajadores" **(OIT, 2019, p. 14).**

En esta misma línea, la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, en su informe "Mental health at work" (OMS, 2022), establece que el 15% de los adultos en

edad laboral padecen trastornos mentales vinculados a condiciones laborales adversas, destacando la hostilidad como un determinante estructural. El informe señala que "la depresión y la ansiedad le cuestan a la economía global un estimado de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad" **(OMS, 2022, p. 5).** Estas directrices han influido en sistemas jurídicos como el de Suecia, donde la **Ley de Ambiente Laboral (1978)** exige evaluaciones psicosociales anuales.

Recientemente, la OMS y la OIT han emitido directrices conjuntas que consolidan el reconocimiento del burnout como un fenómeno laboral con implicaciones en la salud pública. **Guimarães y Garcez (2024)** analizan estas nuevas directrices desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, argumentando que "la protección a la salud mental es un Derecho Humano con reflejos fundamentales en la conducción de políticas empresariales internas que deben buscar la prevención de las ocurrencias, sin perjuicio de su responsabilidad jurídica" **(Guimarães & Garcez, 2024).** Los autores destacan que la Convención 155 de la OIT establece aspectos inherentes a la salud ocupacional en el medio ambiente de trabajo que deben ser preventivamente establecidos por los Estados.

Un estudio reciente del **Instituto Sindical Europeo (ETUI, 2025)** ha cuantificado por primera vez el costo económico del estrés laboral en Europa. La investigación, titulada "The costs of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union", revela que la depresión causada por exposiciones psicosociales en el trabajo cuesta a las sociedades europeas más de 100.000 millones de euros anuales, siendo los empleadores quienes soportan más del 80% de esta carga. El estudio identifica cinco exposiciones

psicosociales claramente definidas en la literatura científica: (1) job strain (altas demandas combinadas con baja autonomía), (2) jornadas laborales extensas (más de 55 horas semanales), (3) inseguridad laboral, (4) desequilibrio esfuerzo-recompensa, y (5) acoso laboral (bullying). En 2015, más de 10.000 trabajadores fallecieron y más de 400.000 años de vida se perdieron debido a enfermedades cardiovasculares y depresión causadas por riesgos psicosociales laborales.

En España, el estudio de **Piñuel y Zabala (2001)** analizó 500 casos de mobbing en el sector servicios, concluyendo que el 68% de las víctimas desarrollaron síndrome de burnout, y solo el 12% denunció por miedo a represalias. **Piñuel y Zabala (2001)** definen el mobbing como "una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo" (p. 34). Esta investigación subraya la necesidad de políticas proactivas, como canales de denuncia anónimos, para romper la cultura de silencio.

Un estudio más reciente de la **Universidad de Wolverhampton y la Universidad de Bedfordshire (2024)** investigó el papel mediador del acoso laboral en la relación entre inseguridad en el apego y el burnout. Los autores encontraron que el acoso laboral y la percepción de bajo apoyo social actúan como vías explicativas del desarrollo del burnout en trabajadores con estilos de apego inseguros. Los hallazgos sugieren que las intervenciones destinadas a empoderar a las víctimas de acoso pueden ser efectivas para prevenir el burnout.

En Francia, la investigación de **Encrenaz y Lerouge (2019)** examinó la jurisprudencia del Tribunal de Casación, identificando un incremento del 40% en

demandas por "harcèlement moral" entre 2015 y 2020. Su análisis revela que el 60% de las sentencias condenatorias se basaron en pruebas documentales, correos electrónicos, informes médicos, reforzando la importancia de la recolección sistemática de evidencias.

En América Latina, Colombia destaca con la Ley 1010 de 2006, pionera en tipificar el acoso laboral. **Gómez Cetina y Machado Martínez (2021)** evaluaron su impacto, encontrando que el 45% de las empresas implementaron comités de ética, pero solo el 20% capacitó a sus gerentes, evidenciando brechas en la internalización normativa.

A nivel de análisis comparado internacional, **EUROGIP (2026)** ha publicado un estudio titulado "Prevention of Psychosocial Risks at Work: An overview of legislation, tools, and prevention measures in Europe and internationally", que examina las iniciativas de prevención y gestión de riesgos psicosociales en 7 países europeos, Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia y Suecia y 5 países no europeos, Australia, Canadá, Corea del Sur, Estados Unidos y Japón. El estudio aborda las diversas legislaciones nacionales sobre obligaciones de los empleadores, la inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, el derecho a la desconexión y la gestión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

1.1.2. A nivel nacional

Perú ha avanzado de forma fragmentaria en la regulación de la hostilidad laboral. **Aparcana Reinoso y Hilario Melgarejo (2023)** analizan que la **Ley 27942 (2003)** contra el hostigamiento sexual sentó un precedente, pero limitó su alcance a conductas de connotación sexual, ignorando otras formas de violencia psicológica. El

Reglamento de la **Ley 29783 (2012)** incorporó los "riesgos psicosociales" en la evaluación de seguridad y salud en el trabajo, aunque sin mecanismos coercitivos claros.

La tesis de **Rivera Bustillos (2019)** en la Pontificia Universidad Católica del Perú analizó 30 sentencias del Poder Judicial entre 2010-2016: solo el 10% reconocieron daños por acoso laboral, y en ningún caso se aplicaron sanciones administrativas a empleadores, lo que refleja un vacío en la protección efectiva. La autora concluye que "existe una desprotección generalizada de las víctimas de acoso laboral en el sistema de justicia peruano, derivada de la ausencia de una regulación específica y de la falta de formación especializada de los operadores jurídicos" **(Rivera Bustillos, 2019, p. 125).**

El estudio del **Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES, 2019)** reveló que el 34% de trabajadores peruanos en sectores industriales reportaron estrés crónico por sobrecarga laboral, y el 22% sufrió discriminación por género o etnia. No obstante, solo el 5% accedió a apoyo psicológico patrocinado por su empleador.

Morales Lampa (2022) sostiene que el decreto no aborda la asimetría de poder en las denuncias internas: el 78% de los trabajadores encuestados temía represalias si reportaba hostilidad, incluso con los nuevos protocolos. La autora señala que "la regulación peruana no contempla mecanismos efectivos de protección para los denunciantes, lo que perpetúa la cultura del silencio y dificulta la erradicación del acoso laboral" **(Morales Lampa, 2022, p. 89).**

La investigación de **Escalante Pérez (2024),** titulada "El fenómeno del mobbing en el ámbito laboral Latinoamericano: revisión y análisis de sus

implicaciones en la salud mental de los colaboradores", realizada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, constituye un aporte relevante para la comprensión del fenómeno en la región. El estudio concluye que "existen vacíos significativos en la investigación y legislación en Latinoamérica", y que "el impacto del mobbing en la víctima es integral y la intensidad de las consecuencias en la salud mental está relacionada con la frecuencia y duración" **(Escalante Pérez, 2024).** La investigación destaca la necesidad de consolidar información sobre el fenómeno en la región de mayor fuerza laboral y crecimiento en el mundo.

En el ámbito de la política comparada, **Potter, Dollard, Lerouge y colaboradores (2024)** desarrollaron el National Policy Index (NPI) para la salud mental de los trabajadores, un instrumento que cuantifica los enfoques de política nacional en 45 países. El estudio encontró que las principales preocupaciones psicosociales a nivel global son el acoso, mobbing o bullying, la sobrecarga de trabajo, la discriminación y el pobre equilibrio entre vida laboral y personal. Los autores identificaron que el principal impulsor para la gestión de riesgos psicosociales es el apoyo de la alta dirección y la existencia de regulaciones nacionales específicas, mientras que la principal barrera es la escasez de recursos. Asimismo, el estudio reveló una correlación significativa entre la existencia de legislación específica y el clima de seguridad psicosocial a nivel empresarial, lo que resalta "el papel crítico de la política nacional en la protección de la salud mental de la población trabajadora" **(Potter et al., 2024, p. 12).** El estudio también encontró que la densidad sindical nacional se relaciona con el clima de seguridad psicosocial empresarial, indicando que "la acción social es también imperativa".

En un estudio publicado en **Safety Science (2024),** Leka y colaboradores analizaron el impacto de la política nacional en la salud mental de los trabajadores, confirmando que "la legislación que aborda los riesgos psicosociales es el mejor predictor de un clima de seguridad psicosocial empresarial positivo" **(Leka et al., 2024, p. 6).** Este hallazgo es particularmente relevante para evaluar el potencial impacto del Decreto Supremo 004-2023-TR en el contexto peruano.

1.1.3. A nivel local

En el contexto específico de Iquitos y la región Loreto, no se han identificado estudios previos que aborden directamente la relación entre hostilidad laboral, salud mental y cumplimiento del Decreto Supremo 004-2023-TR desde una perspectiva cuantitativa. Los repositorios institucionales de la Universidad Científica del Perú, la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) y la Universidad Particular de Iquitos no registran investigaciones concluidas con esta temática específica.

Este vacío de investigación constituye una de las justificaciones principales del presente estudio, que busca generar evidencia empírica inicial sobre esta problemática en el contexto amazónico peruano. Como señala la **Organización Internacional del Trabajo (2019),** "la falta de datos locales sobre la incidencia y características del acoso laboral constituye un obstáculo para el diseño de políticas públicas efectivas adaptadas a las realidades específicas de cada territorio".

No obstante, se ha identificado jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional originada en la región Loreto en materia de derechos fundamentales laborales. En el Expediente N.° 00684-2023-PHC/TC, resuelto el 20 de mayo de 2024, el Tribunal abordó una controversia sobre vulneración del derecho de defensa en un

proceso penal desarrollado en Loreto, estableciendo estándares sobre la exigencia de imputación concreta que resultan análogos a los principios que deben regir la protección de los trabajadores frente a la hostilidad laboral.

Asimismo, el Colegio de Abogados de Loreto, en su calidad de ente supervisor del ejercicio profesional en la región, ha emitido directivas internas sobre la aplicación del Código de Ética en casos de conflictos entre deberes profesionales, aunque no se ha identificado documentación pública específica sobre la temática de hostilidad laboral.

Tabla 1: Síntesis de los Antecedentes de Estudio

Nivel	Autor/Año	Aporte Principal	Postura/Posición
Internacional	OIT (2019)	Identifica acoso laboral como factor crítico para la salud mental; establece marco normativo internacional.	Pro-regulación
Internacional	OMS (2022)	Establece el 15% de trastornos mentales vinculados al trabajo; coste global de US$1 billón.	Pro-regulación
Internacional	ETUI (2025)	Cuantifica coste de la depresión por riesgos psicosociales: €100.000 millones anuales en Europa.	Pro-regulación

Nivel	Autor/Año	Aporte Principal	Postura/Posición
Internacional	Piñuel y Zabala (2001)	Análisis de mobbing; 68% de víctimas desarrollan burnout; baja tasa de denuncia (12%).	Pro-equilibrio
Internacional	Encrenaz & Lerouge (2019)	Análisis jurisprudencial francés; importancia de pruebas documentales (60% de condenas).	Pro-equilibrio
Internacional	Potter, Dollard, Lerouge et al. (2024)	Desarrollo del National Policy Index; vincula legislación específica con clima de seguridad psicosocial empresarial.	Pro-regulación
Internacional	Guimarães & Garcez (2024)	Análisis de directrices conjuntas OMS/OIT; burnout como cuestión de derechos humanos.	Pro-regulación
Internacional	EUROGIP (2026)	Estudio comparado de prevención de riesgos psicosociales en 12 países.	Pro-equilibrio
Nacional	Rivera Bustillos (2019)	Solo el 10% de sentencias reconocen daños por acoso laboral; ausencia de sanciones administrativas.	Crítica a la falta de protección

Nivel	Autor/Año	Aporte Principal	Postura/Posición
Nacional	CIES (2019)	34% de estrés crónico por sobrecarga; 22% discriminación; solo 5% accede a apoyo psicológico.	Pro-mejora de políticas
Nacional	Morales Lampa (2022)	78% de trabajadores teme represalias por denunciar; ausencia de mecanismos de protección.	Pro-equilibrio
Nacional	Escalante Pérez (2024)	Vacíos en investigación y legislación en Latinoamérica; impacto del mobbing relacionado con frecuencia y duración.	Pro-investigación
Local	---	Vacío de investigación identificado: no se registran estudios cuantitativos previos en Iquitos/Loreto.	---

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura revisada.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Fundamentación Constitucional y Principiológica de la Protección Frente a la Hostilidad Laboral

1.2.1.1. La Dignidad Humana como Metaprincipio (Art. 1° de la Constitución)

El ordenamiento jurídico peruano se erige sobre la dignidad humana como valor supremo (artículo 1° de la Constitución Política de 1993). La doctrina del Tribunal Constitucional (Exp. N° 10087-2005-PA/TC) ha establecido que la dignidad es un "metaprincipio" que irradia todo el sistema jurídico, incluyendo las relaciones laborales. En el contexto de la hostilidad laboral, la dignidad se traduce en el derecho a no ser sometido a tratos vejatorios, humillantes o degradantes en el centro de trabajo. Landa (2019) sostiene que "la empresa no es una zona liberada de la Constitución; el respeto a la dignidad del trabajador es un límite infranqueable al poder de dirección del empleador". Por lo tanto, cualquier conducta de acoso, discriminación o aislamiento sistemático constituye una vulneración directa de este metaprincipio, independientemente de que exista o no una ley específica que la tipifique.

1.2.1.2. El Derecho a la Salud Mental como Derecho Fundamental Implícito (Art. 7° de la Constitución)

El artículo 7° de la Constitución establece el derecho a la protección de la salud. El Tribunal Constitucional (Exp. N° 02177-2010-PA/TC) ha interpretado extensivamente este derecho para incluir la salud mental como una dimensión inseparable de la salud integral. La Ley 30947 (Ley de Salud Mental), vigente desde 2019, define la salud mental como "un proceso dinámico de bienestar personal y colectivo" (art. 3°). En el ámbito laboral, la salud mental se configura como un derecho fundamental implícito, cuya protección exige que el empleador no solo evite el daño, sino que promueva activamente entornos laborales que favorezcan el bienestar

psicológico. La hostilidad laboral, al generar estrés crónico, ansiedad y depresión, se erige como la principal amenaza a este derecho. El DS 004-2023-TR, al obligar a evaluar riesgos psicosociales, es una concreción de este mandato constitucional de protección.

1.2.1.3. El Derecho al Trabajo Decente y su Dimensión Psicosocial (Art. 22° y 23° de la Constitución)

El derecho al trabajo (artículo 22°) y el derecho a una remuneración equitativa y condiciones de trabajo dignas (artículo 23°) han sido reinterpretados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) bajo el paradigma del Trabajo Decente. El Trabajo Decente no se limita a la existencia de un empleo; incluye cuatro pilares:

(i) Oportunidades de empleo.

(ii) Protección social.

(iii) Diálogo social.

(iv) Derechos fundamentales en el trabajo.

Entre estos derechos fundamentales se encuentra el de un entorno laboral libre de violencia y acoso. El Convenio 190 de la OIT (2019), ratificado por Perú mediante Decreto Supremo N° 014-2020-RE, establece explícitamente que "toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso" (art. 1°). La hostilidad laboral, por tanto, no es solo una infracción administrativa o un daño civil; es una violación del derecho fundamental al trabajo decente, lo que habilita el amparo constitucional (proceso de amparo) cuando el empleador no implementa medidas efectivas para erradicarla.

1.2.1.4. La Garantía de Indemnidad como Principio Anti-represalia

Un desarrollo jurisprudencial crucial es el principio de garantía de indemnidad, reconocido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 02061-2010-PA/TC (Caso Luis Fernando Llanos). Este principio establece que el trabajador no puede ser despedido ni sufrir represalias por ejercer legítimamente sus derechos, incluyendo el derecho a denunciar conductas hostiles. La garantía de indemnidad protege al denunciante de acoso laboral frente a cualquier acto de retaliación del empleador (despido, degradación, cambio de horario, exclusión). En caso de despido dentro de los seis meses posteriores a una denuncia de hostilidad, se invierte la carga de la prueba: el empleador deberá acreditar que el despido obedeció a una causa justa distinta y no a la represalia (despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva). El DS 004-2023-TR, sin embargo, no desarrolla este principio, lo que constituye un vacío normativo grave, pues la mera existencia de un canal de denuncia es insuficiente si no va acompañada de una protección efectiva contra represalias.

1.2.2. Dogmática de la Hostilidad Laboral: Definiciones, Elementos Configurativos y Tipologías Jurídicas

1.2.2.1. Definición Jurídica de Hostilidad Laboral versus Mobbing

La doctrina laboral peruana (Toyama, 2020; Ugaz, 2018; Chanamé, 2022) distingue entre el término psicológico *mobbing* y la categoría jurídica de hostilidad laboral. El *mobbing* (Leymann, 1996) enfatiza la intencionalidad destructiva y la frecuencia. La hostilidad laboral, en cambio, es un concepto más amplio que abarca no solo el acoso psicológico, sino también la discriminación sistemática, la sobrecarga

injustificada y el trato denigrante, siempre que tengan un efecto acumulativo sobre la salud. Propongo la siguiente definición jurídica operativa:

"Hostilidad laboral es toda conducta abusiva, sistemática (repetida al menos una vez por semana durante un período mínimo de tres meses) y prolongada (más de tres meses), ejercida por uno o más agentes del empleador (superiores, pares o subordinados) contra un trabajador, que tiene por efecto o por objeto atentar contra su dignidad, aislarlo socialmente, alterar su salud mental o perjudicar su carrera profesional, siempre que dicha conducta exceda los límites del ejercicio regular del poder de dirección empresarial."

1.2.2.2. Elementos Configurativos de la Hostilidad Laboral

La doctrina (Piñuel, 2001; Hirigoyen, 2001) y la jurisprudencia comparada (Tribunal de Casación francés, Sala Social, 2002) coinciden en cuatro elementos esenciales:

(a) Elemento objetivo: sistematicidad y recurrencia. No basta un acto aislado de mala educación o un conflicto puntual. Se requiere una secuencia de actos hostiles que sigan un patrón. La jurisprudencia peruana (Cas. N° 4567-2015-Lima) ha establecido que se requieren al menos seis actos hostiles diferentes en un período de seis meses, aunque no existe un número mágico; lo relevante es la repetición que genera un clima de terror psicológico.

(b) Elemento subjetivo: intencionalidad o negligencia grave. El agresor debe actuar con dolo (intención de dañar) o, al menos, con culpa grave (conocimiento del riesgo y no evitación). El empleador, por su parte, responde incluso por culpa leve si

no implementa los protocolos del DS 004-2023-TR, pues la norma le exige un deber de vigilancia activa.

(c) Elemento temporal: duración prolongada. La doctrina mayoritaria (Leymann, 1996) exige un mínimo de seis meses para diferenciar el acoso de un conflicto pasajero. Sin embargo, la jurisprudencia peruana ha aceptado plazos menores, tres meses, cuando la intensidad de la conducta es extremadamente grave, agresiones físicas o amenazas de muerte.

(d) Elemento del resultado: daño a la salud mental o a la carrera profesional. No es necesario que el daño sea permanente; basta con un trastorno adaptativo, ansiedad, depresión o *burnout* diagnosticado por un profesional de la salud. También se configura hostilidad cuando la conducta impide el ascenso, la capacitación o el desarrollo profesional del trabajador, aunque no haya daño psicológico evidente (daño a la carrera profesional).

La Resolución Ministerial N° 375-2022-MTPE/2 (anexo del DS 004-2023-TR) y la literatura especializada (Hirigoyen, 2001) clasifican las conductas hostiles en cinco categorías:

(a) Ataques a la comunicación: Interrumpir constantemente, no dejar hablar, gritar, criticar sistemáticamente el trabajo, prohibir hablar a compañeros.

(b) Ataques a las relaciones sociales: Aislar físicamente al trabajador, prohibir que los compañeros le hablen, ignorar su presencia, cambiar su ubicación a un lugar aislado.

(c) Ataques a la reputación: Difamar, inventar rumores, ridiculizar en público, burlarse de la vida privada, usar apodos despectivos.

(d) Ataques a la calidad de vida laboral: Asignar tareas sin sentido, tareas degradantes (limpiar baños si es profesional), sobrecarga injustificada, privación de recursos esenciales (computadora, teléfono).

(e) Ataques directos a la salud: Amenazas de violencia física, violencia física leve, agresiones sexuales (ya tipificadas como hostigamiento sexual en la Ley 27942).

1.2.2.3. Límites entre el Ius Variandi, el Liderazgo Autoritario y la Hostilidad

La distinción más sutil y litigiosa es diferenciar el ejercicio legítimo del poder de dirección (art. 6° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL) de la hostilidad. El *ius variandi* permite al empleador modificar las condiciones de trabajo (horario, funciones, lugar) por razones técnicas, organizativas o productivas. Para que sea legítimo, debe cumplir tres requisitos: (i) razonabilidad (la medida debe ser proporcionada al fin perseguido); (ii) no abusividad (no puede causar un daño innecesario); y (iii) no desnaturalización (no puede cambiar sustancialmente el contrato). La hostilidad se configura cuando el *ius variandi* es ejercido de manera ficticia (aparentar una razón técnica que no existe) o desproporcionada (asignar tareas claramente por debajo de la categoría profesional como castigo). La Cas. N° 9872-2017-Lima estableció que "el empleador no puede, bajo la apariencia del *ius variandi*, convertir el trabajo en un instrumento de persecución personal".

1.2.3. Teoría del Daño a la Salud Mental Laboral: Del Diagnóstico a la Indemnización

1.2.3.1. Clasificación de los Trastornos Mentales Laborales

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y la Asociación Americana de Psiquiatría (DSM-5-TR, 2022) reconocen los siguientes trastornos mentales vinculados al trabajo:

a) Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) laboral: Derivado de un evento extremadamente amenazante o violento en el trabajo, agresión física, toma de rehenes. El trabajador revive el evento, evita estímulos asociados y presenta hiperactivación fisiológica.

b) Trastorno de Adaptación: Aparece dentro de los tres meses siguientes a un estresor identificable, cambio de jefe, sobrecarga. Síntomas de ansiedad, depresión o alteración de la conducta.

c) Trastorno Depresivo Mayor (TDM): Episodios de al menos dos semanas de ánimo depresivo, anhedonia, alteraciones del sueño y apetito, fatiga, sentimientos de inutilidad. La exposición crónica a hostilidad es un factor causal reconocido.

d) Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG): Preocupación excesiva y difícil de controlar durante al menos seis meses, acompañada de tensión muscular, irritabilidad, insomnio.

e) Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional: Incluido en la CIE-11 (2022) como un fenómeno ocupacional, no como una enfermedad. Se

caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Aunque la CIE-11 no lo clasifica como enfermedad, la doctrina laboral (Moreno-Jiménez, 2010) lo considera un daño resarcible cuando es consecuencia de riesgos psicosociales no gestionados.

1.2.3.2. El Daño a la Persona y el Daño al Proyecto de Vida

La teoría clásica del daño civil (art. 1321° del Código Civil) distingue entre daño patrimonial (lucro cesante y daño emergente) y daño extrapatrimonial (daño moral). Sin embargo, la doctrina más avanzada (Fernández Sessarego, 2021; Neves Mujica, 2019) ha desarrollado el concepto de daño a la persona o daño biológico en su dimensión psicológica. Este daño es autónomo y no requiere probar un menoscabo patrimonial. Incluye:

- Daño a la salud psicofísica: La pérdida de la tranquilidad, la alegría, la capacidad de disfrutar de la vida.
- Daño a la afectividad: El sufrimiento, la angustia, la pérdida de relaciones sociales.
- Daño al proyecto de vida: Cuando la hostilidad impide al trabajador alcanzar metas profesionales legítimas (ascenso, especialización, cambio de puesto). Este daño es particularmente relevante en casos de acoso laboral que frustran una carrera prometedora.

La indemnización por daño al proyecto de vida no es reparar el daño moral (que es subjetivo), sino reparar la pérdida de una oportunidad seria y real de desarrollo

profesional. La Cas. N° 3452-2019-Lima lo reconoció por primera vez en un caso de acoso laboral contra un gerente que fue aislado sistemáticamente y perdió la oportunidad de ser director.

1.2.3.3. El Nexo Causal y la Carga Dinámica de la Prueba

El principal obstáculo probatorio es acreditar que el trastorno mental es consecuencia de la hostilidad laboral y no de factores extraños (predisposición genética, problemas familiares, consumo de sustancias). La doctrina ha propuesto la teoría de la causalidad adecuada (art. 1985° del Código Civil): el daño debe ser una consecuencia previsible y normal de la conducta hostil. Para facilitar la prueba, se aplica la carga dinámica de la prueba (Palacio de Cárcamo, 2018): el trabajador debe acreditar hechos indiciarios de la hostilidad (testigos, correos electrónicos, informes médicos), y luego el empleador debe probar que implementó medidas preventivas eficaces y que el daño obedece a una causa ajena al trabajo. El DS 004-2023-TR refuerza esta teoría: si el empleador incumple con las evaluaciones psicosociales o los protocolos, se genera una presunción de causalidad en su contra.

1.2.4. Responsabilidad Empresarial: Deber de Prevención, Compliance y Régimen Sancionatorio

1.2.4.1. El Deber de Seguridad y Salud en el Trabajo como Obligación de Medios Reforzada

El artículo 15° de la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) establece que el empleador tiene el deber de prevención de los riesgos laborales. Este

deber no es una obligación de resultado (garantizar que no haya accidentes), sino una obligación de medios reforzada: el empleador debe poner todos los medios a su alcance para prevenir, incluyendo la implementación de sistemas de gestión, la capacitación continua y la vigilancia de la salud. En materia de riesgos psicosociales, el DS 004-2023-TR ha concretado este deber de medios en obligaciones específicas y verificables: evaluaciones semestrales, protocolos de actuación, canales de denuncia confidenciales, y acceso a servicios de salud mental.

1.2.4.2. Modelos de Imputación de Responsabilidad Civil y Administrativa

a) Responsabilidad contractual (art. 1321° del Código Civil): El trabajador demanda al empleador por incumplimiento del contrato de trabajo (que incluye el deber de seguridad). El plazo de prescripción es de 10 años (art. 2001° inc. 1). El trabajador debe probar el incumplimiento, el daño y el nexo causal.

b) Responsabilidad extracontractual (art. 1969° del Código Civil): Se aplica cuando el daño proviene de un tercero (ej. un compañero sin relación de subordinación) o cuando no hay contrato vigente (trabajador cesante). Plazo de prescripción: 2 años (art. 2001° inc. 4).

c) Responsabilidad objetiva por riesgo (art. 1970° del Código Civil): Aplicable a actividades intrínsecamente peligrosas, minería, construcción, petróleo. No requiere probar culpa del empleador; basta con acreditar el daño y la relación con la actividad. No es el régimen común para hostilidad.

d) Responsabilidad administrativa (Ley 29783 y DS 004-2023-TR): La SUNAFIL puede imponer multas de hasta 200 UIT (S/ 1,000,000 aprox.) por incumplimiento del deber de prevención de riesgos psicosociales. Estas multas son independientes de la indemnización civil que el trabajador pueda obtener.

e) Responsabilidad penal (art. 124° del Código Penal): El delito de exposición al peligro (art. 124°) sanciona al empleador que, omitiendo medidas de seguridad, expone a los trabajadores a un peligro grave e inminente para su salud. La jurisprudencia aún no ha aplicado este artículo a la hostilidad laboral, pero es teóricamente posible si se acredita un riesgo psicosocial extremo (ej. acoso que ha llevado a intentos de suicidio).

1.2.4.3. El Régimen Sancionatorio del DS 004-2023-TR y el Precedente SUNAFIL 007-2025

- El DS 004-2023-TR tipifica tres niveles de infracciones en materia de riesgos psicosociales:
- Leves: No informar a los trabajadores sobre los protocolos. Multa de 0.5 a 2 UIT.
- Graves: No realizar evaluaciones psicosociales semestrales. Multa de 2 a 10 UIT.
- Muy graves: No implementar protocolos contra el acoso o no actuar ante denuncias. Multa de 10 a 200 UIT.

El Precedente SUNAFIL N° 007-2025 (Resolución de Sala Plena) ha establecido que la mera existencia de un protocolo en papel no exime de responsabilidad. Los inspectores laborales verificarán indicadores de implementación efectiva: (i) registro de capacitaciones realizadas; (ii) actas de apertura del canal de denuncias; (iii) expedientes de denuncias atendidas, con plazos y sanciones; (iv) registros de evaluaciones de clima laboral con metodología validada. La ausencia de estos indicadores constituye una infracción grave, aunque el protocolo exista formalmente.

1.2.5. Teorías Sociológicas y Psicosociales Aplicadas al Cumplimiento Normativo

1.2.5.1. Teoría del Comportamiento Planificado (Ajzen, 1991)

Explica por qué los empleadores incumplen el DS 004-2023-TR. Según Ajzen, la conducta, es decir lo que se debe cumplir, está determinada por tres factores:

(i) Actitud hacia la conducta (¿creo que cumplir es beneficioso?);

(ii) Norma subjetiva (¿mis pares cumplen? ¿la autoridad lo exige?);

(iii) Control conductual percibido (¿tengo los recursos para cumplir?).

En las PYMES de Iquitos, la actitud es negativa (perciben el cumplimiento como un costo sin beneficio), la norma subjetiva es débil (otros empleadores no cumplen) y el control es bajo (falta de especialistas). Para cambiar la conducta, se deben modificar estos tres factores: incentivos económicos (cambiar actitud), fiscalización visible (cambiar norma subjetiva) y asistencia técnica (aumentar control).

1.2.5.2. Teoría del Miedo a las Represalias y la Cultura del Silencio (Morrison & Milliken, 2000)

En las organizaciones, existe un miedo colectivo a hablar (*organizational silence*). Los trabajadores no denuncian la hostilidad porque anticipan consecuencias negativas: represalias informales, marginación, peores horarios, exclusión de proyectos. Este miedo no es irracional; estudios empíricos (Morales Lampa, 2022) muestran que el 78% de los trabajadores que denunciaron sufrieron algún tipo de represalia, aunque los protocolos formalmente garantizaran confidencialidad. La cultura del silencio se perpetúa porque los denunciantes son castigados y los agresores protegidos, especialmente si son de alta jerarquía. Para romperla, se requieren mecanismos de protección efectiva:

i. Canal externo de denuncia (no controlado por la empresa);

ii. Prohibición de cualquier acto de represalia con sanciones automáticas;

iii. Programas de testigos protegidos.

1.2.5.3. Teoría del Etiquetado (Becker, 1963)

Aplicada al acoso laboral, explica cómo la víctima es estigmatizada como "conflictiva", "débil" o "paranoica". Una vez etiquetada, cualquier denuncia que haga es desacreditada. Esta teoría muestra que el acoso no es solo un acto individual, sino un proceso social en el que la organización (compañeros, mandos medios) legitima al agresor y deslegitima a la víctima. Los protocolos deben abordar este componente social, incluyendo medidas de reintegración laboral de la víctima y reeducación de los equipos.

1.2.6. Derecho Comparado y Lecciones para el Perú

1.2.6.1. Modelo Europeo: La Directiva 2019/1158 y la Ley de Protección al Denunciante (Whistleblower)

La Unión Europea ha adoptado la Directiva 2019/1158, conciliación laboral y familiar y, más relevante, la Directiva 2019/1937, protección de denunciantes de infracciones del derecho de la UE. Esta última obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a establecer canales internos y externos de denuncia, con garantías de confidencialidad y prohibición de represalias. Francia ha ido más allá con la Ley de Modernización Social (2002), que tipifica el *harcèlement moral* como delito penal con penas de hasta 2 años de prisión y 30,000 euros de multa. Alemania, con la Ley de Protección contra el Acoso (2016), establece un procedimiento de mediación obligatoria antes del juicio.

1.2.6.2. Modelo Colombiano: Ley 1010 de 2006 y la Conciliación Extrajudicial

Colombia fue pionera en América Latina con la Ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral). Esta ley define el acoso laboral, establece un procedimiento de conciliación obligatoria ante el Ministerio de Trabajo, y tipifica sanciones que van desde la amonestación hasta el despido del acosador. Sin embargo, estudios (Gómez Cetina & Machado, 2021) muestran que solo el 20% de las empresas capacitó a sus gerentes, evidenciando el mismo problema peruano: la ley no se internaliza. La lección para Perú es que la mera promulgación de una ley específica no basta; se requieren campañas de cambio cultural y fiscalización intensiva.

1.2.6.3. Modelo Chileno: Ley 21.643 (Ley Karin) de 2024

Chile ha dado un paso adelante con la Ley 21.643, que es conocida como Ley Karin, por Karin Salgado, víctima de acoso laboral. Esta ley, vigente desde enero de 2024, modifica el Código del Trabajo para incluir un procedimiento especial de investigación de acoso laboral y sexual. Lo novedoso es que invierte la carga de la prueba: si el trabajador acredita indicios de acoso, el empleador debe probar que adoptó todas las medidas de prevención e investigación. Además, crea la figura del investigador imparcial (externo a la empresa) para casos graves. Este modelo es el más cercano al que debería adoptar Perú para complementar el DS 004-2023-TR.

1.2.6.4. Modelo Argentino: Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) y la Cobertura de la Salud Mental

Argentina, a través de su Ley de Riesgos del Trabajo (N° 24.557) y su modificación (N° 27.348), ha incluido los trastornos mentales como contingencias cubiertas por las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), siempre que se acredite el nexo causal con las condiciones laborales. La jurisprudencia argentina (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 2019) ha aceptado el *burnout* como enfermedad profesional, con indemnizaciones que superan los 500,000 pesos argentinos. Perú debería evaluar una reforma similar de la Ley 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social) para incluir explícitamente los trastornos mentales laborales en el catálogo de enfermedades profesionales.

1.2.6.5. Lecciones para el Perú: Hacia una Ley Integral contra el Acoso Laboral

A partir del derecho comparado, se identifican cuatro elementos que debe incluir una futura ley peruana de acoso laboral:

- Definición legal precisa de hostilidad laboral con sus elementos configurativos (sistematicidad, duración, daño).
- Procedimiento administrativo especial ante el MTPE, con conciliación obligatoria e investigación imparcial (investigador externo).
- Inversión de la carga de la prueba (modelo chileno Ley Karin) para proteger al trabajador.
- Protección efectiva del denunciante, incluyendo la nulidad automática del despido represalia (garantía de indemnidad) y una indemnización adicional de 6 remuneraciones por daño moral.

1.2.7. Síntesis Integradora y Construcción del Modelo Teórico de la Investigación

La presente investigación propone un Modelo Teórico Integrador que combina las teorías revisadas para explicar la relación entre hostilidad laboral, salud mental y cumplimiento del DS 004-2023-TR.

- Premisa 1 (dogmática constitucional): La hostilidad laboral vulnera derechos fundamentales (dignidad, salud mental, trabajo decente).
- Premisa 2 (dogmática del daño): El daño a la salud mental es un daño a la persona autónomamente resarcible, que incluye el daño al proyecto de vida.

- Premisa 3 (responsabilidad empresarial): El DS 004-2023-TR establece el estándar de conducta exigible; su incumplimiento genera una presunción de negligencia y facilita la prueba del nexo causal.
- Premisa 4 (sociológica): El bajo cumplimiento del decreto se explica por la teoría del comportamiento planificado (costos percibidos superiores a beneficios), la cultura del silencio (miedo a represalias) y la teoría del etiquetado (estigmatización de la víctima).
- Premisa 5 (derecho comparado): Perú necesita una ley integral de acoso laboral que adopte el modelo chileno (inversión de la carga de la prueba) y la protección de la denunciante europea.

Hipótesis teórica central: El DS 004-2023-TR es una condición necesaria pero no suficiente para proteger la salud mental. Su eficacia real depende de tres factores:

(i) La intensidad de la fiscalización (SUNAFIL);

(ii) La existencia de incentivos económicos para las PYMES; y

(iii) La implementación de mecanismos efectivos de protección contra represalias que rompan la cultura del silencio.

Tabla 2. Síntesis de las Bases Teóricas

Categoría Teórica	**Subcategoría / Enfoque**	**Autores Clave / Fuentes**	**Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental**	**Aplicación concreta al DS 004-2023-TR**
1. Fundamentación Constitucional	Dignidad humana (art. 1°)	TC (Exp. 10087-2005), Landa (2019)	La hostilidad vulnera el metaprincipio de dignidad; la empresa no es zona liberada de la Constitución.	El DS 004-2023-TR es una concreción del deber de respeto a la dignidad en el ámbito psicosocial.
	Derecho a la salud mental (art. 7°)	TC (Exp. 02177-2010), Ley 30947	La salud mental es un derecho fundamental implícito; el empleador debe promover entornos saludables.	Las evaluaciones psicosociales obligatorias son herramientas de tutela de este derecho.
	Trabajo decente (arts. 22°-23°)	OIT (Convenio 190), Somavía (1999)	El trabajo decente exige un entorno libre de	El decreto implementa el Convenio 190 de la OIT en el

Categoría Teórica	Subcategoría / Enfoque	Autores Clave / Fuentes	Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental	Aplicación concreta al DS 004-2023-TR
			violencia y acoso.	ordenamiento interno.
	Garantía de indemnidad	TC (Exp. 02061-2010, Caso Llanos)	El trabajador no puede ser represaliado por denunciar hostilidad.	**Vacío del decreto:** No desarrolla mecanismos de protección, lo que limita su eficacia.
2. Dogmática de la Hostilidad Laboral	Definición jurídica vs. mobbing	Toyama (2020), Ugaz (2018), Leymann (1996)	Hostilidad es concepto más amplio que mobbing; incluye discriminación y sobrecarga.	El decreto debe interpretarse con esta definición amplia, no restrictiva.
	Elementos configurativos	Piñuel (2001), Hirigoyen (2001), Cas. N° 4567-2015	Sistematicidad (6 meses), intencionalidad, duración, resultado dañoso.	Los protocolos deben verificar estos elementos

Categoría Teórica	**Subcategoría / Enfoque**	**Autores Clave / Fuentes**	**Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental**	**Aplicación concreta al DS 004-2023-TR**
				antes de calificar una conducta como hostil.
	Tipologías de conductas	Hirigoyen (2001), RM 375-2022-MTPE/2	5 categorías: comunicación, relaciones, reputación, calidad de vida, salud directa.	El decreto debe incluir ejemplos de estas conductas en los anexos para orientar a los empleadores.
	Límites con el *ius variandi*	Art. 6° TUO LPCL, Cas. N° 9872-2017	El *ius variandi* legítimo exige razonabilidad; la hostilidad es ejercicio abusivo y ficticio.	Los inspectores de SUNAFIL deben diferenciar ambos supuestos.
3. Teoría del Daño a la	Clasificación de trastornos	OMS (CIE-11),	TEPT, trastorno adaptativo,	Los informes médicos periciales

Categoría Teórica	**Subcategoría / Enfoque**	**Autores Clave / Fuentes**	**Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental**	**Aplicación concreta al DS 004-2023-TR**
Salud Mental		DSM-5-TR (2022)	TDM, TAG, burnout.	deben utilizar estas categorías diagnósticas.
	Daño a la persona / proyecto de vida	Fernández Sessarego (2021), Neves (2019), Cas. N° 3452-2019	El daño psicológico es autónomo; incluye pérdida de oportunidades profesionales.	Las indemnizaciones deben incluir este daño, no solo el daño moral subjetivo.
	Nexo causal y carga dinámica	Palacio de Cárcamo (2018), Lerouge (2019)	El trabajador acredita indicios; el empleador debe probar medidas preventivas.	El incumplimiento del decreto genera presunción de causalidad en contra del empleador.
4. Responsabili	Deber de seguridad	Ley 29783, DS	Es una obligación de medios	El decreto concreta este deber en

Categoría Teórica	Subcategoría / Enfoque	Autores Clave / Fuentes	Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental	Aplicación concreta al DS 004-2023-TR
dad Empresarial	(art. 15°, Ley 29783)	004-2023-TR	reforzada, no de resultado.	obligaciones verificables.
	Modelos de imputación	Código Civil (arts. 1321°, 1969°, 1970°)	Contractual (10 años), extracontractual (2 años), objetiva (riesgo).	El trabajador debe elegir la vía más favorable según el caso.
	Régimen sancionatorio	DS 004-2023-TR (arts. 22°-25°), Precedente SUNAFIL 007-2025	Multas de 0.5 a 200 UIT; infracciones leves, graves y muy graves.	La SUNAFIL verifica implementación efectiva, no solo existencia de protocolos en papel.
5. Teorías Sociológicas	Comportamiento planificado	Ajzen (1991)	El cumplimiento depende de actitud, norma subjetiva y control percibido.	Explica por qué las PYMES incumplen (costos > beneficios, falta de fiscalización,

Categoría Teórica	**Subcategoría / Enfoque**	**Autores Clave / Fuentes**	**Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental**	**Aplicación concreta al DS 004-2023-TR**
				escasez de especialistas).
	Cultura del silencio / miedo a represalias	Morrison & Milliken (2000), Morales Lampa (2022)	El 78% de denunciantes sufre represalias; el silencio es racional.	Los protocolos deben incluir protección efectiva (canal externo, nulidad del despido).
	Teoría del etiquetado	Becker (1963)	La víctima es estigmatizada como "conflictiva"; la organización legitima al agresor.	Las medidas de reintegración laboral y reeducación de equipos son esenciales.
6. Derecho Comparado	Modelo europeo (Directiva 2019/1937)	UE (2019), Francia (Ley	Canales de denuncia internos y externos;	Perú debe adoptar la figura del investigador

Categoría Teórica	**Subcategoría / Enfoque**	**Autores Clave / Fuentes**	**Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental**	**Aplicación concreta al DS 004-2023-TR**
		2002), Alemania (2016)	protección del *whistleblower*.	imparcial externo.
	Modelo colombiano (Ley 1010/2006)	Gómez Cetina & Machado (2021)	Pro-regulación, pero evidencia baja internalización normativa; la ley no basta sin fiscalización.	La ley no basta; se requieren campañas de cambio cultural.
	Modelo chileno (Ley Karin 21.643/2024)	Chile (2024)	Inversión de la carga de la prueba; investigador imparcial externo.	**Modelo recomendado para Perú:** reforma del DS 004-2023-TR o nueva ley.
	Modelo argentino (LRT)	Argentina (Ley 24.557),	El burnout como enfermedad profesional	Perú debe reformar la Ley 26790 para incluir

Categoría Teórica	Subcategoría / Enfoque	Autores Clave / Fuentes	Postura frente al conflicto Hostilidad-Salud Mental	Aplicación concreta al DS 004-2023-TR
		jurisprudencia 2019	cubierta por ART.	trastornos mentales laborales.
7. Modelo Teórico Integrador Propuesto	Hipótesis central de la investigación	Elaboración propia del autor	El DS 004-2023-TR es necesario pero no suficiente; su eficacia depende de fiscalización, incentivos y protección contra represalias.	Guía la discusión de resultados y las recomendaciones de política pública.

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

La relación entre hostilidad laboral y salud mental constituye, en el contexto peruano contemporáneo, una problemática de creciente relevancia jurídica y social que evidencia una brecha preocupante entre el marco normativo vigente y su efectiva implementación en las organizaciones. El Decreto Supremo N° 004-2023-TR, vigente desde enero de 2023, representó un hito en la regulación de los riesgos psicosociales al incorporar por primera vez la salud mental como componente obligatorio de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (MTPE, 2023). Sin embargo, los datos disponibles sugieren que su impacto real ha sido limitado, configurándose un escenario en el que la norma existe en el papel, pero no logra modificar sustancialmente las prácticas empresariales ni proteger efectivamente la salud de los trabajadores.

Las estadísticas oficiales y los estudios disponibles pintan un panorama alarmante. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), el 41% de los trabajadores peruanos reporta haber experimentado alguna forma de hostilidad laboral en el último año, cifra que se correlaciona con un aumento del 27% en diagnósticos de ansiedad y trastornos depresivos en la población económicamente activa. Estos datos, obtenidos mediante la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), reflejan una magnitud del problema que exige una respuesta institucional coordinada y efectiva. Sin embargo, la respuesta que ofrece el sistema resulta insuficiente: la **Defensoría del Pueblo (2023)** ha documentado que solo el 18% de las víctimas de hostilidad laboral accede a algún tipo de indemnización por daño

moral, lo que evidencia las dificultades probatorias y procesales que enfrentan los trabajadores para hacer valer sus derechos.

La situación se agrava cuando se examina el nivel de cumplimiento del Decreto Supremo 004-2023-TR por parte de las empresas. El informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral **(SUNAFIL, 2023)** correspondiente al primer año de vigencia de la norma revela que el 72% de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) no realiza las evaluaciones psicosociales obligatorias, y que el 65% de las multas por incumplimiento corresponden a sectores con alta rotación laboral, como el comercio y los servicios. Estas cifras sugieren que la norma ha tenido un impacto diferenciado según el tamaño empresarial: mientras las grandes corporaciones, con departamentos legales y de recursos humanos especializados, han podido adaptarse a las nuevas exigencias, las PYMES, que constituyen más del 95% del tejido empresarial peruano, enfrentan barreras estructurales que les impiden cumplir.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido enfática al señalar que "los entornos de trabajo deficientes, incluida la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el bajo control laboral y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental" (**OMS, 2022, párr. 4).** En su hoja informativa "Mental health at work" (2022), la OMS estima que 15 de cada 100 adultos en edad laboral padecen un trastorno mental en un momento dado, y que anualmente se pierden aproximadamente 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, con un costo de 1 billón de dólares en productividad perdida a nivel global. En una declaración conjunta emitida en septiembre de 2022, la OMS y la OIT hicieron un llamado a los gobiernos y empleadores para implementar medidas concretas que

aborden los problemas de salud mental en el trabajo **(WHO/ILO, 2022).** Estos organismos advierten que los trabajadores expuestos a entornos laborales tóxicos presentan un riesgo significativamente mayor de desarrollar trastornos de ansiedad, depresión y burnout.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica el "acoso, hostigamiento o intimidación" (bullying) como uno de los principales riesgos psicosociales en el trabajo, junto con el bajo control sobre el trabajo, la escasez de apoyo social y la inseguridad laboral **(OMS, 2022).** En una declaración conjunta de septiembre de 2022, la OMS y la OIT enfatizaron que "los empleadores y los gobiernos tienen la responsabilidad de promover y proteger la salud mental de todas las personas en el trabajo", y señalaron que los programas de prevención y promoción de la salud mental en el ámbito laboral se encontraban entre los menos reportados por los países (WHO/ILO, 2022).

En el ámbito jurisprudencial, el Tribunal Constitucional peruano ha establecido estándares relevantes para la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, aunque no específicamente sobre hostilidad laboral. En la exposición realizada por la Presidenta del Tribunal Constitucional, Luz Pacheco Zerga, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos el 27 de febrero de 2025, se abordó el denominado "Caso Oré" (Expediente N.° 04382-2023-PA/TC), en el cual el Tribunal reafirmó la protección del secreto profesional, estableciendo que cualquier medida de intervención en despachos profesionales debe contar con autorización judicial y fundamentación cualificada (Tribunal Constitucional del Perú, 2025). Si bien este precedente se refiere al ámbito del secreto profesional de los abogados, sus principios, especialmente la

exigencia de fundamentación cualificada y la protección de la confidencialidad, resultan análogos a los que debieran regir la protección de los trabajadores frente a la hostilidad laboral, particularmente en lo relativo a la garantía de que las denuncias sean tratadas con reserva y sin represalias.

La literatura especializada ha identificado diversos factores que explican la brecha entre la norma y su implementación. En primer lugar, el temor a represalias constituye una barrera significativa para la denuncia de conductas hostiles. La investigación de Morales Lampa (2022) reveló que el 78% de los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana temía consecuencias adversas si reportaba hostilidad, incluso en empresas que contaban con protocolos formalmente adecuados. Este hallazgo sugiere que la mera existencia de canales de denuncia es condición necesaria pero no suficiente; se requieren además mecanismos efectivos de protección para los denunciantes y una cultura organizacional que valore la transparencia por encima de la lealtad jerárquica.

En segundo lugar, la falta de capacitación de los empleadores y de los propios trabajadores sobre los riesgos psicosociales y las obligaciones del Decreto 004-2023-TR constituye un obstáculo significativo. La Cámara de Comercio de Lima (2023) reportó que el 70% de los empleadores desconocía los protocolos específicos establecidos por el decreto, y que el 65% de los gerentes de recursos humanos no había recibido capacitación alguna sobre evaluación de riesgos psicosociales. Esta falta de conocimiento se traduce en una implementación deficiente o, en muchos casos, en la ausencia total de medidas preventivas.

En tercer lugar, las limitaciones en la fiscalización por parte de la SUNAFIL han sido documentadas por diversos estudios. A pesar de que el decreto establece multas de hasta 200 Unidades Impositivas Tributarias (aproximadamente S/ 1,000,000 soles), el número de inspecciones orientadas específicamente a verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos psicosociales ha sido reducido. La SUNAFIL (2023) reportó que, durante el primer año de vigencia del decreto, solo el 15% de las empresas fiscalizadas cumplían con la totalidad de los requisitos, pero este dato debe interpretarse con cautela, pues la tasa de fiscalización efectiva sobre el total de empresas registradas fue inferior al 5%.

En el contexto específico de Iquitos y la región Loreto, la situación presenta características particulares que justifican un análisis diferenciado. La economía regional, fuertemente dependiente de sectores como el comercio, los servicios y la actividad extractiva (petróleo y madera), presenta altos niveles de informalidad laboral que dificultan la aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. No se han identificado estudios previos que cuantifiquen la prevalencia de hostilidad laboral en la región ni el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por parte de las empresas locales, lo que constituye un vacío de investigación que el presente estudio pretende contribuir a llenar.

2.2. Formulación del Problema

A partir de la descripción de la problemática desarrollada, la presente investigación formula las siguientes interrogantes, que guiarán el proceso de indagación empírica y análisis teórico.

2.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la hostilidad laboral, los indicadores de salud mental y el nivel de cumplimiento de la responsabilidad empresarial establecida en el Decreto Supremo 004-2023-TR en las empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos durante el año 2025?

Esta formulación responde a la necesidad de establecer un análisis integrado que vincule las tres dimensiones centrales del fenómeno: la exposición a conductas hostiles en el entorno laboral, el impacto de dicha exposición sobre la salud mental de los trabajadores (medido a través de instrumentos estandarizados como el PHQ-9 y el MBI), y el grado en que las empresas cumplen con las obligaciones de prevención, evaluación y respuesta establecidas en el Decreto 004-2023-TR. La pregunta general busca, en última instancia, determinar si el nivel de cumplimiento normativo se asocia estadísticamente con menores niveles de hostilidad reportada y mejores indicadores de salud mental, o si, por el contrario, la brecha entre la norma y su implementación es tal que dicha asociación no resulta significativa.

2.2.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué factores cuantificables, considerando variables como el tamaño de la empresa (gran empresa versus PYME), el sector económico (comercio, servicios, industria extractiva) y el nivel de sindicalización, explican el incumplimiento del 72% de las PYMES en la implementación de evaluaciones psicosociales obligatorias conforme al Decreto 004-2023-TR?

Este primer problema específico se orienta a desagregar el fenómeno del incumplimiento normativo, identificando qué características estructurales de las empresas se asocian con mayores niveles de incumplimiento. La literatura internacional, incluyendo el estudio de Potter, **Dollard, Lerouge y colaboradores (2024)** sobre el National Policy Index, ha demostrado que la existencia de legislación específica es el mejor predictor de un clima de seguridad psicosocial positivo, pero que dicho efecto está mediado por factores como el tamaño empresarial, la densidad sindical y el nivel de desarrollo de los sistemas de inspección laboral. En el contexto peruano, se hipotetiza que las PYMES enfrentan barreras específicas —principalmente costos económicos y falta de personal especializado— que explican sus menores niveles de cumplimiento.

Problema Específico 2

¿Existe una correlación estadísticamente significativa entre la aplicación efectiva de protocolos contra el acoso laboral en las empresas y la reducción de casos de depresión en los trabajadores, medida a través de la puntuación en el PHQ-9, controlando por variables como el sexo, la edad y el tiempo de exposición a la hostilidad?

Este segundo problema específico se centra en la relación entre la intervención organizacional (la implementación de protocolos) y el resultado de salud (los niveles de sintomatología depresiva). La OMS, en sus directrices sobre salud mental en el trabajo (2022), recomienda las intervenciones organizacionales como la estrategia más efectiva para prevenir los trastornos mentales laborales, señalando que "las intervenciones organizacionales son aquellas que evalúan y luego mitigan, modifican

o eliminan los riesgos laborales para la salud mental" **(OMS, 2022, párr. 15).** Sin embargo, la evidencia sobre la efectividad específica de los protocolos contra el acoso en la reducción de la depresión es aún limitada en el contexto latinoamericano, lo que justifica la realización del presente estudio.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Describir estadísticamente la relación entre la hostilidad laboral, los niveles de salud mental de los trabajadores y el grado de cumplimiento de la responsabilidad empresarial conforme al Decreto Supremo 004-2023-TR en empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos durante el año 2025.

2.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Cuantificar el porcentaje de PYMES que incumplen las evaluaciones psicosociales obligatorias establecidas en el Decreto 004-2023-TR y asociar dicho incumplimiento a variables estructurales como el sector económico, el número de empleados y la existencia o ausencia de representación sindical.

Objetivo Específico 2

Medir la correlación entre la implementación de protocolos contra el acoso laboral, variable independiente y la disminución de las puntuaciones en el PHQ-9, escala de depresión, controlando por variables de confusión como el sexo, la edad, el nivel educativo y el tiempo de exposición a conductas hostiles.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación se justifica por su triple relevancia: teórica, práctica y metodológica, así como por su importancia social y jurídica en el contexto del derecho laboral peruano y, específicamente, de la realidad de Iquitos y la región Loreto.

Justificación Teórica

La investigación contribuye al debate académico sobre la efectividad de la regulación de riesgos psicosociales en contextos de alta informalidad y predominio de PYMES. A diferencia de estudios previos, centrados predominantemente en el análisis dogmático de la normativa o en estudios de caso cualitativos, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo que permite establecer asociaciones estadísticas entre variables y, por tanto, evaluar empíricamente la efectividad del Decreto 004-2023-TR. La literatura internacional, incluyendo el estudio de Potter, Dollard, Lerouge y colaboradores (2024), ha demostrado que la existencia de legislación específica sobre riesgos psicosociales es el mejor predictor de un clima de seguridad psicosocial positivo a nivel empresarial. Sin embargo, este hallazgo proviene predominantemente de países con alta capacidad institucional y bajos niveles de informalidad. La presente investigación permitirá contrastar estas conclusiones en el contexto peruano, caracterizado por una institucionalidad más débil y una alta prevalencia de trabajo informal.

Además, la investigación contribuye a la validación de instrumentos de medición de salud mental en población trabajadora peruana. El PHQ-9 y el MBI han sido ampliamente validados en contextos anglosajones y europeos, pero su validación

en poblaciones latinoamericanas y, específicamente, amazónicas, es aún limitada. Los resultados del estudio proporcionarán evidencia sobre la fiabilidad de estos instrumentos en el contexto local.

Justificación Práctica

La investigación proporcionará evidencia empírica útil para múltiples actores del sistema de relaciones laborales. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la SUNAFIL, los resultados permitirán identificar los sectores económicos y tamaños empresariales en los que el incumplimiento del Decreto 004-2023-TR es más prevalente, orientando así las estrategias de fiscalización hacia aquellos ámbitos donde la necesidad es más apremiante. Para el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, los hallazgos pueden orientar futuras sentencias que precisen los estándares de responsabilidad empresarial en casos de daño a la salud mental derivado de hostilidad laboral. Para los empleadores y las asociaciones empresariales, la investigación proporcionará insumos para el diseño de programas de cumplimiento normativo (compliance) que no solo eviten sanciones, sino que efectivamente mejoren el clima laboral y la salud de los trabajadores. Finalmente, para los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, los resultados ofrecerán argumentos basados en evidencia para la negociación colectiva y para el ejercicio de acciones legales en casos de hostilidad laboral.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, la investigación aporta una estrategia cuantitativa para el estudio de una problemática tradicionalmente abordada desde enfoques cualitativos o dogmáticos. Mediante la aplicación de instrumentos estandarizados (PHQ-9, MBI y

cuestionario ad-hoc para evaluar el cumplimiento del decreto) a una muestra representativa de trabajadores y empleadores, se busca obtener datos que permitan generalizar hallazgos y establecer correlaciones estadísticamente significativas. Esta aproximación cuantitativa complementa los estudios previos, predominantemente teóricos o de estudio de caso, y permite una comprensión más comprehensiva del fenómeno. El diseño metodológico incluye además la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos y el cálculo de su fiabilidad (Alfa de Cronbach), asegurando así la calidad de los datos recolectados.

Justificación Social

Socialmente, la investigación aborda una problemática que afecta la salud y el bienestar de una porción significativa de la población trabajadora peruana. El 41% de trabajadores que reporta hostilidad laboral no es una cifra menor: representa a millones de peruanos que enfrentan diariamente condiciones laborales que atentan contra su dignidad y su salud mental. La investigación busca visibilizar esta problemática y proporcionar evidencia que permita diseñar políticas públicas más efectivas para su prevención y sanción. Especial atención merecen los sectores más vulnerables: las mujeres, que según el CIES (2019) son víctimas desproporcionadas de discriminación y acoso; los trabajadores de PYMES, que carecen de la protección que brindan los departamentos de recursos humanos en las grandes corporaciones; y los trabajadores informales, que quedan completamente fuera del ámbito de aplicación del Decreto 004-2023-TR.

Justificación Jurídica

Jurídicamente, el estudio evalúa el grado de cumplimiento de los estándares internacionales en materia de salud mental y seguridad en el trabajo, específicamente el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019), este último ratificado por el Perú mediante Decreto Supremo N° 014-2020-RE. El Decreto 004-2023-TR constituye la implementación nacional de estos estándares internacionales, pero su efectividad real depende de su aplicación efectiva en las empresas. La investigación permitirá determinar si existe una brecha entre el compromiso internacional del Perú y la realidad de sus lugares de trabajo, y, de existir, ofrecerá recomendaciones para cerrarla.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Existe una correlación negativa moderada ($r \geq -0.40$) entre el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por parte de las empresas (medido a través de un índice compuesto que incluye la realización de evaluaciones psicosociales, la implementación de protocolos contra el acoso y la existencia de canales de denuncia accesibles) y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores (medidos a través del PHQ-9), con un efecto significativamente mayor en empresas grandes (≥50 empleados) en comparación con las PYMES.

2.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H_1: El 70% de las PYMES en el Distrito Judicial de Loreto-Iquitos incumple el Decreto 004-2023-TR, identificándose como principales barreras explicativas los costos asociados a las evaluaciones psicosociales externas (estimados en ≥ S/5,000 por auditoría) y la falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo.

Hipótesis Específica 2

H_2: La implementación efectiva de protocolos contra el acoso laboral se asocia con una reducción del 25% en las puntuaciones medias del PHQ-9 en trabajadores de sectores con alta prevalencia de hostilidad reportada (comercio y servicios), en comparación con trabajadores de empresas sin dichos protocolos, controlando por sexo, edad y tiempo de exposición.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (Principal): Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por parte de las empresas.

Variable Dependiente: Salud mental de los trabajadores, operacionalizada a través de la puntuación en el PHQ-9 (depresión) y en el MBI (burnout).

Variables de Control: Tamaño de la empresa (número de empleados), sector económico, nivel de sindicalización, sexo del trabajador, edad, nivel educativo y tiempo de exposición a conductas hostiles.

2.6.2. Definición Conceptual de las Variables

Variable Independiente: Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR

Definición Conceptual:

El nivel de cumplimiento del Decreto Supremo N° 004-2023-TR se define como el grado en que las empresas sujetas a su ámbito de aplicación han implementado las obligaciones establecidas en su articulado, particularmente las contenidas en los artículos 6° (evaluaciones semestrales de clima laboral), 7° (protocolos de actuación ante denuncias de hostilidad) y 12° (deber de prevención de riesgos psicosociales). Esta variable se concibe como un constructo multidimensional que incluye tanto dimensiones formales (existencia de documentos, registros y procedimientos) como dimensiones sustantivas (efectividad percibida de dichos mecanismos por parte de los trabajadores).

Sustento Doctrinal:

El concepto de cumplimiento normativo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo ha sido desarrollado por la literatura especializada, que distingue entre cumplimiento formal (la existencia de documentos y procedimientos) y cumplimiento sustantivo (la efectiva internalización de las prácticas preventivas en la cultura organizacional). Como señala la OMS (2022), "las intervenciones organizacionales son aquellas que evalúan y luego mitigan, modifican o eliminan los riesgos laborales para la salud mental" (párr. 15), pero su efectividad depende no solo de su existencia formal sino de su calidad e implementación.

Dimensiones de la variable independiente:

Dimensión 1: Cumplimiento formal. Se refiere a la existencia documentada de los instrumentos exigidos por el Decreto 004-2023-TR: evaluaciones de clima laboral realizadas en los últimos seis meses, protocolos de actuación ante denuncias de hostilidad debidamente aprobados y comunicados a los trabajadores, y registros de denuncias recibidas y resueltas. Esta dimensión se operacionaliza como un índice compuesto que suma la presencia de cada uno de estos elementos.

Dimensión 2: Cumplimiento sustantivo. Se refiere a la efectividad percibida de los mecanismos implementados, incluyendo la confianza de los trabajadores en la confidencialidad del proceso de denuncia, la percepción de que las sanciones se aplican de manera consistente independientemente de la jerarquía del agresor, y la existencia de una cultura organizacional que desalienta activamente las conductas hostiles. Esta dimensión se operacionaliza a través de preguntas específicas en el cuestionario dirigido a trabajadores.

Variable Dependiente: Salud mental de los trabajadores

Definición Conceptual:

La salud mental en el ámbito laboral se define como "un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad" (OMS, 2022, párr. 2). En el contexto específico de esta investigación, el interés se centra en los efectos negativos de la exposición a entornos laborales hostiles, particularmente en la presencia de sintomatología depresiva (medida a través del PHQ-9) y de síndrome de burnout (medido a través del MBI).

Sustento Doctrinal:

La relación entre condiciones de trabajo adversas y deterioro de la salud mental ha sido ampliamente documentada por la literatura epidemiológica. La OMS (2022) identifica el "acoso, hostigamiento o intimidación" como uno de los principales riesgos psicosociales en el trabajo, señalando que "los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, características específicas del lugar de trabajo u oportunidades de desarrollo profesional, entre otros factores" (párr. 7). La evidencia empírica acumulada indica que los trabajadores expuestos a altos niveles de hostilidad presentan puntuaciones significativamente más elevadas en escalas de depresión y ansiedad, así como mayores tasas de absentismo y presentismo laboral.

Dimensiones de la variable dependiente:

Dimensión 1: Sintomatología depresiva (PHQ-9). Evaluada mediante el Patient Health Questionnaire-9 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2001), que mide la frecuencia de nueve síntomas depresivos en las últimas dos semanas en una escala de 0 (nunca) a 3 (casi todos los días). La puntuación total oscila entre 0 y 27, con puntos de corte establecidos para depresión leve (5-9), moderada (10-14), moderadamente grave (15-19) y grave (20-27).

Dimensión 2: Agotamiento emocional (MBI). Evaluada mediante la subescala de agotamiento emocional del Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), que mide la frecuencia de sentimientos de estar emocionalmente agotado por el trabajo. La versión validada en población hispanohablante presenta una consistencia interna reportada de $\alpha = 0.85$.

Dimensión 3: Ausentismo laboral. Medido a través del número de días de ausencia al trabajo en los últimos tres meses por razones de salud (generales y específicamente vinculadas a salud mental), reportado por el trabajador y, cuando sea posible, contrastado con registros de asistencia proporcionados por el empleador.

2.6.3. Definición Operacional de las Variables

Variable Independiente: Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR

Definición Operacional:

El nivel de cumplimiento se medirá a través de un índice compuesto construido a partir de las siguientes fuentes de información: (a) respuestas del empleador o responsable de recursos humanos a un cuestionario específico sobre implementación del decreto; (b) revisión documental de los registros exigidos por la norma (evaluaciones psicosociales, protocolos, registros de denuncias); y (c) percepciones de los trabajadores sobre la existencia y efectividad de los mecanismos de prevención y respuesta.

Dimensiones e indicadores:

Dimensión 1: Evaluaciones psicosociales

- Indicador 1.1: Existencia de evaluación de clima laboral realizada en los últimos seis meses (Sí/No)
- Indicador 1.2: Utilización de instrumentos validados (ISTAS21 u otro) (Sí/No)

- Indicador 1.3: Participación de psicólogo ocupacional colegiado (Sí/No)
- Dimensión 2: Protocolos contra el acoso
- Indicador 2.1: Existencia de protocolo escrito aprobado (Sí/No)
- Indicador 2.2: Comunicación del protocolo a todos los trabajadores (Sí/No)
- Indicador 2.3: Existencia de canal de denuncia confidencial (Sí/No)
- Indicador 2.4: Plazo máximo establecido para la investigación (días)

Dimensión 3: Capacitación

- Indicador 3.1: Porcentaje de trabajadores capacitados en prevención de hostilidad laboral en el último año
- Indicador 3.2: Porcentaje de personal con funciones de supervisión capacitado en gestión de riesgos psicosociales
- Variable Dependiente: Salud mental de los trabajadores

Definición Operacional:

La salud mental se medirá mediante la aplicación individual del PHQ-9 (depresión) y la subescala de agotamiento emocional del MBI, administrados por personal capacitado en un entorno que garantice la confidencialidad de las respuestas. Adicionalmente, se registrará el número de días de ausencia por razones de salud en los últimos tres meses.

Dimensiones e indicadores:

Dimensión 1: Depresión (PHQ-9)

- Indicador 1.1: Puntuación total (0-27)
- Indicador 1.2: Categoría diagnóstica (mínima/leve/moderada/moderadamente grave/grave)

Dimensión 2: Agotamiento emocional (MBI)

- Indicador 2.1: Puntuación en subescala de agotamiento emocional (0-54)
- Indicador 2.2: Clasificación (bajo/moderado/alto)

Dimensión 3: Ausentismo laboral

- Indicador 3.1: Número de días de ausencia en los últimos 3 meses
- Indicador 3.2: Ausencias atribuidas a problemas de salud mental (por auto-reporte)

2.6.4. Operacionalización de las Variables

Tabla 3: Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Forma de Medir
V.I.: Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR	Grado en que las empresas han implementado las obligaciones del decreto: evaluaciones psicosociales, protocolos contra acoso y deber de prevención (MTPE, 2023)	Índice compuesto basado en cuestionario a empleadores, revisión documental y percepciones de trabajadores	1. Evaluaciones psicosociales	1.1 Existencia de evaluación (6 meses)	Dicotómica (Sí/No)
				1.2 Uso de instrume	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Forma de Medir
				ntos validados	
				1.3 Participación de psicólogo ocupacional	Dicotómica (Sí/No)
			2. Protocolos contra acoso	2.1 Existencia de protocolo escrito	Dicotómica (Sí/No)
				2.2 Comunicación a trabajadores	Dicotómica (Sí/No)
				2.3 Canal de denuncia confidencial	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Forma de Medir
			3. Capacitación	3.1 % trabajadores capacitados	Porcentaje (0-100%)
				3.2 % supervisores capacitados	Porcentaje (0-100%)
V.D.: Salud mental de los trabajadores	Estado de bienestar mental que permite afrontar el estrés normal de la vida y trabajar productivamente (OMS, 2022)	Aplicación de PHQ-9 y MBI; registro de ausentismo	1. Depresión (PHQ-9)	1.1 Puntuación total (0-27)	Escala numérica
				1.2 Categorí	Ordinal (5 niveles)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Forma de Medir
				a diagnóstica	
			2. Agotamiento emocional (MBI)	2.1 Puntuación escala (0-54)	Escala numérica
				2.2 Clasificación	Ordinal (3 niveles)
			3. Ausentismo laboral	3.1 Días ausencia (3 meses)	Escala numérica
				3.2 Ausencias por salud mental	Escala numérica
Variables de Control	Factores que pueden influir en la	Cuestionario sociodemográfico y laboral	1. Características empresa	1.1 Tamaño (n° empleados)	Escalar

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Forma de Medir
	relación entre V.I. y V.D.				
				1.2 Sector económico	Nominal
				1.3 Sindicalización	Dicotómica
			2. Características trabajador	2.1 Sexo, edad, educación	Nominal, escala
				2.2 Tiempo de exposición	Escala (meses/años)

Fuente: Elaboración propia con base en la operacionalización del anteproyecto y adaptación a la normativa vigente.

CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación

Atendiendo a la naturaleza de los objetivos planteados y a la complejidad del fenómeno estudiado, se opta por un diseño mixto (cuantitativo-cualitativo) de tipo explicativo secuencial. Como señalan Hernández Sampieri et al. (2014), este diseño se caracteriza por una primera fase de recolección y análisis de datos cuantitativos, seguida de una fase cualitativa que permite profundizar en la comprensión de los hallazgos numéricos. La prioridad en este estudio es cuantitativa, en tanto que la fase cualitativa cumple un rol complementario de explicación y contextualización.

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

3.1.1.1. Investigación aplicada. La investigación es de tipo aplicada, pues busca resolver un problema práctico concreto: la brecha entre el marco normativo del Decreto Supremo N° 004-2023-TR y su efectiva implementación por parte de las empresas en materia de prevención de riesgos psicosociales.

3.1.1.2. Enfoque mixto (cuantitativo predominante). El enfoque mixto implica la recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio. Como señalan Creswell y Plano Clark (2018), "el diseño mixto es particularmente apropiado cuando el investigador busca no solo medir un fenómeno, sino también comprender el contexto y los significados que los actores le atribuyen" (p. 45).

3.1.1.3. Diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional-explicativo.

El diseño es no experimental porque no se manipulan variables deliberadamente; transversal porque la recolección de datos se realiza en un único momento temporal (2025); y descriptivo-correlacional-explicativo porque busca describir el fenómeno, establecer asociaciones entre variables y, mediante el componente cualitativo, explicar los mecanismos subyacentes a dichas asociaciones.

3.1.1.4. Justificación del tipo de investigación

La elección del tipo de investigación no es un acto neutro ni meramente formal; responde a una deliberación epistemológica y pragmática sobre la naturaleza del objeto de estudio y los fines del conocimiento que se persiguen. En el presente caso, el objeto de estudio, la relación entre hostilidad laboral, salud mental y cumplimiento del Decreto Supremo 004-2023-TR, presenta características que justifican un enfoque predominantemente cuantitativo, pero con un complemento cualitativo necesario.

a) Justificación del enfoque cuantitativo predominante

El enfoque cuantitativo se justifica por las siguientes razones:

(i) Necesidad de medir y generalizar hallazgos. La investigación no busca comprender un caso aislado, sino describir la magnitud del fenómeno en una población definida (trabajadores de empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos). Para ello, se requiere medir variables como la prevalencia de depresión (PHQ-9), el nivel de agotamiento emocional (MBI) y el grado de cumplimiento del decreto. Como señalan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), "el enfoque cuantitativo es el más apropiado

cuando se pretende probar hipótesis, establecer patrones de comportamiento y generalizar resultados a poblaciones más amplias" (p. 34).

(ii) Existencia de instrumentos estandarizados validados. El PHQ-9 (Kroenke, Spitzer & Williams, 2001) y el MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) son instrumentos ampliamente validados en múltiples contextos culturales y lingüísticos, incluyendo el peruano (Alegre Dionicio et al., 2022; Calderón-de la Cruz et al., 2020). Su uso permite la comparación de resultados con estudios nacionales e internacionales, fortaleciendo la validez externa de la investigación.

(iii) Necesidad de establecer correlaciones estadísticas. La hipótesis general postula una correlación negativa entre el cumplimiento del decreto y los niveles de depresión. La contrastación de esta hipótesis requiere el uso de pruebas estadísticas inferenciales (Rho de Spearman, Chi-cuadrado, U de Mann-Whitney), cuyo dominio natural es el enfoque cuantitativo.

b) Justificación del complemento cualitativo

A pesar del predominio cuantitativo, se incorpora un componente cualitativo (entrevistas semiestructuradas a 15 informantes clave) por las siguientes razones:

(i) Comprensión de los mecanismos causales. Los datos cuantitativos pueden mostrar *qué* ocurre (ej. el 63.6% de las PYMES incumple el decreto), pero no explican *por qué* ocurre. Las entrevistas permiten acceder a las percepciones, motivaciones y barreras subjetivas que enfrentan los empleadores y los operadores de justicia. Como señalan

Creswell y Plano Clark (2018), "el diseño mixto es particularmente apropiado cuando el investigador busca no solo medir un fenómeno, sino también comprender el contexto y los significados que los actores le atribuyen" (p. 45).

(ii) Exploración de dimensiones no previstas. El cuestionario cuantitativo, por su propia naturaleza estructurada, puede omitir dimensiones emergentes del fenómeno. Las entrevistas abiertas permiten captar categorías no anticipadas en la operacionalización de variables, como el "temor a represalias" o el "desconocimiento del decreto", que resultaron centrales en los hallazgos cualitativos.

(iii) Triangulación metodológica. La convergencia o divergencia entre los hallazgos cuantitativos y cualitativos fortalece la validez de las conclusiones. Si ambas fuentes de datos apuntan en la misma dirección (convergencia), la confianza en los resultados aumenta. Si divergen, se genera una nueva pregunta de investigación que enriquece la discusión.

c) Justificación del diseño no experimental, transversal

El diseño no experimental se justifica porque el investigador no manipula deliberadamente las variables independientes (nivel de cumplimiento del decreto, hostilidad laboral). Como señala Kerlinger (2002), "la investigación no experimental es aquella en la que el investigador observa los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, para después analizarlos" (p. 84). Asignar aleatoriamente a trabajadores a entornos hostiles sería éticamente inaceptable y prácticamente inviable, pues implicaría exponer deliberadamente a un grupo de trabajadores a condiciones que

atentan contra su salud mental. Por tanto, la observación de la realidad tal como se presenta es la única opción viable.

El diseño transversal se justifica por restricciones temporales y presupuestales, así como por el objetivo de la investigación: describir la situación en un momento específico (año 2025). No se pretende evaluar la evolución del fenómeno a lo largo del tiempo (lo que requeriría un diseño longitudinal), sino capturar una fotografía de la relación entre las variables en el momento de la recolección de datos. Sin embargo, se reconoce esta limitación y se sugiere en las recomendaciones la realización de estudios longitudinales futuros.

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con el que se aborda el objeto de estudio. En la tradición metodológica (Hernández Sampieri et al., 2014; Bisquerra, 2009), se distinguen cuatro niveles: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. La presente investigación se ubica en un nivel descriptivo-correlacional-explicativo, con predominio de lo correlacional y explicativo.

a) Nivel descriptivo

La investigación tiene un componente descriptivo porque busca caracterizar el fenómeno de la hostilidad laboral y el nivel de cumplimiento del DS 004-2023-TR en el Distrito Judicial de Loreto-Iquitos. Se describen frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar de variables como la prevalencia de depresión (PHQ-9), el nivel de agotamiento emocional (MBI) y el grado de implementación de protocolos empresariales. Como señalan Dankhe (1986) y Hernández Sampieri et al. (2014), "los

estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92). Las tablas 7, 8 y 10 del Capítulo IV ejemplifican este nivel descriptivo.

b) Nivel correlacional

El nivel correlacional es el núcleo de la investigación, pues la hipótesis general postula una relación entre dos variables: cumplimiento del decreto y niveles de depresión. A diferencia de la descripción, que se limita a caracterizar cada variable por separado, la correlación busca determinar si existe asociación estadística entre ellas y, en su caso, la magnitud y dirección de dicha asociación (negativa o positiva). Como señala Kerlinger (2002), "la investigación correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables" (p. 105). En el Capítulo IV, se utiliza el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = -0.476$, $p = 0.001$) para establecer esta correlación.

Es importante advertir que la correlación no implica causalidad. El hecho de que el cumplimiento del decreto se correlacione negativamente con la depresión no prueba que el cumplimiento *cause* una reducción de la depresión; podría haber una tercera variable (ej. una cultura organizacional positiva) que explique ambas. Por ello, la investigación no se detiene en el nivel correlacional, sino que asciende al nivel explicativo mediante el componente cualitativo.

c) Nivel explicativo

El nivel explicativo busca responder *por qué* ocurre el fenómeno, identificando los mecanismos causales subyacentes. Dado que el diseño cuantitativo no

experimental no permite establecer causalidad con certeza, el componente cualitativo de la investigación (entrevistas semiestructuradas a 15 informantes clave) asume la tarea explicativa. Como señala Yin (2018), "los estudios cualitativos son particularmente útiles para responder preguntas de tipo 'cómo' y 'por qué' que los métodos cuantitativos no pueden abordar adecuadamente" (p. 34). Las categorías emergentes del análisis cualitativo, "desconocimiento del decreto", "temor a represalias", "costos como barrera estructural", proporcionan explicaciones plausibles sobre los mecanismos que vinculan (o desconectan) el cumplimiento normativo y la salud mental.

d) Integración de niveles en el diseño mixto

La combinación de niveles no es secuencial sino integrada. La descripción (frecuencias, medias) alimenta la correlación (Rho de Spearman), y la correlación plantea preguntas que el análisis cualitativo intenta explicar (triangulación metodológica). Este enfoque integrado es consistente con lo que Creswell y Plano Clark (2018) denominan "diseño explicativo secuencial" (CUAN → cual), en el que los datos cuantitativos se recolectan primero, y los datos cualitativos ayudan a explicar los hallazgos cuantitativos.

Es importante precisar que el nivel explicativo en esta investigación no se alcanza mediante métodos cuantitativos (que solo permiten establecer correlaciones, no causalidad), sino mediante el análisis cualitativo de las entrevistas, que identifica mecanismos causales plausibles. Por tanto, el nivel explicativo de esta investigación es de naturaleza cualitativa, mientras que el nivel correlacional es cuantitativo.

3.1.1.5. Características del tipo de investigación adoptado

El tipo de investigación adoptado, aplicada, enfoque mixto (cuantitativo predominante), diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional-explicativo, presenta las características específicas que se resumen en la Tabla 3.

Tabla 3: Características del tipo de investigación adoptado

Dimensión metodológica	Característica adoptada	Justificación sintética
Propósito del conocimiento	Aplicado	Resolver problema práctico: brecha entre norma e implementación del DS 004-2023-TR
Naturaleza de los datos	Mixto (CUAN → cual)	Medir para generalizar (CUAN) y explicar mecanismos (cual)
Manipulación de variables	No experimental	Imposibilidad ética y práctica de asignar aleatoriamente entornos hostiles
Temporalidad	Transversal	Restricciones temporales y objetivo de describir la situación en 2025
Profundidad	Descriptivo-correlacional-explicativo	Describir frecuencias, correlacionar variables, explicar con cualitativo
Muestreo	Probabilístico estratificado (CUAN) + intencionado (cual)	Generalizar a población (CUAN) y seleccionar informantes clave (cual)

Dimensión metodológica	Característica adoptada	Justificación sintética
Análisis principal	Estadística no paramétrica (Rho, Chi², U)	Datos no normales (K-S significativo)

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández Sampieri et al. (2014) y Creswell & Plano Clark (2018).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población está constituida por dos grupos: (a) trabajadores de empresas públicas y privadas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos (aproximadamente 50,000 trabajadores formales), y (b) abogados especializados en derecho laboral que ejercen en el mismo ámbito geográfico (aproximadamente 50-80 profesionales).

3.2.2. Muestra

Muestra cuantitativa (trabajadores): 150 trabajadores, seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado (sector económico y tamaño de empresa), pertenecientes a 45 empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos. El tamaño muestral planificado inicialmente fue de 384 trabajadores (nivel de confianza del 95%, margen de error del 5%), pero debido a restricciones operativas y de accesibilidad en la región amazónica, la muestra efectivamente alcanzada fue de 150 trabajadores, lo que representa una tasa de respuesta del 39.1%. Este tamaño muestral permite un margen de error del 8% con un nivel de confianza del 95%, aceptable para

estudios exploratorios en contextos de alta complejidad logística (Hernández Sampieri et al., 2014). *"La tasa de respuesta del 39.1% (150 de 384 trabajadores planificados) constituye una limitación, pues puede introducir sesgo de no respuesta. Los hallazgos deben interpretarse con cautela al generalizarse a toda la población de trabajadores de Loreto."*

Muestra cuantitativa (abogados): 30 abogados laboralistas, seleccionados mediante muestreo censal.

Muestra cualitativa (entrevistados): 15 informantes clave, seleccionados mediante muestreo intencionado o por conveniencia. Los criterios de inclusión para la muestra cualitativa son: (a) haber participado en la fase cuantitativa; (b) disponibilidad para una entrevista en profundidad; (c) diversidad de perfiles (jueces, fiscales, abogados litigantes, representantes de empleadores, representantes de trabajadores). El tamaño de la muestra cualitativa se determina por el principio de saturación teórica, es decir, se incorporan informantes hasta que las nuevas entrevistas no aportan información novedosa (Guest et al., 2006).

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnicas Cuantitativas

Encuesta por cuestionario. Se aplicó a los trabajadores (n=150) y a los abogados (n=30). El cuestionario incluye: (a) Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) para depresión; (b) subescala de Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory (MBI); (c) cuestionario ad-hoc para hostilidad laboral y percepción de protocolos.

3.3.2. Técnicas Cualitativas

Entrevista semiestructurada en profundidad. Se aplicó a 15 informantes clave. La entrevista semiestructurada, como señalan Kvale y Brinkmann (2009), "permite explorar las experiencias, significados y perspectivas de los entrevistados con un grado de flexibilidad que no es posible en los cuestionarios estandarizados" (p. 87).

Guía de entrevista. La guía contempla los siguientes ejes temáticos: (a) experiencia profesional y percepción del fenómeno; (b) conocimiento y valoración del Decreto 004-2023-TR; (c) percepción sobre las barreras de implementación; (d) percepción sobre la efectividad del decreto en la protección de la salud mental; (e) propuestas de mejora.

Registro y transcripción. Las entrevistas fueron grabadas en audio (previa autorización del informante), transcritas literalmente y anonimizadas para garantizar la confidencialidad.

3.3.3. Análisis documental (técnica mixta)

El análisis documental se utilizó como técnica complementaria para triangular y contextualizar los hallazgos de las encuestas y entrevistas. Se revisaron sistemáticamente las siguientes fuentes:

(i) **Fuentes normativas:** Constitución Política del Perú (1993), Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), Decreto Supremo N° 004-2023-TR, Resolución Ministerial N° 375-2022-MTPE/2, y Precedente SUNAFIL N° 007-2025.

(ii) **Fuentes jurisprudenciales:** Sentencias del Tribunal Constitucional peruano (Expedientes N° 10087-2005-PA/TC, N° 02061-2010-PA/TC, N° 04382-2023-PA/TC, entre otras).

(iii) **Fuentes estadísticas oficiales:** Reportes del INEI (ENAHO 2023), informes de la SUNAFIL (Balance de Gestión 2023), y reportes de la Defensoría del Pueblo (2023).

(iv) **Estándares internacionales:** Informes de la OIT (2019), OMS (2022), y EUROGIP (2026).

De cada fuente documental se extrajeron datos cuantitativos (número de denuncias, porcentajes de cumplimiento, montos de multas) que fueron incorporados al análisis estadístico descriptivo, así como elementos cualitativos (argumentos jurídicos, precedentes interpretativos) que nutrieron el análisis de discusión.

3.3.4. Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad son dos propiedades psicométricas fundamentales que todo instrumento de recolección de datos debe cumplir para garantizar la calidad de la investigación empírica. Como señalan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), "la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir, mientras que la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados consistentes" (p. 200). Los análisis de validez y confiabilidad que se presentan a continuación fueron realizados utilizando la muestra final de 150 trabajadores (correspondientes a 45 empresas) y la muestra censal de 30 abogados. La prueba piloto, que permitió ajustar

los instrumentos, se realizó con una submuestra de 30 trabajadores que no formaron parte de la muestra final.

3.3.4.1. Validez del instrumento

La validez no es un atributo dicotómico (válido o inválido), sino gradual. Se distinguen tres tipos principales de validez, todos ellos abordados en esta investigación.

A. Validez de contenido

La validez de contenido se refiere al grado en que los ítems de un instrumento representan adecuadamente todas las dimensiones e indicadores de la variable que se pretende medir (Kerlinger & Lee, 2002). Para garantizar la validez de contenido de los cuestionarios de esta tesis, se empleó la **técnica de juicio de expertos** (o validación por jueces).

Procedimiento: Se seleccionó un panel de cinco expertos con las siguientes credenciales: (a) dos abogados especialistas en derecho laboral con más de 10 años de experiencia docente y litigante; (b) dos psicólogos ocupacionales con experiencia en evaluación de riesgos psicosociales; y (c) un metodólogo especializado en investigación mixta. Cada experto recibió una matriz de operacionalización de variables (Tabla 3 del Capítulo II) y los instrumentos completos (cuestionario de trabajadores, cuestionario de abogados y guía de entrevista). Se les solicitó evaluar cada ítem según tres criterios: pertinencia, claridad y suficiencia.

La evaluación se realizó mediante una escala Likert de 1 a 5 (1 = deficiente, 5 = excelente), acompañada de un espacio para observaciones cualitativas. Los

resultados de la evaluación se presentan en el Anexo 03 (Informe de Opinión de Experto).

Criterios de aceptación: Siguiendo los estándares propuestos por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008), se consideró que un ítem poseía validez de contenido cuando al menos el 80% de los expertos otorgó una puntuación de 4 o 5 en los tres criterios (pertinencia, claridad y suficiencia). Los ítems que no alcanzaron este umbral fueron reformulados o eliminados tras un proceso de retroalimentación con los expertos.

Resultado de la validación de contenido: Todos los ítems del cuestionario de trabajadores (Secciones A a F) y del cuestionario de abogados (Secciones A a E) obtuvieron un índice de acuerdo inter-jueces superior al 85%, lo que permitió mantener la estructura original de los instrumentos con ajustes menores de redacción (principalmente en los ítems D5 y E3 del cuestionario de trabajadores, donde se añadieron ejemplos para mejorar la claridad).

B. Validez de criterio

La validez de criterio se refiere al grado en que las puntuaciones de un instrumento se correlacionan con una medida externa considerada como "criterio" o "estándar de oro" (American Educational Research Association [AERA], 2014). En esta investigación, la validez de criterio se estableció de dos maneras:

(i) **Validez de criterio concurrente para el PHQ-9:** El Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) fue comparado con la entrevista clínica estructurada MINI (Mini International Neuropsychiatric Interview) aplicada por un psicólogo clínico a

una submuestra de 30 trabajadores. Se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) entre la puntuación del PHQ-9 autoaplicado y el diagnóstico clínico. El resultado fue $\rho = 0.812$ ($p < 0.001$), lo que indica una correlación muy fuerte y confirma la validez de criterio del PHQ-9 en la población de estudio. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Kroenke, Spitzer y Williams (2001) en el estudio de validación original, donde se obtuvo una sensibilidad del 88% y una especificidad del 88% para el diagnóstico de depresión mayor (p. 609).

(ii) **Validez de criterio predictivo para el cuestionario de hostilidad laboral:** Se correlacionó la puntuación en la Sección D (Hostilidad laboral percibida) con el número de días de ausentismo laboral reportado en los últimos tres meses (Sección A, ítem complementario). Se hipotetizó que a mayores niveles de hostilidad reportada, mayor sería el ausentismo. El coeficiente de correlación de Spearman fue $\rho = 0.543$ ($p < 0.001$), lo que confirma la validez predictiva del instrumento: la hostilidad percibida predice conductas de ausentismo, un criterio externo relevante para la salud laboral.

C. Validez de constructo

La validez de constructo se refiere al grado en que un instrumento mide el concepto teórico (constructo) que pretende medir y se relaciona de manera consistente con otros constructos según lo predice la teoría (Cronbach & Meehl, 1955). Para evaluar la validez de constructo, se realizó un **análisis factorial confirmatorio (AFC)** para los instrumentos estandarizados (PHQ-9 y MBI) y un **análisis factorial exploratorio (AFE)** para el cuestionario ad-hoc de hostilidad laboral.

(i) **Análisis factorial confirmatorio del PHQ-9:** Se especificó un modelo unidimensional (los 9 ítems cargan en un solo factor de "depresión"). Los índices de ajuste obtenidos fueron: $\chi^2/gl = 2.34$ (valor aceptable < 3), CFI = 0.951 (≥ 0.95 es excelente), RMSEA = 0.062 (≤ 0.08 es aceptable). Estos resultados confirman la estructura unidimensional del PHQ-9 en la población peruana, coincidiendo con lo hallado por Alegre Dionicio et al. (2022) en su estudio de validación en la comunidad nativa Shipibo-Konibo.

(ii) **Análisis factorial exploratorio del cuestionario de hostilidad laboral (Sección D):** Se aplicó el método de extracción de componentes principales con rotación Varimax. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($\chi^2 = 1245.6$, $gl = 28$, $p < 0.001$) y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.876, lo que indica que los datos son adecuados para el análisis factorial. Se extrajeron dos factores con autovalores > 1 que explicaron el 68.4% de la varianza total: (1) Factor 1 (ítems D1, D2, D3, D4, D8): "Hostilidad activa" (ataques directos a la comunicación y reputación); (2) Factor 2 (ítems D5, D6, D7): "Hostilidad estructural" (discriminación, amenazas, sobrecarga). Esta estructura bifactorial es coherente con la tipología teórica de Hirigoyen (2001), quien distingue entre "acoso directo" y "acoso institucional".

3.3.4.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad (o fiabilidad) se refiere a la consistencia interna de un instrumento, es decir, el grado en que sus ítems miden un mismo constructo de manera coherente. Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el **coeficiente Alfa de Cronbach (α)** , desarrollado por Lee Cronbach en 1951, que es la medida de consistencia interna más utilizada en ciencias sociales (George & Mallery, 2003).

A. Confiabilidad del cuestionario de trabajadores

El cuestionario de trabajadores, en su versión final, consta de 32 ítems distribuidos en seis secciones. Se calculó el Alfa de Cronbach para cada dimensión y para la escala completa, utilizando una muestra piloto de 30 trabajadores (que no formaron parte de la muestra final) y posteriormente con la muestra total (n = 150).

Tabla 4: Resultados del análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) del Cuestionario de Trabajadores

Dimensión / Instrumento	Número de ítems	Alfa de Cronbach (α)	Interpretación (según George & Mallery, 2003)
PHQ-9 (Depresión) - escala completa	9	0.872	Buena (≥ 0.8)
MBI - Subescala de Agotamiento emocional	9	0.858	Buena (≥ 0.8)
Hostilidad laboral percibida (Sección D)	8	0.876	Buena (≥ 0.8)
Percepción de protocolos empresariales (Sección E)	6	0.843	Buena (≥ 0.8)
Escala completa (Cuestionario trabajadores)	**32**	**0.902**	**Excelente (≥ 0.9)**

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la prueba piloto (n=30) y la muestra total (n=150).

Interpretación: El coeficiente Alfa de Cronbach para la escala completa (α = 0.902) indica una consistencia interna excelente, muy por encima del umbral mínimo aceptable de α = 0.70 establecido por Nunnally (1978) para investigaciones en ciencias sociales. Esto significa que los 32 ítems del cuestionario miden de manera coherente y no redundante el constructo general de "impacto de la hostilidad laboral en la salud mental".

En cuanto a las dimensiones específicas, el PHQ-9 presentó una consistencia de α = 0.872, valor que se alinea con lo reportado por Kroenke, Spitzer y Williams (2001) en el estudio de validación original (α = 0.89) y con la validación peruana de Alegre Dionicio et al. (2022), quienes reportaron un α de 0.85 en población indígena amazónica. La subescala de Agotamiento Emocional del MBI presentó una consistencia de α = 0.858, ligeramente superior a lo reportado por Calderón-de la Cruz et al. (2020) en su validación peruana (α = 0.85).

B. Confiabilidad del cuestionario de abogados

El cuestionario de abogados (n = 30) consta de 18 ítems distribuidos en cinco secciones. Dado que el tamaño de la muestra es menor (censal), se calculó el Alfa de Cronbach para la escala completa y para la Sección B (Conocimiento y percepción del decreto), que es la dimensión central.

Tabla 5: Resultados del análisis de fiabilidad del Cuestionario de Abogados

Dimensión / Instrumento	Número de ítems	Alfa de Cronbach (α)	Interpretación
Sección B (Conocimiento y percepción del DS 004-2023-TR)	5	0.814	Buena (≥ 0.8)
Escala completa (Cuestionario abogados)	**18**	**0.856**	**Buena (≥ 0.8)**

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación del cuestionario a 30 abogados laboralistas de Iquitos.

Interpretación: El cuestionario de abogados presenta una consistencia interna buena (α = 0.856), lo que indica que los 18 ítems miden de manera coherente las percepciones de los operadores jurídicos sobre el cumplimiento del decreto. La Sección B, que explora el conocimiento sustantivo de la norma, obtuvo un α de 0.814, valor aceptable considerando el reducido número de ítems (5) y el tamaño de la muestra (30).

C. Confiabilidad de la guía de entrevista semiestructurada

En los instrumentos cualitativos, el concepto de confiabilidad se aborda de manera diferente, priorizando la **auditabilidad** (o dependencia) y la **confirmabilidad** (Lincoln & Guba, 1985). Para garantizar la confiabilidad de las entrevistas, se implementaron las siguientes estrategias:

(i) **Registro y transcripción fiel:** Todas las entrevistas fueron grabadas en audio (con autorización explícita de los informantes) y transcritas literalmente,

respetando pausas, muletillas y énfasis. Las transcripciones fueron devueltas a los informantes para su validación (técnica de "devolución de hallazgos" o *member checking*).

(ii) **Codificación independiente y cálculo de Kappa de Cohen:** Dos investigadores (el tesista y un asistente de investigación) codificaron de manera independiente el 30% de las transcripciones (5 entrevistas) utilizando el software Atlas.ti versión 23. Se calculó el coeficiente Kappa de Cohen para medir el grado de acuerdo inter-codificadores. El resultado fue $\kappa = 0.84$ ($p < 0.001$), lo que indica un acuerdo "casi perfecto" según los estándares de Landis y Koch (1977) ($\kappa > 0.81$ es casi perfecto).

(iii) **Saturación teórica:** Se continuaron realizando entrevistas hasta alcanzar la saturación teórica, es decir, el punto en el que las nuevas entrevistas no aportaban categorías o información novedosa (Guest, Bunce & Johnson, 2006). La saturación se alcanzó en la entrevista número 12, pero se completaron 15 para confirmar el hallazgo.

3.3.4.3. Control de sesgos

Además de la validez y confiabilidad psicométrica, se implementaron estrategias para minimizar sesgos comunes en la investigación con encuestas:

Sesgo de deseabilidad social: Para reducir la tendencia de los trabajadores a reportar menos hostilidad por temor o vergüenza, se garantizó el anonimato absoluto de las respuestas (no se solicitó nombre, DNI ni puesto específico) y se utilizó un cuestionario autoaplicado en lugar de una entrevista cara a cara.

Sesgo de aquiescencia (tendencia a responder afirmativamente): Se incluyeron ítems invertidos en la Sección E (Percepción de protocolos) y se alternó la dirección de las preguntas.

Sesgo del investigador en el análisis cualitativo: Se utilizó la triangulación de investigadores (codificación independiente por dos analistas) y se mantuvo un diario de reflexividad (*reflexivity journal*) donde el investigador principal documentó sus preconcepciones y cómo estas podían influir en la interpretación.

Tabla 6: Tabla resumen de validez y confiabilidad

Instrumento	**Tipo de validez aplicada**	**Método / Resultado**	**Tipo de confiabilidad**	**Coeficiente / Resultado**
Cuestionario de trabajadores (n=150)	Contenido	Juicio de 5 expertos (acuerdo >85%)	Consistencia interna	Alfa de Cronbach = 0.902 (excelente)
	Criterio	Correlación PHQ-9 vs. MINI (ρ=0.812)		

Instrumento	Tipo de validez aplicada	Método / Resultado	Tipo de confiabilidad	Coeficiente / Resultado
	Constructo	AFE: 2 factores, 68.4% varianza explicada		
Cuestionario de abogados (n=30)	Contenido	Juicio de 3 expertos (acuerdo >85%)	Consistencia interna	Alfa de Cronbach = 0.856 (buena)
Guía de entrevista (n=15)	Cualitativa	Triangulación de investigadores	Acuerdo inter-codificadores	Kappa de Cohen = 0.84 (casi perfecto)
		Devolución a informantes (member checking)	Saturación teórica	Alcanzada en entrevista 12

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

Los datos recolectados mediante los cuestionarios fueron ingresados a una base de datos en el software SPSS versión 27. Se realizó una limpieza de datos para

identificar valores atípicos y datos faltantes. Los datos faltantes (menos del 3% del total) fueron imputados utilizando el método de imputación por la media de la serie.

3.4.2. Análisis de la Información

Análisis Cuantitativo: Se utilizó el software SPSS versión 27. El análisis incluyó: (a) estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión); (b) análisis inferencial (Rho de Spearman para correlaciones, Chi-cuadrado para asociaciones, U de Mann-Whitney para comparaciones de grupos); (c) análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Análisis Cualitativo: El análisis cualitativo se realizó mediante la técnica de análisis temático de contenido, siguiendo las fases propuestas por Braun y Clarke (2006): (a) familiarización con los datos (lectura reiterada de las transcripciones); (b) generación de códigos iniciales; (c) búsqueda de temas; (d) revisión de temas; (e) definición y nombramiento de temas; (f) producción del informe. El software Atlas.ti versión 23 fue utilizado para facilitar la codificación y organización de los datos cualitativos.

3.5. Estrategia de integración metodológica prevista

Para la integración de los datos cuantitativos y cualitativos, se diseñó una estrategia de triangulación metodológica que sería implementada en la fase de discusión de resultados (Capítulo V, sección 5.1.4). Dicha estrategia incluye triangulación de métodos, de datos, de investigadores y teórica, siguiendo los lineamientos de Okuda Benavides y Gómez-Restrepo (2005). Los resultados de esta triangulación se presentan en el Capítulo V.

CAPÍTULO IV: Resultados de la investigación

El presente capítulo expone los hallazgos obtenidos a partir del procesamiento y análisis de los datos recolectados mediante los instrumentos de investigación aplicados a la muestra de estudio. La presentación de los resultados sigue el orden lógico de las hipótesis formuladas en el Capítulo II, precedida por el análisis de fiabilidad de los instrumentos de medición.

4.1. Análisis de Fiabilidad de los Instrumentos

Antes de proceder al análisis de los datos y a la contrastación de las hipótesis, se evaluó la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. La fiabilidad, entendida como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes cuando se aplica en condiciones similares (Kerlinger & Lee, 2002), constituye un requisito metodológico indispensable para garantizar la validez de las inferencias estadísticas.

En la presente investigación, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach (α) como medida de consistencia interna. Este coeficiente, desarrollado por Lee Cronbach en 1951, se calcula a partir de las correlaciones entre los ítems que componen cada dimensión del instrumento y proporciona un estimador de la fiabilidad de la medida. Como señalan George y Mallery (2003), los valores del Alfa de Cronbach se interpretan conforme a la siguiente escala: $\alpha \geq 0.9$ (excelente), $\alpha \geq 0.8$ (bueno), $\alpha \geq 0.7$ (aceptable), $\alpha \geq 0.6$ (cuestionable), $\alpha \geq 0.5$ (pobre), y $\alpha < 0.5$ (inaceptable).

4.1.1. Confiabilidad del Cuestionario de Trabajadores

El cuestionario dirigido a los trabajadores (n=150) incluyó, además de las secciones de datos sociodemográficos y laborales, los siguientes instrumentos estandarizados: (a) Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) para la medición de sintomatología depresiva, (b) subescala de Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory (MBI) para la medición del burnout, y (c) un cuestionario ad-hoc para la medición de hostilidad laboral percibida y percepción de protocolos empresariales.

Tabla 7: Resultados del Análisis de Fiabilidad por Dimensiones del Cuestionario de Trabajadores

Dimensión del Instrumento	**Alfa de Cronbach (α)**	**Número de Ítems**	**Interpretación**
PHQ-9 (Depresión) - escala completa	0.872	9	Consistencia buena
MBI - Agotamiento emocional	0.858	9	Consistencia buena
Hostilidad laboral percibida	0.876	8	Consistencia buena
Percepción de protocolos empresariales	0.843	6	Consistencia buena
Escala Completa (Cuestionario Trabajadores)	**0.902**	**32**	**Consistencia excelente**

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la prueba piloto (n=30) y la muestra total (n=150).

Interpretación de los resultados: Como se observa en la Tabla 7, el coeficiente Alfa de Cronbach para la escala completa del cuestionario de trabajadores alcanzó un valor de $\alpha = 0.902$, lo que, conforme a los criterios de George y Mallery (2003), indica una consistencia interna excelente, adecuada para instrumentos de investigación en ciencias sociales. Este resultado confirma la robustez del instrumento diseñado para la medición integrada de las variables de estudio.

En cuanto a las dimensiones específicas, el PHQ-9 en su versión completa de 9 ítems presentó una consistencia de $\alpha = 0.872$, valor que se alinea con lo reportado por Kroenke, Spitzer y Williams (2001) en el estudio de validación original ($\alpha = 0.89$). La subescala de Agotamiento Emocional del MBI presentó una consistencia de $\alpha = 0.858$, mientras que las dimensiones de hostilidad laboral percibida ($\alpha = 0.876$) y percepción de protocolos empresariales ($\alpha = 0.843$) presentaron niveles de consistencia buenos, superiores al umbral mínimo de $\alpha = 0.70$ establecido por Nunnally (1978) como aceptable para investigaciones en ciencias sociales.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Hipótesis General: Existe una correlación negativa moderada ($r \geq -0.40$) entre el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por parte de las empresas y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores, con un efecto

significativamente mayor en empresas grandes (≥50 empleados) en comparación con las PYMES.

4.2.1.1. Análisis Descriptivo de las Variables

Variable Independiente: Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR

Para la medición del nivel de cumplimiento del decreto, se construyó un índice compuesto con base en tres fuentes de información: (a) respuestas de los empleadores o responsables de recursos humanos a un cuestionario específico (n=45 empresas), (b) revisión documental de los registros exigidos por la norma, y (c) percepciones de los trabajadores sobre la existencia y efectividad de los mecanismos de prevención y respuesta.

Los 150 trabajadores encuestados pertenecen a 45 empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos. Para cada una de estas 45 empresas, se aplicó un cuestionario al responsable de recursos humanos o al empleador, y se realizó una revisión documental de los registros exigidos por el DS 004-2023-TR. La Tabla 8 presenta el nivel de cumplimiento agregado por tamaño de empresa.

Tabla 8: Nivel de Cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por Tamaño de Empresa

Tamaño de Empresa	**Cumplimiento Alto (≥80%)**	**Cumplimiento Medio (50%-79%)**	**Cumplimiento Bajo/Nulo (<50%)**	**Total**
Gran empresa (≥50 empleados)	33.3% (4/12)	41.7% (5/12)	25.0% (3/12)	12
PYME (10-49 empleados)	9.1% (2/22)	36.4% (8/22)	54.5% (12/22)	22
Microempresa (≤9 empleados)	0.0% (0/11)	18.2% (2/11)	81.8% (9/11)	11
Total	**13.3% (6/45)**	**33.3% (15/45)**	**53.3% (24/45)**	**45**

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionarios a empleadores (n=45) y revisión documental.

Los resultados evidencian que solo el 13.3% de las empresas alcanzan un nivel de cumplimiento alto del Decreto 004-2023-TR, mientras que el 53.3% se ubican en los niveles bajo o nulo. Este hallazgo se alinea con lo reportado por la SUNAFIL (2023), que encontró que solo el 15% de las empresas fiscalizadas cumplían con la totalidad de los nuevos requisitos en el primer trimestre de aplicación del decreto.

Variable Dependiente: Niveles de Sintomatología Depresiva (PHQ-9)

La salud mental de los trabajadores, operacionalizada a través de la puntuación en el PHQ-9, fue medida en una muestra de 150 trabajadores distribuidos en las 45 empresas evaluadas.

Tabla 9: Niveles de Depresión en los Trabajadores (PHQ-9)

Nivel de Depresión (PHQ-9)	Puntuación	Frecuencia (trabajadores)	Porcentaje
Mínima	0-4	35	23.3%
Leve	5-9	48	32.0%
Moderada	10-14	38	25.3%
Moderadamente grave	15-19	18	12.0%
Grave	20-27	11	7.3%
Total		**150**	**100.0%**

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación del PHQ-9 a trabajadores (n=150).

Los resultados evidencian que el 44.6% de los trabajadores presentan niveles de depresión de moderados a graves (puntuación ≥ 10), y el 19.3% presentan niveles moderadamente graves o graves (puntuación ≥ 15). Estas cifras son consistentes con lo reportado por el INEI (2023), que encontró que el 41% de los trabajadores peruanos reporta haber experimentado alguna forma de hostilidad laboral, correlacionándose con un aumento del 27% en diagnósticos de ansiedad y trastornos depresivos.

4.2.1.2. Análisis Inferencial de la Hipótesis General

Para contrastar la hipótesis general, se realizó un análisis de correlación entre el nivel de cumplimiento del decreto (variable ordinal: alto, medio, bajo, nulo) y la puntuación media de PHQ-9 por empresa (variable continua). Para la correlación entre cumplimiento del decreto (variable medida a nivel empresa) y depresión (variable medida a nivel trabajador), se calculó la puntuación media de PHQ-9 por empresa, agregando los puntajes individuales de los trabajadores de cada una de las 45 empresas. Esta agregación permite aparear el nivel de análisis de ambas variables. Dado que la variable de cumplimiento no cumplía con el supuesto de normalidad, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ).

Tabla 10: Correlación entre Cumplimiento del Decreto y Depresión

Variable	Rho de Spearman (ρ)	p-valor	n (empresas)	Interpretación
Cumplimiento vs. Depresión (General)	**-0.476**	**0.001**	45	Correlación negativa moderada
Grandes empresas (≥50 empleados)	-0.587	0.001	12	Correlación negativa moderada a fuerte
PYMES (10-49 empleados)	-0.423	0.008	22	Correlación negativa moderada
Microempresas (≤9 empleados)	-0.298	0.074	11	Correlación débil (no significativa)

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente ρ = -0.476 indica una correlación negativa moderada entre el nivel de cumplimiento del decreto y los niveles de depresión en los trabajadores (menor cumplimiento se asocia con mayores niveles de depresión). El p-valor = 0.001 (menor a 0.05) indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

Al desagregar por tamaño de empresa, se observa que la correlación negativa es más fuerte y estadísticamente significativa en las grandes empresas (ρ = -0.587, p = 0.001), moderada y significativa en las PYMES (ρ = -0.423, p = 0.008), y débil y no significativa en las microempresas (ρ = -0.298, p = 0.074). Este hallazgo sugiere que la efectividad del decreto en la protección de la salud mental de los trabajadores está mediada por factores como la existencia de departamentos de recursos humanos especializados y la capacidad de implementar programas de cumplimiento normativo.

Conclusión de la Hipótesis General: Se acepta la hipótesis general. Existe una correlación negativa moderada (ρ = -0.476, p = 0.001) entre el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores. El efecto es más pronunciado en grandes empresas (ρ = -0.587) que en PYMES (ρ = -0.423).

4.2.2. Hipótesis Específica 1

Hipótesis Específica 1 (H_1): El 70% de las PYMES en el Distrito Judicial de Loreto-Iquitos incumple el Decreto 004-2023-TR, identificándose como principales barreras explicativas los costos asociados a las evaluaciones psicosociales externas

(estimados en ≥ S/5,000 por auditoría) y la falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 11: Incumplimiento y Principales Barreras

Indicador	Resultado
Incumplimiento PYME + Microempresa (niveles bajo/nulo)	**63.6%** (21 de 33 empresas)
Costo percibido como barrera principal (empleadores + abogados)	71.1% de los encuestados
Falta de personal especializado como barrera	64.4% de los encuestados
Desconocimiento de obligaciones	57.8% de los encuestados

Nota: El cálculo del incumplimiento (63.6%) corresponde exclusivamente a PYMES (10-49 empleados) y microempresas (≤9 empleados), totalizando 33 empresas. Las 12 grandes empresas (≥50 empleados) fueron excluidas de este cálculo por presentar un nivel de cumplimiento significativamente mayor (33.3% alto).

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionarios a empleadores (n=45) y abogados (n=30).

Conclusión de la Hipótesis Específica 1: La hipótesis se **confirma parcialmente**. El porcentaje de incumplimiento de PYMES y microempresas alcanza el 63.6%, cifra ligeramente inferior al 70% hipotetizado. Sin embargo, las barreras identificadas coinciden con lo planteado: los costos asociados a las evaluaciones

psicosociales (71.1% de los encuestados) y la falta de personal especializado (64.4%) son los principales factores explicativos del incumplimiento. La Cámara de Comercio de Lima (2023) ha estimado que el costo de una auditoría psicosocial conforme a los estándares de la resolución ministerial asciende a aproximadamente S/5,000 soles por empresa, lo que para muchas PYMES representa una barrera económica insalvable.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

Hipótesis Específica 2 (H_2): La implementación efectiva de protocolos contra el acoso laboral se asocia con una reducción del 25% en las puntuaciones medias del PHQ-9 en trabajadores de sectores con alta prevalencia de hostilidad reportada (comercio y servicios), en comparación con trabajadores de empresas sin dichos protocolos, controlando por sexo, edad y tiempo de exposición.

Tabla 12: Comparación de PHQ-9 entre Empresas con y sin Protocolos (Sectores Comercio y Servicios)

Grupo	n (trabajadores)	n (empresas)	PHQ-9 Media (DE)	Diferencia	Reducción Porcentual
Empresas con protocolos implementados	67	12	8.4 (4.6)	--	--

Grupo	n (trabajadores)	n (empresas)	PHQ-9 Media (DE)	Diferencia	Reducción Porcentual
Empresas sin protocolos	83	33	12.9 (5.9)	4.5 puntos	**34.9%**

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación del PHQ-9 a trabajadores (n=150).

La diferencia porcentual observada (34.9%) supera el 25% hipotetizado. Para evaluar la significación estadística de esta diferencia, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney (dado que los datos no cumplían con el supuesto de normalidad). Las 12 empresas con protocolos corresponden íntegramente al segmento de grandes empresas (≥50 empleados). Las 33 empresas sin protocolos corresponden a PYMES y microempresas."

Estadístico	**Valor**
U de Mann-Whitney	1845.5
p-valor	**< 0.001**
Tamaño del efecto (r)	$r = Z / \sqrt{N} = 0.42$ (efecto moderado según Cohen, 1988)

Interpretación: El p-valor < 0.001 indica que la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa. Los trabajadores de empresas sin protocolos presentan puntuaciones significativamente más altas en el PHQ-9 (mayor sintomatología depresiva) que aquellos de empresas con protocolos implementados.

El tamaño del efecto de 0.42 indica un efecto moderado, lo que significa que la implementación de protocolos explica una porción sustancial de la diferencia en los niveles de depresión.

Conclusión de la Hipótesis Específica 2: Se **confirma** la hipótesis. La implementación de protocolos contra el acoso laboral se asocia con una reducción del 34.9% en las puntuaciones medias del PHQ-9, superior al 25% hipotetizado, y esta diferencia es estadísticamente significativa ($p < 0.001$). La OMS (2022) señala que "las intervenciones organizacionales son aquellas que evalúan y luego mitigan, modifican o eliminan los riesgos laborales para la salud mental", y los resultados de esta investigación confirman su efectividad en el contexto peruano.

4.3. Síntesis de los Resultados de las Hipótesis

Tabla 13: Síntesis de los Resultados de las Hipótesis

Hipótesis	Enunciado	Resultado	Conclusión
HG	Correlación negativa moderada ($r \geq -0.40$) entre cumplimiento del decreto y niveles de depresión	$\rho = -0.476$ ($p = 0.001$); efecto mayor en grandes empresas ($\rho = -0.587$)	**Confirmada**
H_1	70% de PYMES incumple; barreras: costos y falta de personal especializado	Incumplimiento 63.6%; 71.1% identifica costos como barrera	**Confirmada parcialmente**

Hipótesis	Enunciado	Resultado	Conclusión
H_2	Implementación de protocolos reduce 25% puntuación PHQ-9	Reducción del 34.9% ($p < 0.001$)	**Confirmada**

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Normalidad)

Para determinar la normalidad de la distribución de las variables cuantitativas, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) con corrección de Lilliefors.

Tabla 14: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para Variables del Cuestionario

Variable	Estadístico K-S	gl	p-valor	Distribución
PHQ-9 (puntuación total)	0.176	150	< 0.001	No normal
MBI - Agotamiento emocional	0.158	150	< 0.001	No normal
Hostilidad laboral percibida	0.189	150	< 0.001	No normal
Índice de cumplimiento del decreto	0.203	45	0.003	No normal

Nota: La prueba de normalidad se aplicó a las distribuciones de las variables crudas para determinar el uso de pruebas paramétricas vs. no paramétricas. Dado que

todas las variables presentaron distribuciones no normales ($p < 0.05$), se optó por pruebas no paramétricas (Rho de Spearman, U de Mann-Whitney) para el análisis inferencial. Adicionalmente, los residuos del modelo de correlación también mostraron desviación de la normalidad, confirmando la decisión.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Como indica Field (2018), "un valor de significancia (p-valor) menor a 0.05 en la prueba K-S indica que la distribución se desvía significativamente de la normalidad" (p. 156). En este caso, todas las variables principales presentaron distribuciones no normales ($p < 0.05$), lo que justifica el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial (Rho de Spearman, Chi-cuadrado, U de Mann-Whitney).

4.5. Consecuencias Metodológicas

Dado que las variables de interés mostraron distribuciones no normales (Tabla 14), se confirmó la idoneidad del uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial. Las consecuencias metodológicas de esta decisión son las siguientes:

(i) Imposibilidad de usar pruebas paramétricas: No fue posible utilizar el coeficiente de correlación de Pearson (r) ni la prueba t de Student para muestras independientes. En su lugar, se emplearon el coeficiente Rho de Spearman (para correlaciones) y la prueba U de Mann-Whitney (para comparaciones de dos grupos).

(ii) Medidas de tendencia central: Para describir las variables con distribución no normal, se utilizó la mediana y el rango intercuartil (RIC) como medidas de tendencia central y dispersión, en lugar de la media y la desviación estándar. En las tablas de resultados, sin embargo, se reporta la media con fines de comparación con otros estudios, acompañada de la advertencia sobre la no normalidad.

(iii) Reducción del poder estadístico: Las pruebas no paramétricas tienen menor poder estadístico que sus equivalentes paramétricos cuando los datos son normales. Esto implica que los hallazgos significativos encontrados ($p < 0.05$) son aún más robustos, pues la probabilidad de cometer un error de tipo II (falso negativo) es mayor en pruebas no paramétricas.

(iv) Justificación metodológica: Esta decisión coincide con lo planteado por Pallant (2020): "Cuando los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las alternativas no paramétricas proveen resultados más confiables" (p. 123). Asimismo, Field (2018) recomienda el uso de pruebas no paramétricas cuando la prueba de Kolmogorov-Smirnov es significativa ($p < 0.05$), como es el caso.

4.6. Análisis Cualitativo: La Perspectiva de los Operadores de Justicia

El análisis de contenido de las entrevistas realizadas a 15 informantes clave revela matices fundamentales que explican y contextualizan los hallazgos cuantitativos. Emergieron cuatro categorías principales.

Tabla 15: Codificación de informantes clave entrevistados

Código	Perfil profesional	Experiencia	Género
ENT-01	Juez laboral	18 años	Masculino
ENT-02	Juez laboral	22 años	Masculino
ENT-03	Juez mixto (civil-laboral)	15 años	Femenino
ENT-04	Fiscal laboral	12 años	Masculino
ENT-05	Fiscal laboral	8 años	Femenino
ENT-06	Fiscal penal (con casos de acoso)	10 años	Masculino
ENT-07	Abogado litigante (defensa de trabajadores)	14 años	Femenino
ENT-08	Abogado litigante (defensa de empresas)	12 años	Masculino
ENT-09	Abogado litigante (ambos sectores)	9 años	Masculino
ENT-10	Representante de empleadores (PYME)	20 años	Masculino
ENT-11	Representante de empleadores (gran empresa)	25 años	Femenino

Código	Perfil profesional	Experiencia	Género
ENT-12	Representante de trabajadores (sindicato)	30 años	Masculino
ENT-13	Psicólogo ocupacional (SST)	11 años	Femenino
ENT-14	Inspector SUNAFIL	7 años	Masculino
ENT-15	Docente universitario (derecho laboral)	19 años	Femenino

Fuente: Elaboración propia.

4.6.1. El Desconocimiento del Decreto como Barrera Inicial

Los informantes coincidieron en que el principal obstáculo para el cumplimiento del Decreto 004-2023-TR es el desconocimiento generalizado de sus disposiciones, especialmente entre los empleadores de PYMES.

"El decreto es un avance conceptual importante, pero su letra no se ha traducido en prácticas efectivas. La mayoría de los empleadores no saben que tienen que hacer evaluaciones de clima laboral cada seis meses. Y los que lo saben, muchas veces no lo hacen porque no entienden cómo" (ENT-01, Juez laboral, 18 años de experiencia).

"Honestamente, no conozco el decreto. Mi abogado me dijo que hay nuevas obligaciones, pero no me explicó bien qué tengo que hacer. Hay tantas normas que una se pierde" (ENT-10, Representante de empleadores PYME, sector comercio).

4.6.2. Las Barreras Estructurales: Costos y Falta de Especialistas

Los informantes identificaron los costos de las evaluaciones psicosociales y la escasez de profesionales especializados como las principales barreras estructurales.

"Una auditoría psicosocial conforme a los estándares de la resolución ministerial cuesta alrededor de 5,000 soles. Para una PYME, eso es un mes de planilla. No lo van a hacer si no hay una multa segura" (ENT-08, Abogado litigante defensa de empresas, 12 años de experiencia).

"En Loreto, el mercado de especialistas en SST es muy reducido. Las empresas grandes pueden contratar a un psicólogo ocupacional, pero las pequeñas ni siquiera saben dónde buscar" (ENT-05, Fiscal laboral, 8 años de experiencia).

4.6.3. El Temor a Represalias como Inhibidor de Denuncias

Los informantes coincidieron en que, más allá de la existencia formal de protocolos, el temor a represalias sigue siendo un factor determinante que inhibe las denuncias de hostilidad laboral.

"Los trabajadores tienen miedo. Saben que si denuncian a su jefe por acoso, aunque el protocolo diga que es confidencial, después les van a buscar la vuelta para despedirlos. Yo he visto casos" (ENT-12, Representante de trabajadores, secretario general de sindicato, 30 años de experiencia).

"En los últimos dos años he visto un aumento de demandas por daño moral derivado de acoso laboral. No sé si es porque hay más casos o porque los trabajadores están más informados. Pero lo que es claro es que el daño existe y es grave" (ENT-02, Juez laboral, 22 años de experiencia).

4.6.4. Propuestas de Mejora

Los informantes ofrecieron diversas propuestas para fortalecer la implementación del decreto: (a) fortalecimiento de la fiscalización mediante una unidad especializada en riesgos psicosociales; (b) simplificación de protocolos para PYMES; (c) campañas de difusión dirigidas específicamente a pequeños empleadores; y (d) mecanismos efectivos de protección para denunciantes.

4.7. Síntesis del Capítulo

La triangulación de los hallazgos cuantitativos y cualitativos revela una paradoja crítica en el sistema de relaciones laborales de Loreto:

El Daño es Real (Cuantitativo): El 44.6% de los trabajadores presentan niveles de depresión de moderados a graves, asociados a entornos laborales hostiles.

La Respuesta es Débil (Cuantitativo): El 63.6% de las PYMES y microempresas incumplen las obligaciones del Decreto 004-2023-TR.

La Razón es Humana (Cualitativo): No solo falta dinero (costos S/5,000), falta cultura de prevención, falta conocimiento de la norma y sobran mecanismos de represalia informal que inhiben las denuncias.

El Decreto Supremo 004-2023-TR constituye un avance normativo significativo en el papel, pero los resultados de esta investigación demuestran que, en Iquitos, su implementación es deficitaria. La fiscalización de la SUNAFIL es insuficiente y el costo social de la hostilidad laboral ya está causando una epidemia de trastornos de salud mental que afecta a casi la mitad de los trabajadores de la región.

CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión de los Resultados

5.1.1. Discusión de la Hipótesis General

El hallazgo de una correlación negativa moderada ($\rho = -0.476$) entre el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores confirma la hipótesis general y se alinea con la literatura internacional. Potter, Dollard, Lerouge y colaboradores (2024), en su estudio sobre el National Policy Index, demostraron que "la legislación que aborda los riesgos psicosociales es el mejor predictor de un clima de seguridad psicosocial empresarial positivo" (Leka et al., 2024, p. 6).

La diferencia encontrada entre grandes empresas ($\rho = -0.587$) y PYMES ($\rho = -0.423$) sugiere que la efectividad del decreto está mediada por factores estructurales, como la existencia de departamentos de recursos humanos especializados y la capacidad de implementar programas de cumplimiento normativo. Este hallazgo es consistente con lo señalado por la Cámara de Comercio de Lima (2023), que identificó los costos de las evaluaciones psicosociales como una barrera significativa para las PYMES.

5.1.2. Discusión de las Hipótesis Específicas

El incumplimiento del 63.6% de las PYMES y microempresas, aunque inferior al 70% hipotetizado, sigue siendo alarmantemente alto. La identificación de los costos (71.1%) y la falta de personal especializado (64.4%) como principales barreras coincide con lo reportado por la SUNAFIL (2023) y por Morales Lampa (2022).

En cuanto a la reducción del 34.9% en las puntuaciones del PHQ-9 asociada a la implementación de protocolos, este hallazgo supera el 25% hipotetizado y sugiere que la intervención organizacional tiene un efecto protector significativo. La OMS (2022) señala que "las intervenciones organizacionales son aquellas que evalúan y luego mitigan, modifican o eliminan los riesgos laborales para la salud mental", y los resultados de esta investigación confirman su efectividad en el contexto peruano.

5.1.3. Discusión de los Hallazgos Cualitativos

El desconocimiento del decreto por parte de los empleadores de PYMES, identificado en las entrevistas, proporciona una explicación complementaria a los datos cuantitativos sobre el bajo cumplimiento. Como señaló un informante, "la mayoría de los empleadores no saben que tienen que hacer evaluaciones de clima laboral cada seis meses" (ENT-01). Este hallazgo sugiere que la mera promulgación de la norma es insuficiente; se requieren campañas de difusión y capacitación dirigidas específicamente a las PYMES.

El temor a represalias como inhibidor de las denuncias, mencionado por varios informantes, constituye un hallazgo cualitativo que no fue capturado directamente por los instrumentos cuantitativos, pero que resulta crucial para comprender las limitaciones del decreto. Como señala Morales Lampa (2022), "la regulación peruana no contempla mecanismos efectivos de protección para los denunciantes, lo que perpetúa la cultura del silencio".

5.1.4. Triangulación metodológica de los hallazgos

La triangulación de los hallazgos cuantitativos y cualitativos permite una comprensión más integral del fenómeno estudiado.

A. Convergencia (confirmación): Se encontraron patrones de convergencia entre los datos cuantitativos y cualitativos. Por ejemplo, el incumplimiento masivo del decreto (63.6% cuantitativo) fue confirmado por la percepción de los operadores jurídicos: "la mayoría de los empleadores no saben que tienen que hacer evaluaciones" (ENT-01). Asimismo, la alta prevalencia de depresión (44.6% cuantitativo) se correlacionó con el testimonio de jueces que reportan "un aumento de demandas por daño moral derivado de acoso laboral" (ENT-02).

B. Complementariedad (ampliación): Los datos cualitativos añadieron capas de significado no capturadas por los instrumentos cuantitativos. La baja disposición a denunciar (solo 23% en datos cuantitativos) fue explicada por categorías emergentes como "temor a represalias" (mencionado por 12 de 15 informantes), "desconfianza en la confidencialidad del canal de denuncia" (9 informantes), y "normalización de la conducta hostil" (7 informantes).

C. Divergencia (tensión explicativa): Se identificó una divergencia significativa: el 57.8% de los encuestados señaló el "desconocimiento de las obligaciones del decreto" como barrera (dato cuantitativo). Sin embargo, las entrevistas cualitativas revelaron que no se trata de un desconocimiento absoluto, sino de un "conocimiento superficial" o "conocimiento sin comprensión de la aplicabilidad". Un empleador señaló: "Mi abogado me dijo que hay nuevas obligaciones, pero no me explicó bien qué tengo que hacer" (ENT-10). Esta

divergencia permitió refinar la recomendación: no basta con difundir la norma; se requieren talleres prácticos de implementación para PYMES.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

1. El nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR en el Distrito Judicial de Loreto-Iquitos es bajo, especialmente en PYMES y microempresas (63.6% de incumplimiento). Las principales barreras identificadas son los costos de las evaluaciones psicosociales externas (71.1% de los encuestados) y la falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo (64.4%).

2. Existe una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa ($\rho = -0.476$, $p = 0.001$) entre el nivel de cumplimiento del decreto y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores. Esta correlación es más fuerte en grandes empresas ($\rho = -0.587$) que en PYMES ($\rho = -0.423$), lo que sugiere que la efectividad del decreto está mediada por factores estructurales.

3. La implementación efectiva de protocolos contra el acoso laboral se asocia con una reducción del 34.9% en las puntuaciones medias del PHQ-9 ($p < 0.001$), lo que confirma el efecto protector de las intervenciones organizacionales en la salud mental de los trabajadores.

4. El bajo cumplimiento del decreto se explica no solo por barreras económicas y estructurales, sino también por el desconocimiento de las obligaciones por parte de los empleadores de PYMES y por el temor a represalias que inhibe las denuncias por parte de los trabajadores (hallazgo cualitativo).

5.2.2. Conclusión General

La investigación ha demostrado que el Decreto Supremo N° 004-2023-TR constituye un avance normativo significativo en materia de prevención de riesgos psicosociales y protección de la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, su efectividad real se ve severamente limitada por bajos niveles de implementación, particularmente en PYMES y microempresas, y por barreras estructurales que incluyen costos elevados, falta de personal especializado, desconocimiento de las obligaciones y temor a represalias.

Se confirma, por tanto, la hipótesis general de que existe una correlación negativa moderada entre el cumplimiento del decreto y los niveles de depresión, así como la hipótesis específica sobre el efecto protector de los protocolos. Asimismo, se confirma la hipótesis específica 2: la implementación de protocolos se asocia con una reducción del 34.9% en las puntuaciones del PHQ-9, superior al 25% hipotetizado. No obstante, la hipótesis sobre el 70% de incumplimiento en PYMES se confirma solo parcialmente (63.6%).

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones para el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL

Fortalecer la fiscalización mediante la creación de una unidad especializada en riesgos psicosociales, con inspectores capacitados en la materia.

Implementar campañas de difusión dirigidas específicamente a PYMES, utilizando formatos accesibles y canales de comunicación efectivos en la región Loreto.

Desarrollar protocolos simplificados para PYMES, con formatos estandarizados y guías paso a paso que reduzcan los costos de implementación.

5.3.2. Recomendaciones para el Congreso de la República

Establecer incentivos fiscales para las PYMES que implementen protocolos contra el acoso laboral y realicen evaluaciones psicosociales periódicas.

Modificar el régimen sancionatorio para incluir la posibilidad de suspensión de actividades en casos de incumplimiento grave y reiterado.

5.3.3. Recomendaciones para los Colegios Profesionales

Incorporar la prevención de riesgos psicosociales como contenido obligatorio en los programas de educación continua para abogados y psicólogos ocupacionales.

Desarrollar directrices deontológicas sobre la gestión de denuncias de hostilidad laboral.

5.3.4. Recomendaciones para los Empleadores

Implementar canales de denuncia confidenciales y, crucialmente, garantizar la protección efectiva de los denunciantes contra represalias.

Capacitar a todo el personal en la identificación y prevención de conductas hostiles, con especial énfasis en el personal con funciones de supervisión.

Realizar evaluaciones psicosociales periódicas utilizando instrumentos validados y, cuando sea posible, personal especializado.

5.3.5. Recomendaciones para Investigación Futura

Realizar estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución del cumplimiento del decreto y su impacto en la salud mental a lo largo del tiempo.

Desarrollar estudios comparados con otras regiones del Perú y con países latinoamericanos que cuentan con regulaciones similares (Chile, Colombia, Argentina).

Profundizar en el análisis cualitativo de las experiencias de los trabajadores que han denunciado hostilidad laboral, para comprender las barreras y facilitadores del acceso a la protección normativa.

Tabla 16: Resumen de recomendaciones por destinatario y plazo de implementación

Destinatario	Recomendación principal	Plazo	Prioridad
Ministerio de Trabajo (MTPE)	Crear unidad especializada en riesgos psicosociales	Mediano (6-12 meses)	Alta
SUNAFIL	Capacitar inspectores en salud mental laboral	Corto (3-6 meses)	Alta
SUNAFIL	Verificar implementación efectiva (no solo protocolos en papel)	Inmediato	Alta
Congreso de la República	Establecer incentivos fiscales para PYMES cumplidoras	Largo (12-24 meses)	Media

Destinatario	Recomendación principal	Plazo	Prioridad
Congreso de la República	Modificar régimen sancionatorio (suspensión de actividades)	Largo (12-24 meses)	Media
Colegios Profesionales	Incorporar prevención de riesgos psicosociales en educación continua	Mediano (6-12 meses)	Media
Empleadores	Implementar canales de denuncia confidenciales con protección	Corto (3-6 meses)	Alta
Empleadores	Realizar evaluaciones psicosociales periódicas	Inmediato	Alta

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA), & National Council on Measurement in Education (NCME). (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Alegre Dionicio, A. C., Prince Lagos, A. G., & Torres-Slimming, P. A. (2022). Validación de la versión peruana del PHQ-9 como herramienta de tamizaje de depresión en la comunidad nativa Shipibo-Konibo en el año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660629

Aparcana Reinoso, V., & Hilario Melgarejo, A. (2023). *La denuncia en materia de hostigamiento sexual: El camino y sus posibles finales antes del proceso judicial*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4103358-hostigamiento-sexual-laboral-y-violencia-de-genero

ATLAS.ti. (2024). *Por qué es importante la triangulación de investigadores*. ATLAS.ti Research Hub. https://atlasti.com/es/research-hub/investigador-triangulacion

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Grupo Editorial Patria.

Banco Mundial. (2023). Perú: Panorama general - Informe 2023. https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.

Calderón-de la Cruz, G., Juárez-García, A., Ramírez-Vélez, R., & Izquierdo, A. (2020). Estructura factorial y consistencia interna del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en enfermeros peruanos. *Enfermería Clínica*, 30(5), 340-347. https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.005

Cámara de Comercio de Lima. (2023). *Informe de gestión empresarial y cumplimiento normativo en materia de riesgos psicosociales*. https://camaralima.org.pe/

Castro, J., Paredes, L., & Quispe, R. (2022). Prevalencia de trastornos de ansiedad y depresión en trabajadores expuestos a hostilidad laboral en Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Salud Ocupacional*, 8(2), 45-58.

Chanamé Arriola, J. M. (2022, 21 de noviembre). ¿Qué es la hostilidad laboral y cómo denunciarla? *LP Derecho*. https://lpderecho.pe/hostilidad-laboral-como-denunciarla/

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). (2019). *Salud mental y trabajo en el Perú: Un análisis desde la economía conductual*. https://cies.org.pe/

Constitución Política del Perú. (1993). Artículos 1°, 7°, 22°, 23°.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.

Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302. https://doi.org/10.1037/h0040957

Defensoría del Pueblo. (2023). *Reporte de quejas por hostilidad laboral y acceso a indemnización por daño moral*. https://www.defensoria.gob.pe/

Dion, M. (2014). *Financial crimes and existential philosophy*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-7326-4

Encrenaz, G., & Lerouge, L. (2019). Qualification juridique du harcèlement moral en France: Étude empirique des arrêts des cours d'appel de la région Aquitaine. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (21-1). https://doi.org/10.4000/pistes.6348

Escalante Pérez, M. A. (2024). *El fenómeno del mobbing en el ámbito laboral latinoamericano: Revisión y análisis de sus implicaciones en la salud mental de los colaboradores* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH.

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36.

Espitz Beteta, E. (2018). El rol del abogado como sujeto obligado a informar y su vinculación con el delito de Lavado de Activos. *Advocatus*, (37), 143-151.

EUROGIP. (2026). *Prevention of Psychosocial Risks at Work: An overview of legislation, tools, and prevention measures in Europe and internationally*.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Gamarra Herrera, R., Uceda Pérez, R., & Gianella Malca, G. (2011). *Secreto profesional: Análisis y perspectiva desde la medicina, el periodismo y el derecho*. PROMSEX.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.

Gómez Cetina, D., & Machado Martínez, M. C. (2021). *La violencia y el acoso laboral en Colombia: Análisis crítico de la Ley 1010 de 2006 a partir del Convenio 190 de la OIT y el derecho comparado* [Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia].

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. https://doi.org/10.2307/2092623

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437

Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 271-327). American Psychological Association.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. https://doi.org/10.1177/1525822X05279903

Guimarães, C. V. F., & Garcez, A. S. (2024). A saúde mental como direito humano e a importância das diretrizes conjuntas OMS/OIT para o trabalho decente. *Revista de Direito Internacional*, 21(1).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2023: Módulo de condiciones de trabajo y salud mental*. https://www.inei.gob.pe/

Instituto Sindical Europeo (ETUI). (2025). *The costs of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union*.

Junta de Decanos de los Colegios de Abogados del Perú. (2012). *Código de Ética del Abogado Peruano* (Resolución de Presidencia de Junta de Decanos N° 001-2012-JDCAP-P).

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

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

Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606-613. https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). SAGE Publications.

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. https://doi.org/10.2307/2529310

Layman, K. (2025). Confidentiality v justice: The effect of the no tipping off rule. *African Sports Law Journal*, 1(1).

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Leka, S., Jain, A., Lerouge, L., Potter, R., & Dollard, M. (2024). The impact of national policy on worker mental health: A longitudinal analysis. *Safety Science*, 172, 106428.

Levi, M. (2022). Lawyers as money laundering enablers? An evolving and contentious relationship. *Global Crime*, 23(2), 126-147. https://doi.org/10.1080/17440572.2022.2089122

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

Llerena Robles, J. C. (2024). Informe Jurídico sobre Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 7811-2005-PA/TC [Informe Jurídico, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Medina Plascencia, R. (2019). *Decir lo indecible: El deber del secreto profesional derivado de la relación abogado-cliente versus la obligación de revelación de información en la observancia de políticas de compliance en un estudio de abogados peruano* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

Millard, D., & Vergano, V. (2013). Hung out to dry? Attorney-client confidentiality and the reporting duties imposed by the Financial Intelligence Centre Act 38 of 2001. *Obiter*, 34(3).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2011). *Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.gob.pe/mtpe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021). Decreto Supremo N° 024-2021-EM, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.gob.pe/mtpe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022). Resolución Ministerial N° 375-2022-MTPE/2.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). Decreto Supremo N° 004-2023-TR, Decreto que modifica el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.gob.pe/mtpe

Morales Lampa, D. (2022). Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco normativo nacional – 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional UPSC. http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/353

Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Vía Iuris*, (4), 93-105. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Mental health at work*. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización Mundial de la Salud (OMS) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Joint WHO/ILO policy brief on mental health at work*.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.

Paredes, L., Castro, J., & Quispe, R. (2021). Factores asociados al síndrome de burnout en trabajadores de Lima Metropolitana. *Anales de la Facultad de Medicina*, 82(3), 189-196.

Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

Potter, R. E., Dollard, M., Lerouge, L., Jain, A., Leka, S., & Cefaliello, A. (2024). National Policy Index (NPI) for worker mental health and its relationship with

enterprise psychosocial safety climate. *Safety Science*, 172, 106428. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106428

QuestionPro. (2024). *Investigación mixta: Qué es y tipos que existen*. QuestionPro Blog. https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/

Quispe, R. (2022). El daño psíquico como consecuencia de la hostilidad laboral en la jurisprudencia peruana. *Derecho & Sociedad*, (58), 145-162.

Rivera Bustillos, N. (2019). *Análisis del marco legal peruano con relación al mobbing o acoso psicológico en el trabajo* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Rojas, C. (2023). Desafíos en la fiscalización del Decreto Supremo 004-2023-TR en las pequeñas y medianas empresas peruanas. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 89-104.

Schoder, V., Himmel, P., & Klasen, J. (2006). The Kolmogorov-Smirnov test for normality: A simulation study. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 76(3), 263-274.

Silva Sánchez, J. M. (2001). *La expansión del derecho penal: Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales* (2a ed.). Civitas.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2023). *Balance de Gestión del Tribunal de Fiscalización Laboral*. https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/4299315-balance-de-gestion-del-tribunal-de-fiscalizacion-laboral

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2025). Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL: Precedentes administrativos en materia de salud mental laboral. https://www.gob.pe/sunafil

Taris, T. W., Feij, J. A., & Capel, S. (2004). Demand-control and effort-reward imbalance models: A longitudinal test of their validity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 294-307.

Transparency International. (2025). *Balancing professional confidentiality and anti-money laundering obligations in the legal profession*. Transparency International Knowledge Hub.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Expediente N° 7811-2005-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Expediente N° 02061-2010-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2010). Expediente N° 02177-2010-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2024). Expediente N° 04382-2023-PA/TC.

Tribunal Constitucional del Perú. (2025). *Presidenta del TC Luz Pacheco expuso en la Universidad de San Marcos sobre jurisprudencia relevante en materia penal del Tribunal Constitucional*. Nota de prensa. https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/

Úbeda Martínez-Valera, P. M. (2024). *Obligaciones derivadas de la Ley de prevención del blanqueo de capitales en el ámbito de las profesiones jurídicas: Especial referencia al abogado*. J.M. Bosch Editor.

UNIR. (2024). ¿Qué es el acoso laboral y cómo identificarlo? *Universidad en Internet*. https://www.unir.net/revista/derecho/acoso-laboral/

Vallejos Carrillo, I. A. (2024). *Factores de riesgos psicosociales y estabilidad emocional en obreros de producción de una empresa textil de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional Cybertesis UNMSM. https://hdl.handle.net/20.500.12672/25338

Valvi, E. (2023). The role of legal professionals in the European and international legal and regulatory framework against money laundering. *Journal of Money Laundering Control*, 26(7), 28-52. https://doi.org/10.1108/JMLC-12-2021-0139

7. Anexos

7.1. Instrumento de Recolección de Datos

ANEXO 01: CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"**

Propósito del Cuestionario:

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre las condiciones de trabajo, la exposición a conductas hostiles en el entorno laboral, y el estado de salud mental de los trabajadores de empresas públicas y privadas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Instrucciones: Marque con una equis (X) o complete según corresponda. Lea cada pregunta con atención antes de responder. No hay respuestas correctas o incorrectas; se solicita la mayor sinceridad posible.

Tiempo estimado de respuesta: 20 minutos.

SECCIÓN A: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES

N°	Pregunta	Opciones de respuesta
A1	Sexo	( ) Masculino ( ) Femenino ( ) Prefiero no decirlo
A2	Edad	( ) 18-25 años ( ) 26-35 años ( ) 36-45 años ( ) 46-55 años ( ) 56 años o más
A3	Nivel educativo alcanzado	( ) Primaria incompleta/completa ( ) Secundaria incompleta/completa ( ) Superior técnica incompleta/completa ( ) Superior universitaria incompleta/completa ( ) Estudios de posgrado
A4	Sector económico de la empresa	( ) Comercio ( ) Servicios ( ) Industria/Manufactura ( ) Construcción ( ) Extractivo (petróleo, madera, minería) ( ) Otro: _____
A5	Tamaño de la empresa (número de trabajadores)	( ) Microempresa (1-9 trabajadores) ( ) Pequeña empresa (10-49 trabajadores) ( ) Mediana empresa (50-199 trabajadores) ( ) Gran empresa (200 o más trabajadores)
A6	Tipo de contrato laboral	( ) Indefinido ( ) Temporal ( ) Por locación de servicios ( ) Otro: _____
A7	Antigüedad en el puesto actual	( ) Menos de 6 meses ( ) 6 meses a 2 años ( ) 3 a 5 años ( ) 6 a 10 años ( ) Más de 10 años
A8	Jornada laboral semanal	( ) Menos de 20 horas ( ) 20-35 horas ( ) 36-40 horas ( ) 41-48 horas ( ) Más de 48 horas
A9	¿Existe sindicato en su empresa?	( ) Sí ( ) No ( ) No sé

N°	Pregunta	Opciones de respuesta
A10	¿Es usted miembro del sindicato?	( ) Sí ( ) No ( ) No aplica

SECCIÓN B: PATIENT HEALTH QUESTIONNAIRE-9 (PHQ-9) - DEPRESIÓN

Instrucciones: En las últimas dos semanas, ¿con qué frecuencia ha experimentado los siguientes síntomas? Marque la opción que mejor refleje su situación.

N°	Síntoma	Nunca (0)	Varios días (1)	Más de la mitad de los días (2)	Casi todos los días (3)
B1	Poco interés o placer al realizar actividades	( )	( )	( )	( )
B2	Sentirse deprimido, decaído o con desesperanza	( )	( )	( )	( )
B3	Dificultad para conciliar o mantener el sueño, o dormir en exceso	( )	( )	( )	( )
B4	Sentirse cansado o con poca energía	( )	( )	( )	( )
B5	Poco apetito o comer en exceso	( )	( )	( )	( )
B6	Sentirse mal con usted mismo/a, sentir que ha fracasado o que ha	( )	( )	( )	( )

N°	Síntoma	Nunca (0)	Varios días (1)	Más de la mitad de los días (2)	Casi todos los días (3)
	decepcionado a su familia				
B7	Dificultad para concentrarse en actividades como leer, ver televisión o trabajar	( )	( )	( )	( )
B8	Moverse o hablar tan lento que otras personas lo han notado, o estar inquieto/a o agitado/a	( )	( )	( )	( )
B9	Pensamientos de que estaría mejor muerto/a o de hacerse daño de alguna manera	( )	( )	( )	( )

Fuente: Kroenke, Spitzer & Williams (2001). Adaptado con fines de investigación.

SECCIÓN C: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) - SUBESCALA DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Instrucciones: A continuación, se presentan afirmaciones sobre sentimientos y actitudes relacionados con su trabajo. Indique con qué frecuencia experimenta cada una de estas sensaciones.

N°	Afirmación	Nunca (0)	Pocas veces al año (1)	Una vez al mes (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
C1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C2	Me siento cansado al final de la jornada laboral	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

N°	Afirmación	Nunca (0)	Pocas veces al año (1)	Una vez al mes (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
	y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
C4	Trabajar directamente con personas todo el día me genera estrés	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C5	Me siento frustrado por mi trabajo	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C6	Siento que estoy trabajando demasiado en mi empleo	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

N°	Afirmación	Nunca (0)	Pocas veces al año (1)	Una vez al mes (2)	Pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
C7	Siento que trabajar directamente con personas me desgasta	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C8	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
C9	Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

Fuente: Maslach, Jackson & Leiter (1996). Adaptado con fines de investigación.

SECCIÓN D: HOSTILIDAD LABORAL PERCIBIDA

Instrucciones: En los últimos seis meses, ¿con qué frecuencia ha experimentado las siguientes situaciones en su lugar de trabajo?

No	Situación	Nunca (0)	Rara vez (1)	Ocasionalmente (2)	Frecuentemente (3)	Muy frecuentemente (4)
D1	Recibe comentarios despectivos o humillantes de sus superiores o compañeros	( )	( )	( )	( )	( )
D2	Es excluido/a deliberadamente de reuniones o actividades laborales importantes	( )	( )	( )	( )	( )
D3	Le asignan tareas sin sentido o por debajo de su capacidad como forma de castigo	( )	( )	( )	( )	( )

No	Situación	Nunca (0)	Rara vez (1)	Ocasionalmente (2)	Frecuentemente (3)	Muy frecuentemente (4)
D4	Sus opiniones o sugerencias son sistemáticamente ignoradas	( )	( )	( )	( )	( )
D5	Recibe amenazas o intimidaciones (verbales o escritas)	( )	( )	( )	( )	( )
D6	Ha sido víctima de discriminación por su género, edad, raza, religión u orientación sexual	( )	( )	( )	( )	( )
D7	Susuperior le sobrecarga de trabajo	( )	( )	( )	( )	( )

No	Situación	Nunca (0)	Rara vez (1)	Ocasionalmente (2)	Frecuentemente (3)	Muy frecuentemente (4)
	de manera injustificada					
D8	Recibe críticas constantes e injustificadas sobre su desempeño	( )	( )	( )	( )	( )

Fuente: Elaboración propia con base en Leymann (1996) y OIT (2019).

SECCIÓN E: PERCEPCIÓN SOBRE PROTOCOLOS EMPRESARIALES

Instrucciones: Marque la opción que mejor refleje su conocimiento y percepción sobre los mecanismos de prevención de hostilidad laboral en su empresa.

N°	Pregunta	Opciones de respuesta
E1	¿Conoce si su empresa cuenta con un protocolo contra el acoso laboral?	( ) Sí ( ) No ( ) No estoy seguro/a
E2	¿Ha recibido capacitación sobre prevención de hostilidad laboral en el último año?	( ) Sí ( ) No ( ) No recuerdo
E3	¿Su empresa cuenta con un canal de denuncia confidencial para reportar casos de acoso?	( ) Sí ( ) No ( ) No sé
E4	En caso de conocer el canal de denuncia, ¿confía en que su identidad será protegida?	( ) Sí, totalmente ( ) Parcialmente ( ) No, no confío ( ) No aplica
E5	¿Considera que su empresa toma medidas efectivas cuando se reporta un caso de acoso?	( ) Siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No sé
E6	¿Su empresa realiza evaluaciones de clima laboral periódicas?	( ) Sí ( ) No ( ) No sé

SECCIÓN F: PREGUNTAS ABIERTAS (OPCIONAL)

N°	Pregunta	Espacio para respuesta
F1	¿Ha presenciado o experimentado alguna situación de hostilidad laboral que desee describir brevemente? (Sin mencionar nombres)	
F2	¿Qué medidas cree que podría tomar su empresa para mejorar el clima laboral y proteger la salud mental de los trabajadores?	
F3	¿Algún comentario adicional que desee agregar?	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

La información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente con fines académicos.

7.2. Instrumento 2: Cuestionario para Abogados Laboralistas

ANEXO 02: CUESTIONARIO PARA ABOGADOS LABORALISTAS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"

Propósito del Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger la percepción de los abogados especializados en derecho laboral sobre el nivel de cumplimiento del Decreto Supremo N° 004-2023-TR por parte de las empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos, así como identificar las principales barreras para su implementación efectiva.

Instrucciones: Marque con una equis (X) o complete según corresponda. Se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Tiempo estimado de respuesta: 15 minutos.

SECCIÓN A: DATOS PROFESIONALES

N°	Pregunta	Opciones de respuesta
A1	Años de experiencia en derecho laboral	( ) Menos de 5 años ( ) 5 a 10 años ( ) 11 a 15 años ( ) 16 a 20 años ( ) Más de 20 años
A2	Especialización principal	( ) Derecho laboral individual ( ) Derecho laboral colectivo ( ) Seguridad y salud en el trabajo ( ) Derecho procesal laboral ( ) Derecho previsional ( ) Otro: _____
A3	Tipo de clientes que representa con mayor frecuencia	( ) Empresas ( ) Trabajadores ( ) Ambos por igual
A4	Número de casos laborales atendidos en el último año	( ) 0-5 casos ( ) 6-10 casos ( ) 11-15 casos ( ) 16-20 casos ( ) Más de 20 casos
A5	¿Ha asesorado a empresas en materia de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR?	( ) Sí ( ) No ( ) Parcialmente

SECCIÓN B: CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL DECRETO 004-2023-TR

Instrucciones: En una escala del 1 al 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

N°	Afirmación	1	2	3	4	5
B1	Conozco en detalle las obligaciones establecidas en el Decreto 004-2023-TR	( )	( )	( )	( )	( )
B2	El Decreto 004-2023-TR ha mejorado la protección de la salud mental de los trabajadores	( )	( )	( )	( )	( )
B3	El Decreto 004-2023-TR establece obligaciones claras y alcanzables para las empresas	( )	( )	( )	( )	( )
B4	El régimen sancionatorio del decreto es suficientemente disuasivo para garantizar su cumplimiento	( )	( )	( )	( )	( )
B5	La SUNAFIL está fiscalizando adecuadamente el cumplimiento del decreto	( )	( )	( )	( )	( )

SECCIÓN C: PERCEPCIÓN SOBRE CUMPLIMIENTO EMPRESARIAL

Instrucciones: Responda según su experiencia profesional en los últimos 12 meses.

N°	Pregunta	Opciones de respuesta
C1	¿Qué porcentaje de sus clientes empresariales cumple con la obligación de realizar evaluaciones psicosociales semestrales?	( ) 0-25% ( ) 26-50% ( ) 51-75% ( ) 76-100% ( ) No aplica
C2	¿Qué porcentaje de sus clientes empresariales cuenta con protocolos contra el acoso laboral debidamente implementados?	( ) 0-25% ( ) 26-50% ( ) 51-75% ( ) 76-100% ( ) No aplica
C3	¿Qué porcentaje de sus clientes empresariales ha capacitado a su personal en prevención de hostilidad laboral en el último año?	( ) 0-25% ( ) 26-50% ( ) 51-75% ( ) 76-100% ( ) No aplica
C4	En su opinión, el nivel de cumplimiento del decreto es significativamente menor en:	( ) PYMES ( ) Grandes empresas ( ) Ambos por igual ( ) No hay diferencias significativas
C5	¿Ha observado un aumento en las denuncias por hostilidad laboral en el último año?	( ) Sí, significativamente ( ) Sí, ligeramente ( ) Se ha mantenido igual ( ) Han disminuido ( ) No sé

SECCIÓN D: BARRERAS DE IMPLEMENTACIÓN

Instrucciones: Marque las opciones que considere principales barreras para la implementación del Decreto 004-2023-TR (puede marcar más de una).

N°	Barrera	Marque
D1	Costos elevados de las evaluaciones psicosociales externas	( )
D2	Falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo	( )
D3	Desconocimiento de las obligaciones del decreto por parte de los empleadores	( )
D4	Ausencia de fiscalización efectiva por parte de la SUNAFIL	( )
D5	Resistencia cultural o de la alta dirección a implementar cambios	( )
D6	Falta de instrumentos simplificados para PYMES	( )
D7	Otra: _____	( )

SECCIÓN E: PREGUNTAS ABIERTAS (OPCIONAL)

N°	Pregunta	Espacio para respuesta
E1	Desde su experiencia, ¿cuál es el principal obstáculo que enfrentan las empresas para cumplir con el Decreto 004-2023-TR?	
E2	¿Qué cambios o mejoras sugiere para fortalecer la protección de la salud mental en el trabajo?	
E3	¿Algún comentario adicional que desee agregar?	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

7.3. ANEXO 03: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"

AUTORES:
Bach.
Bach.

ASESOR:
Mag.

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

Campo	Información
Nombres y apellidos	_____
Grado académico	( ) Doctor ( ) Magíster ( ) Especialista ( ) Otro: _____
Institución donde labora	_____
Cargo actual	_____
Especialidad	_____
Años de experiencia profesional	_____
Teléfono de contacto	_____
Correo electrónico	_____

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Campo	Información
Título de la investigación	"Hostilidad laboral y salud mental: Responsabilidad empresarial en el marco del Decreto Supremo 004-2023-TR"
Tipo de investigación	Aplicada
Enfoque	Mixto (cuantitativo predominante, cualitativo complementario)
Diseño	No experimental, transversal, descriptivo-correlacional-explicativo
Población	Trabajadores de empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos (aprox. 50,000)
Muestra cuantitativa	150 trabajadores (estratificado) + 30 abogados (censal)
Muestra cualitativa	15 informantes clave (intencionado)
Instrumentos a validar	( ) Cuestionario para Trabajadores ( ) Cuestionario para Abogados ( ) Guía de Entrevista Semiestructurada ( ) Ficha de Análisis Documental

III. ASPECTOS GENERALES DE EVALUACIÓN

Valor	Significado
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno
5	Excelente

Instrucciones: Marque con una equis (X) el puntaje que corresponda según su evaluación sobre la calidad del instrumento. Utilice la siguiente escala:

Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
Claridad: Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y comprensible para los sujetos de estudio	( )	( )	( )	( )	( )
Objetividad: Los ítems expresan conductas observables y medibles, sin sesgos ni valoraciones subjetivas	( )	( )	( )	( )	( )
Pertinencia: Los ítems corresponden a las dimensiones e indicadores de las variables definidas en la investigación	( )	( )	( )	( )	( )
Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir cada una de las dimensiones de las variables	( )	( )	( )	( )	( )
Actualidad: Los ítems reflejan la realidad actual del ejercicio profesional y la normativa vigente	( )	( )	( )	( )	( )

Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
Estructura: El instrumento presenta una organización lógica y secuencial de las preguntas	( )	( )	( )	( )	( )
Extensión: La cantidad de ítems es adecuada para la población objetivo	( )	( )	( )	( )	( )
Escala de medición: La escala empleada (Likert) es adecuada para medir las percepciones	( )	( )	( )	( )	( )

IV. EVALUACIÓN POR INSTRUMENTO

4.1. Cuestionario para Trabajadores

Dimensión / Sección	Ítems evaluados	Observaciones
Sección A: Datos sociodemográficos y laborales	A1 - A10	
Sección B: PHQ-9	B1 - B9	
Sección C: MBI	C1 - C9	
Sección D: Hostilidad laboral percibida	D1 - D8	
Sección E: Percepción sobre protocolos	E1 - E6	
Sección F: Preguntas abiertas	F1 - F3	

Valoración general del Cuestionario para Trabajadores:

( ) Aprobado ( ) Aprobado con observaciones ( ) Desaprobado

Observaciones específicas:

_____

_____

_____

4.2. Cuestionario para Abogados Laboralistas

Dimensión / Sección	Ítems evaluados	Observaciones
Sección A: Datos profesionales	A1 - A5	
Sección B: Conocimiento y percepción	B1 - B5	
Sección C: Percepción sobre cumplimiento	C1 - C5	
Sección D: Barreras de implementación	D1 - D7	
Sección E: Preguntas abiertas	E1 - E3	

Valoración general del Cuestionario para Abogados:

( ) Aprobado ( ) Aprobado con observaciones ( ) Desaprobado

Observaciones específicas:

_____

_____

_____

V. VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrucciones: Marque con una equis (X) la alternativa que corresponda según su evaluación sobre la validez de contenido de cada instrumento.

Criterio	Cuestionario Trabajadores	Cuestionario Abogados	Guía Entrevista
Pertinencia: Los ítems corresponden a las dimensiones de las variables	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado
Claridad: Los ítems son comprensibles y no presentan ambigüedades	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado
Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir las variables	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado	( ) Adecuado ( ) Mejorable ( ) Inadecuado

VI. OPINIÓN DEL EXPERTO

6.1. ¿Los instrumentos propuestos permiten alcanzar los objetivos de la investigación?

( ) Sí, en su totalidad

( ) Sí, con modificaciones

( ) No

6.2. ¿Los instrumentos son adecuados para la población objetivo?

( ) Sí, en su totalidad

( ) Sí, con modificaciones

( ) No

6.3. ¿Los instrumentos responden a la operacionalización de las variables?

( ) Sí, en su totalidad

( ) Sí, con modificaciones

( ) No

6.4. ¿Los instrumentos son metodológicamente válidos y confiables?

( ) Sí, en su totalidad

( ) Sí, con modificaciones

( ) No

VII. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

_____

_____

_____

VIII. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Por la presente, se deja constancia de que he revisado y evaluado los instrumentos de recolección de datos de la investigación titulada "Hostilidad laboral y salud mental: Responsabilidad empresarial en el marco del Decreto Supremo 004-2023-TR".

Luego de la revisión correspondiente, emito la siguiente opinión:

( ) Aprobado sin observaciones

( ) Aprobado con observaciones (adjunto recomendaciones)

( ) No aprobado

Observaciones complementarias:

Lugar y fecha: _____, _____ de _____ de 2025

Firma del Experto

Nombres y apellidos: _____

DNI: _____

Grado académico: _____

Especialidad: _____

Sello institucional (opcional):

ANEXO: TABLA DE VALIDACIÓN POR ÍTEMS (Cuestionario para Trabajadores)

Ítem	Pertinencia	Claridad	Suficiencia	Observaciones
A1	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	

Ítem	Pertinencia	Claridad	Suficiencia	Observaciones
A2	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A3	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A4	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A5	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A6	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A7	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A8	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A9	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
A10	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B1	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B2	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B3	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B4	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B5	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B6	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B7	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B8	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
B9	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	

Ítem	Pertinencia	Claridad	Suficiencia	Observaciones
C1-C9	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
D1-D8	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
E1-E6	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	
F1-F3	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	( ) Sí ( ) No	

7.4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"

AUTORES: Bach. Bach.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la hostilidad laboral, los indicadores de salud mental y el nivel de cumplimiento de la responsabilid	**Objetivo General:** Describir estadísticamente la relación entre la hostilidad laboral, los niveles de salud mental de los trabajadores y el grado de	**Hipótesis General:** Existe una correlación negativa moderada ($r \geq -0.40$) entre el nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR por parte de las empresas	**Variable Independiente:** Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR	**Dimensiones V.I.:** 1. Evaluaciones psicosociales 2. Protocolos contra acoso 3. Capacitación	**Tipo:** Aplicada **Enfoque:** Mixto (cuantitativo predominante) **Nivel:** Descriptivo-correlacional-explicativo **Diseño:** No experimental, transversal

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
ad empresarial establecida en el Decreto Supremo 004-2023-TR en las empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos durante el año 2025?	cumplimiento de la responsabilidad empresarial conforme al Decreto Supremo 004-2023-TR en empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos durante el año 2025.	y los niveles de sintomatología depresiva en los trabajadores, con un efecto significativamente mayor en empresas grandes (≥50 empleados) en comparación con las PYMES.			
Problemas Específicos:	**Objetivos Específicos:**	**Hipótesis Específicas:**	**Variable Dependiente:** Sa	**Dimensiones V.D.:** 1. Depresión	**Población:** Trabajadores de empresas del Distrito Judicial de Loreto-Iquitos (aprox.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
			lud mental de los trabajadores	(PHQ-9) 2. Agotamiento emocional (MBI) 3. Ausentismo laboral	50,000) **Muestra cuantitativa:** 150 trabajadores (muestreo estratificado) + 30 abogados (censal) **Muestra cualitativa:** 15 informantes clave (intencionado)
PE1: ¿Qué factores cuantificables — considerando variables como el tamaño de la empresa (gran empresa versus	**OE1:** Cuantificar el porcentaje de PYMES que incumplen las evaluaciones psicosociales obligatorias establecidas en el Decreto 004-2023-TR y asociar dicho	**H_1:** El 70% de las PYMES en el Distrito Judicial de Loreto-Iquitos incumple el Decreto 004-2023-TR, identificándose como principales	**Variables de Control:** - Tamaño de la empresa - Sector económico - Nivel de sindicalización - Sexo del trabajador - Edad - Nivel educativo - Tiempo de		**Técnicas cuantitativas:** Encuesta (PHQ-9, MBI, cuestionario ad-hoc) **Técnicas cualitativas:** Entrevista semiestructurada **Instrumentos:** Cuestionario para trabajadores, cuestionario para abogados, guía de entrevista, ficha de análisis documental

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PYME), el sector económico (comercio, servicios, industria extractiva) y el nivel de sindicalización— explican el incumplimiento del 72% de las PYMES en la implementación de evaluaciones	incumplimiento a variables estructurales como el sector económico, el número de empleados y la existencia o ausencia de representación sindical.	barreras explicativas los costos asociados a las evaluaciones psicosociales externas (estimados en ≥ S/5,000 por auditoría) y la falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo.	exposición a hostilidad		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
psicosociales obligatorias conforme al Decreto 004-2023-TR?					
PE2: ¿Existe una correlación estadísticamente significativa entre la aplicación efectiva de protocolos contra el acoso laboral en las	**OE2:** Medir la correlación entre la implementación de protocolos contra el acoso laboral (variable independiente) y la disminución de las	**H_2:** La implementación efectiva de protocolos contra el acoso laboral se asocia con una reducción del 25% en las puntuaciones medias del PHQ-9 en			**Análisis cuantitativo:** SPSS: Rho de Spearman, Chi-cuadrado, U de Mann-Whitney, Alfa de Cronbach **Análisis cualitativo:** Atlas.ti: análisis temático (Braun & Clarke, 2006) **Triangulación:** Contrastación de hallazgos cuantitativos y cualitativos

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
empresas y la reducción de casos de depresión en los trabajadores, medida a través de la puntuación en el PHQ-9, controlando por variables como el sexo, la edad y el tiempo de exposición a la hostilidad?	puntuaciones en el PHQ-9 (escala de depresión), controlando por variables de confusión como el sexo, la edad, el nivel educativo y el tiempo de exposición a conductas hostiles.	trabajadores de sectores con alta prevalencia de hostilidad reportada (comercio y servicios), en comparación con trabajadores de empresas sin dichos protocolos, controlando por sexo, edad y tiempo de exposición.			

Fuente: Elaboración propia

7.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: "HOSTILIDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL MARCO DEL DECRETO SUPREMO 004-2023-TR"

AUTORES: Bach. Bach.

Variable	**Definición Conceptual**	**Definición Operacional**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems / Instrumento**	**Escala de Medición**
V.I.: Nivel de cumplimiento del Decreto 004-2023-TR	Grado en que las empresas han implementado las obligaciones del decreto: evaluaciones psicosociales, protocolos contra acoso y deber de	Índice compuesto basado en cuestionario a empleadores (n=45), revisión documental y percepciones de trabajadores (n=150)	**1. Evaluaciones psicosociales**	1.1 Existencia de evaluación de clima laboral (últimos 6 meses)	Cuestionario para empleadores / Revisión documental	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
	prevención (MTPE, 2023)					
				1.2 Utilización de instrumentos validados (ISTAS21 u otro)	Cuestionario para empleadores	Dicotómica (Sí/No)
				1.3 Participación de psicólogo ocupacional colegiado	Cuestionario para empleadores	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
			2. Protocolos contra acoso	2.1 Existencia de protocolo escrito aprobado	Revisión documental	Dicotómica (Sí/No)
				2.2 Comunicación del protocolo a todos los trabajadores	Cuestionario para trabajadores	Dicotómica (Sí/No)
				2.3 Existencia de canal de denuncia confidencial	Cuestionario para trabajadores / Empleadores	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
				2.4 Plazo máximo establecido para la investigación	Revisión documental	Escalar (días)
			3. Capacitación	3.1 Porcentaje de trabajadores capacitados en prevención de hostilidad laboral en el último año	Cuestionario para empleadores	Porcentaje (0-100%)
				3.2 Porcentaje de supervisores capacitados en	Cuestionario para empleadores	Porcentaje (0-100%)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
				gestión de riesgos psicosociales		
V.D.: Salud mental de los trabajadores	Estado de bienestar mental que permite afrontar el estrés normal de la vida y trabajar productivamente (OMS, 2022)	Aplicación de PHQ-9 y MBI a trabajadores (n=150); registro de ausentismo laboral	**1. Depresión (PHQ-9)**	1.1 Puntuación total (0-27)	PHQ-9 (ítems B1-B9)	Escalar (0-27)
				1.2 Categoría diagnóstica: mínima (0-4), leve (5-9),	PHQ-9	Ordinal (5 niveles)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
				moderada (10-14), moderadamente grave (15-19), grave (20-27)		
			2. Agotamiento emocional (MBI)	2.1 Puntuación en subescala de agotamiento emocional (0-54)	MBI (ítems C1-C9)	Escalar (0-54)
				2.2 Clasificación: bajo (≤17),	MBI	Ordinal (3 niveles)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
				moderado (18-29), alto (≥30)		
			3. Ausentismo laboral	3.1 Número de días de ausencia en los últimos 3 meses	Cuestionario para trabajadores	Escalar
				3.2 Ausencias atribuidas a problemas de salud mental (auto-reporte)	Cuestionario para trabajadores	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
Variables de Control	Factores que pueden influir en la relación entre V.I. y V.D. (Hernández Sampieri et al., 2014)	Cuestionario sociodemográfico y laboral (Sección A)	**1. Características de la empresa**	1.1 Tamaño (número de empleados)	Ítem A5	Ordinal (4 niveles)
				1.2 Sector económico	Ítem A4	Nominal
				1.3 Existencia de sindicalización	Ítem A9	Dicotómica (Sí/No)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Instrumento	Escala de Medición
			2. Características del trabajador	2.1 Sexo	Ítem A1	Nominal
				2.2 Edad	Ítem A2	Ordinal (5 rangos)
				2.3 Nivel educativo	Ítem A3	Ordinal (5 niveles)
				2.4 Antigüedad en el puesto (tiempo de exposición)	Ítem A7	Ordinal (5 rangos)

Fuente: Elaboración propia

“