



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
EDUCACIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TESIS:

**RELACIÓN ENTRE LAS SANCIONES LEGALES Y EL
BULLING EN EL PERSONAL DE TROPA DEL CENTRO
TECNICO PRODUCTIVO (CETPRO) ARIAS ARAGÜEZ, TINGO,
AREQUIPA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN:
CIENCIAS SOCIALES**

PRESENTADO POR:

Bach. CASTRO MACHICAO LEYDY KARINA

<https://orcid.org/0009-0008-8901-3479>

ASESOR:

Mg. Manuel Antonio Hernández.

<https://orcid.org/0000-0001-9624-3960>

AREQUIPA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis progenitores por iluminar el sendero
correcto en mi existencia, por lo cual he
transitado segura de tenerlos a mí lado siempre.

AGRADECIMIENTO

A los docentes, condiscípulos de la Universidad Alas Peruanas, que, con sus apoyos durante el desarrollo de esta investigación, alcanzare la meta de ser profesional en educación

RESUMEN

Este estudio busca Determinar cuál es la relación entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del CETPRO del cuartel Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022, diseñando de esta manera una propuesta que permita la elaboración, implementación de programas, en base a los diagnósticos, recursos presupuestales, enfoque y priorización de los mismos, enfocado a la reducción del bullying en el personal militar.

El tipo de investigación es Básica, con un enfoque cuantitativo, ya que su intención fundamental consiste en verificar si las sanciones legales están asociado al bullying en el personal de tropa del CETPRO Arias Aragüés, Tingo, Arequipa 2022. de nivel descriptivo correlacional con un método explicativo, a partir de la descripción de la problemática se estructuró una propuesta de protocolo para el cuartel Arias Aragues. Recogiendo las diferentes percepciones de los encuestados a través de un cuestionario de preguntas cerradas con escala Likert, las cuales fueron procesadas en el software SPSS 25.

Como resultado se determinó que existe una relación inversa significativa, Entre las sanciones legales siendo asociado al bullying en el personal de tropa del CETPRO Arias Aragüés Lo que Se ha logrado evidenciar que en los casos en que se presenta Maltrato y agresividad, el personal militar consideran que no se aplican castigos justos a los perpetradores, ya sean compañeros o superiores que abusan de su autoridad porque se sienten mal y consideran abandonar la institución castrense.

Palabras clave: Bullying, sanciones legales, abusos, violencia, acoso, maltrato, discriminación

ABSTRACT

This study seeks to determine the relationship between legal sanctions and bullying in the troop personnel of the Peruvian Army of the Arias Aragüés barracks, Tingo Arequipa, 2022, thus designing a proposal that allows the elaboration and implementation of programs, based on to the diagnoses, budgetary resources, focus and prioritization of the same, focused on the reduction of bullying in military personnel.

The type of research is Basic, with a quantitative approach, since its main intention is to verify if the legal sanctions are associated with bullying in the troop personnel of the Peruvian Army of the Arias Aragüés barracks, Tingo, Arequipa 2022. Descriptive correlational level with an explanatory method, based on the description of the problem, a protocol proposal for the Arias Aragues barracks was structured. Collecting the different perceptions of the respondents through a questionnaire of closed questions with a Likert scale, which were processed in the SPSS 25 software.

As a result, it was determined that there is a significant inverse relationship, between the legal sanctions being associated with bullying in the troop personnel of the Peruvian Army of the Arias Aragüés barracks. Military personnel consider that fair punishments are not applied to the perpetrators, whether they are colleagues or superiors who abuse their authority because they feel bad and consider leaving the military institution.

Keywords: Bullying, legal sanctions, abuse, violence, harassment, mistreatment, discrimination

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2. Delimitación de la Investigación.....	15
1.2.1. Delimitación Social.....	15
1.2.2. Delimitación Temporal.....	15
1.2.3. Delimitación Espacial	15
1.3. Problemas de Investigación.....	15
1.3.1. Problema General.....	15
1.3.2. Problemas Específicos.....	16
1.4. Objetivos de la Investigación.....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivo Especifico.....	16
1.5. Hipótesis de la Investigación	17
1.5.1. Hipótesis General.....	17
1.5.2. Hipótesis Específica	17
1.5.3. Variables.....	17
1.5.3.1. Variable independiente	17
1.5.3.2. Variable dependiente	18
1.5.3.3. Matriz de operacionalización de variables	18
1.6. Diseño de la Investigación	19
1.6.1. Tipo De Investigación.....	19

1.6.2.	Nivel De Investigación	19
1.6.3.	Método	20
1.7.	Población y Muestra de la Investigación	20
1.7.1.	Población	20
1.7.2.	Muestra	21
1.8.	Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos	21
1.8.1.	Técnicas	21
1.8.2.	Instrumentos	21
1.9.	Justificación e Importancia de la Investigación.....	23
1.9.1.	Justificación Teórica	23
1.9.2.	Justificación práctica	24
1.9.3.	Justificación Social.....	24
1.9.4.	Justificación Legal	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		26
2.1.	Antecedentes de la Investigación	26
2.1.1.	Tesis Nacionales	26
2.1.2.	Tesis Internacionales	27
2.2.	BASES TEÓRICAS	30
2.2.1.	Sanción Legal	30
2.2.1.1.	Categorización de sanciones legales.....	31
2.2.2.	Disciplina militar	31
2.2.2.1.	Principios.....	32
2.2.3.	Disciplina educativa	32
2.2.4.	Bullying o Acoso	35
2.2.4.1.	Dimensiones que conforman el Bullying	37
2.2.4.2.	Consecuencias de la intimidación.....	42
2.2.4.3.	Etapas del Bullying	44
2.2.5.	Acoso en el Contexto Militar	44
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	45
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS... 47		
3.1.	TABLAS Y GRÁFICAS ESTADÍSTICAS.....	47
3.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	61
CONCLUSIONES		64
RECOMENDACIONES		67
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		69
ANEXOS		72
ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION .		72
ANEXO N° 2: CUESTIONARIO: ESCALA DE VICTIMIZACIÓN DE BULLYING		76
ANEXO N° 3: CUESTIONARIO: SANCIONES LEGALES		79
ANEXO N° 4: PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA EL CUARTEL		

ARIAS ARAGÜÉS 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	47
Tabla 3	48
Tabla 4	52
Tabla 5	53
Tabla 6	53
Tabla 7	54
Tabla 8	59
Tabla 9	60
Tabla 10	61
Tabla 11	61
Tabla 12	62
Tabla 13	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1	49
Gráfica 2	52
Gráfica 3	56
Gráfica 4	60

INTRODUCCIÓN

En los últimos años con el desarrollo de una concientización de la población se ha venido condenando la práctica del bullying y derivados. Es bastante normal escuchar y contar experiencias de estos abusos, principalmente en los colegios; pero, no obstante, existe esta práctica en el ámbito militar o castrense, cuyos sucesos pasan desapercibido; es en vista de esta situación que se busca comprender la situación del bullying en el CETPRO Arias Aragüez y como este ha sido influenciado por las sanciones legales.

El estudio se da por la gran importancia de este tema en la vida castrense actual, por lo que me ha animado a realizar este estudio a la tropa militar, con el fin de entender la Relación entre las “Sanciones Legales y el Bullying” en el CETPRO Arias Aragüez, Tingo, Arequipa, 2022.

Ante lo cual la presente tesis cuenta con una estructura conformada por 03 capítulos: Capítulo I: “Planteamiento Metodológico”, este apartado desarrolla la delineación de la realidad problemática, restricción de la investigación, problemas de investigación, metas de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, los métodos y herramientas de recopilación de datos, y la justificación y la importancia de la investigación.

Capítulo II: “Marco Teórico”, compuesto por antecedentes de la investigación, sustento teórico, y concepto de términos básicos.

Capítulo III: “Análisis e Interpretación de Resultados”, cuenta con tablas y gráficos de los resultados del empleo de los instrumentos.

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información de según los estándares de redacción de APA.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las tesis e investigaciones se enfocan principalmente en el “Bullying” con su traducción principal del inglés como “Acoso”, principalmente en el ámbito escolar; pero, por otra parte, ¿qué hay de la intimidación presente en adultos y dentro de sus ambientes organizacionales?; es así que nace la idea de entender la situación del bullying en el ámbito Castrense, y como este es influenciado por las sanciones legales.

Es así que en el presente estudio se hará uso de la palabra “Bullying” o “Acoso” indistintamente para referirse a las actividades de intimidación, otro termino relacionado es el “Mobbing” que es el “acoso laboral sistemático”

Ante lo antes dicho, debemos entender que los abusos que se presentan por “Bullying” dentro de las Instituciones Militares, no cuentan con leyes o reglamentos claros que aborden específicamente este tipo de intimidación psicológica o física, además de indicar que se basa en la elección personal, que también es diferente del concepto de tortura para obtener algo, ya sea información, dinero. o cualquier tipo de interés.

Pero en el caso Civil específicamente en el ámbito educativo si existe una Ley está es “La Ley N° 29719 (Ley Antibullying)”, que promueve la convivencia sin abuso en las instituciones educativas la cual tiene busca brindar los mecanismos para prevenir, diagnosticar, evitar, condenar y barrer el abuso, la intimidación, el hostigamiento y cualquier actividad considerada como abuso entre los alumnos de las instituciones educativas, esto asimismo se presenta como un desequilibrio de autoridad entre algunos niños y adolescentes que son más populares, más fuertes o tienen una mayor jerarquía

entre sus amigos, a divergencia de otros que son tímidos, débiles y escasamente sociables, por religión o pertenecer a una etnia diferente o segmento socioeconómico (Estado Peruano, 2011).

Muchos de los casos definidos como tortura en el ámbito militar no cumplen con sus características (de la tortura como tal), sino que se refieren a inequívocos hostigamientos sistemáticos (“Bullying”).

Para comprender el párrafo anterior es necesario considerar que entre 1998 - 2006 la Defensoría del Pueblo registro 246 denuncias interpuestas por soldados, de estos, 56 fueron muertes en unidades militares y 190 involucraron presuntas torturas y tratos crueles o denigrantes. Es así que en el Cuartel de Tarapacá, donde se dio el caso Carcausto, donde dicho militar estuvo confinado, se han presentado anteriormente tres denuncias de tratos inhumanos contra otros soldados (Takehara, 2020, párr. 8).

Avanzando en el tiempo entre 2009 - 2013, Los nuevos casos de Acoso en militares han disminuido significativamente, pero la práctica continúa. Un ejemplo es el caso producido en el 2017, donde cuatro soldados jóvenes murieron por ahogamiento al obligarlos a ingresar a la playa Marbella, la cual no es apta para nadar, sin contar con medidas de seguridad; otro ejemplo es el sucede de abril de ese año, cuando se dio el fallecimiento de “Richard Inga Rojas”, tropa de la “Escuela Militar de Chorrillos, a consecuencia de maltratos físicos incurridos por los instructores militares (Takehara, 2020, párr. 9).

Si bien el fenómeno del bullying sí es internacional, nuestro país cuenta con la “Ley N° 29131: Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas” emitida el 09 de noviembre del 2007 y su posterior modificatoria “Decreto Legislativo N° 1145” emitida el 11 de diciembre de 2012, y el “Código Penal Militar Policial”, promulgado por “Decreto Legislativo N°1094” del 1 de setiembre de 2010, los cuales no han considerado al “Bullying”, por lo cual no se puede sancionar correctamente a los miembros militares que cometen bullying.

Por lo que podemos observar no existe una medida de corrección o de sanción para los agresores y poder descubrir porque son violentos o cual es el origen de esa violencia.

Por lo expuesto, el estudio se realiza dentro del “Cuartel Arias Aragüez”, enfocada principalmente a los miembros militares pertenecientes al “Centro Técnico Productivo (CETPRO)” que están por ser licenciados, y que por el mismo ámbito “Castrense y Educativo” se han escuchado casos de acoso; siendo así el corazón del estudio conocer la Relación entre las “Sanciones Legales y el Bulling en el Personal de Tropa del Centro Tecnico Productivo (CETPRO)”, dentro de dicho Cuartel.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Social

Esta investigación está abocada al personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa.

1.2.2. Delimitación Temporal

El tiempo estimado para desarrollar la investigación es de enero del 2022 a diciembre del 2022.

1.2.3. Delimitación Espacial

El área de estudio para la presente investigación se realizará en el Cuartel Arias Aragüés, Tingo Arequipa.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuáles es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Acoso en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa , 2022?

¿Cuáles es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Conflicto en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?

¿Cuáles es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Maltrato en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?

¿Cuáles es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Agresividad en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Ejército Peruano del cuartel Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

1.4.2. Objetivo Especifico

Determinar cuál es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Acoso en el personal de tropa del Ejército Peruano del cuartel Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Determinar cuál la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Conflicto en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Determinar cuál es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Maltrato en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Determinar cuál es la relación entre las Sanciones Legales y la dimensión Agresividad en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

1.5. Hipótesis de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022.

1.5.2. Hipótesis Específica

Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Acoso en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Conflicto en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Maltrato en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Agresividad en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022

1.5.3. Variables

1.5.3.1. Variable independiente

Sanciones Legales

- **Definición Conceptual**

Para García Caveró (2016) la define como la "consecuencia jurídica en el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado".

- **Definición Operacional**

Para la tesis se define como la “consecuencia jurídico – legal en el ámbito militar – educativo ante una acción sancionable por parte del personal militar”.

1.5.3.2. Variable dependiente

Bullying

- Definición Conceptual

Según Alonso (2019) “El bullying es la violencia física y/o psicológica deliberada y prolongada infligida a un individuo por otro individuo u otras personas que muestra un comportamiento cruel hacia él con el objetivo de reprimirlo e intimidarlo para lograr un resultado favorable para el acosador o simplemente para cumplir sus necesidades normales de ataque y destrucción”.

- Definición Operacional

Para la tesis se define como “Las acciones de violencia física y/o psicológica deliberada y prolongada infligida a un miembro militar por otro miembro ya sea este un superior o igual en el rango militar u otros miembros que muestren un comportamiento cruel hacia él con el objetivo de reprimirlo e intimidarlo por placer o con un fin favorable para el acosador.”

1.5.3.3. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
V.I. Sanciones Legales	Violencia Física Violencia Psicológica Acoso Sexual	Medida correctiva Orden Medidas más adecuadas que mejorarán el comportamiento de acuerdo a la falta cometida Medidas formativas Compromiso de mejorar Evitar el favoritismo

V. D. Bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragues, Tingo Arequipa	Acoso Conflicto Maltrato Agresividad	Miedos Insultos Burlas Intimidación Peleas Apodos Discusiones Físico Sexual Psicológico Verbal Social Cibernético Golpes Amenazas Agresión material
--	---	--

1.6. **Diseño de la Investigación**

1.6.1. Tipo De Investigación

“La investigación según su finalidad es básica, ya que su intención fundamental consiste en verificar si las sanciones legales están asociado al bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragues, Tingo, Arequipa 2022. Esta investigación se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general (Landeau, 2007, p.55).

1.6.2. Nivel De Investigación

La investigación es descriptiva correlacional, es el tipo de investigación que tiene como objetivo determinar el grado de asociación o no causalidad entre dos o más variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 105).

El estudio se ajusta al paradigma positivista, el enfoque cuantitativo, ya que se centra en aspectos observables y cuantitativos, utiliza métodos analíticos empíricos y utiliza pruebas estadísticas para el análisis de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos

para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

1.6.3. Método

Explicativo – Analítico, porque está busca en explicar la relación entre la aplicación de sanciones legales y el nivel de bullying presente en el “Cuartel Arias Aragüez”, aplicado a los miembros militares pertenecientes al “Centro Técnico Productivo (CETPRO)” que están por ser licenciados; con la finalidad de entender la relación de la aplicación de las sanciones de la “Ley N° 29131: Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas” y su posterior modificatoria “Decreto Legislativo N° 1145”, en los casos de Bullying. En esta investigación se realizó la búsqueda de relaciones donde la mayor preocupación es la educación, formación y el bienestar de los Militares pertenecientes al CETPRO; siendo estas relaciones contrastadas con la realidad, facilitando la identificación del fondo del problema.

1.7. Población y Muestra de la Investigación

1.7.1. Población

La población está conformada por personal de tropa del contingente Ene 2021 próximo a licenciarse del cuartel Arias Aragüez, en Tingo, Arequipa haciendo un total de cantidad de 49 personas, distribuidos de acuerdo a los programas de especialización que realizan en el CETPRO correspondiente, de la siguiente manera:

Tabla 1

Personal de tropa contingente Enero 2021, que conforman los programas de especialización en el CETPRO del cuartel Arias Araguez, Tingo Arequipa

Sujetos	H	TOTAL
Especialidad Calzado	25	25
Especialidad Mecánica	24	24
Total	49	49

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de actores que integran las Unidades del personal de tropa próximo a licenciarse del cuartel Arias Aragüez, Tingo, en la ciudad de Arequipa

Para delimitar a la población se consideró:

- Criterio de inclusión:

- Personal de tropa del contingente Enero 2021 próximo a licenciarse del cuartel pertenecientes al CETPRO del Cuartel Arias Aragüéz, en Tingo, Arequipa.
- Criterio de Exclusión:
 - Personal de tropa del contingente Julio 2021, enero 2022, y diciembre 2022 del cuartel Arias Aragüéz, en Tingo, Arequipa.

1.7.2. Muestra

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, tomando en consideración la población entera debido a su tamaño reducido.

1.8. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

1.8.1. Técnicas

La técnica a aplicar para ambas variables es la encuesta.

1.8.2. Instrumentos

- Para la variable (X): Sanciones legales

Instrumento N° 1

El instrumento a utilizar en el estudio es el Cuestionario:

- Según Arias Gonzales (2020) "es un instrumento que se puede aplicar tanto para los estudios experimentales como para los no experimentales y en todos los alcances de la investigación con preguntas y respuestas previamente establecidas". El cuestionario sobre Sanciones legales es cuenta con los siguientes datos de confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento Sanciones legales en el presente estudio es las Estadísticas de fiabilidad son:

- Alfa de Cronbach: 0,959
- N° de elementos: 14

0,959 x 100% = 95,9% de confiabilidad, al ser un valor cercano al 100% el instrumento elegido cuenta con una alta confiabilidad, lo que no asegura resultados fiables.

- Para la variable (Y) Bullying se utilizará el siguiente instrumento

Instrumento N° 2

La técnica es la encuesta a través del cuestionario como instrumento, los mismos que constituyen preguntas relacionadas a la investigación propuesta, y que permitirán analizar las respuestas del personal inmerso en el bullying para identificar la relación que tienen con la primera variable y poder determinar los procedimientos correctos.

Confiabilidad

Para comprobar el resultado que otorgara el instrumento, pasaran por una prueba inicial, donde el instrumento abarca las variables que se medirán, siendo el cuestionario el que nos brindara la confiabilidad en la estabilidad de las puntuaciones obtenidas por el evaluador.

- Nombre del instrumento: Escala de Victimización de Bullying o Acoso, la cual se adaptó para la presente tesis.
- Autores: Velasco, Judith; Arce, Ramón; Fariña, Francisca; Novo, Mercedes.
- Fecha: 2014
- Aplicación: individual
- Tiempo de desarrollo: Variable aproximadamente de 20 minutos.
- Público: adultos jóvenes
- Finalidad: Evaluación del acoso en el personal de tropa.

Explicación:

Está escrito en base a tres criterios. **Primer Ítem**, se debe asumir que el comportamiento es intencional (el estándar intencional para diagnosticar el acoso), es decir, ignorar el comportamiento inconsciente.

Segundo Ítem, la redacción del proyecto no debe incluir el concepto de acoso escolar, ya que diferentes grupos de personas (por ejemplo, profesores, estudiantes) interpretan este concepto de manera diferente y provoca una respuesta emocional relacionada con la falta de respuesta de la víctima, especialmente en el caso de víctimas (Felix et al., 2011; Greif y Furlong; Cornell y Brockenbrough, 2004, 2006, p. 433).

Tercer Ítem, la formulación del proyecto no debe incluir contextos específicos, sino contextos generales, ya que estos pueden cambiar con el tiempo y entre culturas y subculturas.

El conjunto resultante estaba compuesto por 29 ítems. La escala de respuesta siguió un formato tipo Likert de cuatro puntos (0 = no me ocurre nunca o casi nunca; 1 = una vez al mes; 2 = dos o tres veces al mes; 3 = una vez a la semana; 4 = varias veces a la semana) y, en caso de respuesta positiva y la frecuencia es de dos o tres veces al mes o más, se le preguntaba por la periodicidad (criterio diagnóstico de cronicidad del acoso) con la que estaba siendo o había estado siendo sometido/a ese comportamiento : “un mes”, “tres meses”, “seis meses”, “un año o más”. Lo anterior fue tomado de Felix et al. (2011) y Swearer (2001), quienes validaron el instrumento.

1.9. Justificación e Importancia de la Investigación

1.9.1. Justificación Teórica

a) Justificación Metodológica:

Para lograr alcanzar los objetivos propuestos se utilizarán los métodos de investigación tales como encuestas, cuestionarios y los procedimientos disciplinarios para el personal de la tropa que comete bullying.

b) Justificación Teórica

Para tener más conciencia sobre los peligros que tiene el personal de tropa al no poder prevenir a tiempo el bullying, se debe tener una legislación adecuada concreta para así aminorar la agresión hacia las víctimas.

Si se relega el problema a un ámbito en el que se pueda sancionar de cierta forma para que se detenga el abuso, es decir, la existencia de disposiciones sancionadoras obliga al personal de tropa comprenda que esas acciones no son juego más bien algo con sanción legal, y no solo a las sanciones de la ley del régimen disciplinario donde la interpretación tiene otros términos, sino específicamente a temas de “BULLYING”, esta investigación beneficiaría a los adolescentes que son víctimas así como a las instituciones educativas que tienen estos problemas de manera permanente, y en parte también se le brinda la oportunidad al agresor de una vez cumplidas las sanciones correspondientes, pueden verse y actuar de manera diferente y reintegrarse a la sociedad.

1.9.2. Justificación práctica

La satisfacción de poder ayudar a la víctima a salir del bullying para que vea que hay otra solución y el agresor vea que hay formas de cambiar esa actitud, porque fui víctima del llamado bullying escolar o bullying cuando estaba en la escuela, cuando informaron a la dirección de la Institución Educativa, que no hizo nada, acudió a un psiquiatra y su respuesta fue cosas de niños, entonces todo tiene solución, en vez de dejarlo ahí y siga escalando, y ver cuántas víctimas pueden hablar y que los agresores sean castigados. Siendo este tema de real importancia y por el cual también podrían ser víctimas el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Arangues, Tingo, Arequipa.

1.9.3. Justificación Social

Un ambiente tranquilo y libre de peligros fundamental para el desarrollo de las personas, económico y social de una sociedad; ya que son varios los beneficios de realizar campañas antibullying, ya que permite prevenir potenciales problemas dentro de una organización o sociedad, en vista a esto se puede justificar la investigación desde una perspectiva social, ya que los resultados favorecen:

- Buen clima organizacional, a consecuencia de la percepción positiva por parte de la comunidad, por el interés que tiene la organización y la sociedad misma hacia su propio bienestar.
- Mejorar la identificación de casos de Bullying antes de que se agraven y una adecuada aplicación de sanciones.

1.9.4. Justificación Legal

El estudio propuesto está enmarcado conforme a las leyes, reglamentos y ordenanzas que respaldan y legitiman el sustento y validez al presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Tesis Nacionales

Sánchez Motta y Zapata Espinoza (2019), en su tesis “El abuso de autoridad y el clima organizacional de los tropas de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019”. Cuenta con objetivo principal “establecer la relación entre el abuso de autoridad y el clima organizacional de los tropas de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú”. Conto con un enfoque cuantitativo, del tipo no experimental, exploratorio, transversal, con diseño correlacional y descriptivo; se utilizó el instrumento: “cuestionario – escala Likert”. La muestra utilizada fueron el total de los “tropas de Caballería de la Escuela Militar de Chorrillos”. Los resultados demuestran que aquellos individuos que han pasado algún tipo de “abuso de autoridad” tienen tendencia a mal comportamiento o de hecho cuentan con mala conducta al interior de la escuela, lo cual dificulta su desarrollo como “futuros líderes”, donde en las peores situaciones solicitan “retirarse de la escuela”. También se ha determinado que el “abuso de autoridad” está relacionado de forma inversamente significativa en el “clima organizacional”; adicionalmente entre los tropas existe una relación positiva significativa ante las acciones disciplinarias tales como “sanciones, audiencias y a la justeza en la sanción a los subordinados”.

Tang Jiménez (2017), en su tesis “Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017”. Su objetivo fue “identificar la relación entre mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar Peruana del Callao”. Había 110 reclutas en la muestra, su diseño de investigación fue no

experimental, transversal, y el tipo fue descriptivo-relacional. Se utilizó el “Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral (HPL)” de Arévalo y Castillo, conformado por “44 ítems” y la “Escala BIEPS-A” de Casullo, conformado por “13 ítems”. El resultado fue que existe una relación altamente significativa inversa moderada entre el bullying y la salud mental, “ $r = -0,657$ ”, es decir, entre “mayor mobbing”, “menor bienestar psicológico”. Por otra parte, se identificaron diferencias entre las variables de estudio con la subvariable “sexo”, destacándose que “el sexo femenino” cuenta con un nivel superior de “mobbing”; mientras “la variable bienestar psicológico” respecto al “sexo masculino”, este cuenta con nivel superior.

Muro Mesones Valdez (2011), en el trabajo de investigación “Cólera y acoso escolar en un grupo de adolescentes de un colegio estatal en Lima Metropolitana”; concluye que “El bullying o bullying escolar actualmente está aumentando a un ritmo alarmante entre la población peruana”. Sin embargo, muy poca investigación se ha realizado sobre este tema en el Perú.

El objetivo principal de este estudio fue describir el nivel de ira y bullying en un grupo de jóvenes de un colegio religioso estatal de la ciudad de Lima. El estudio tuvo características descriptivas y un diseño transversal no experimental. Se administró el “Inventario Multicultural de la Cólera-Hostilidad” (IMECH) y el “Cuestionario de Intimidación y Maltrato entre Iguales” a una muestra de 263 estudiantes. Se encontraron diferencias significativas entre las variables sexo y escalas: “Cólera Rasgo, Cólera contenida y Control de la cólera manifiesta”; presentando correlación positiva entre la edad y la Colera.

Cuando se usaron las dos herramientas en combinación, se encontró que el grupo de estudiantes que se identificaron como "acosadores" tenían puntajes más bajos en la escala de control de la ira manifiesta que otros miembros del fenómeno. Además, los estudiantes que tenían más probabilidades de convertirse en acosadores mostraron un mejor manejo de la ira.

2.1.2. Tesis Internacionales

Monelos (2015) presentó su tesis “Análisis de situaciones de acoso escolar o bullying en centros de Educación Secundaria de La Coruña” en España, concluyo:

La importancia de un programa de formación semestral a familias, profesorado y directivos para mejorar la convivencia escolar, prevenir el auge del acoso escolar y ciberacoso y fomentar el trabajo conjunto y colaborativo. Para desarrollar completamente las medidas anteriores, según la naturaleza del análisis del tipo de diagnóstico, es necesario realizar varios estudios, tales como el presente, para crear un plan de intervención adecuado. Potenciar proyectos ya en marcha, como los proyectos ANDAVE y SAVE y el proyecto ConRed, adaptados a la singularidad de Galicia, para beneficiarse de la sinergia de otras comunidades que ya han obtenido resultados satisfactorios.

También se recomienda poner en marcha campañas para combatir el acoso escolar entre iguales y, en su lugar, promover la cooperación entre ellos, utilizando como monitores a los propios alumnos e involucrando a toda la comunidad educativa y a sus compañeros en los programas de erradicación. También se aplicarán los protocolos formalmente establecidos, que se adaptarán al número de alumnos y su nivel de desarrollo.

Burgos Mesa (2014), en el trabajo de grado “Mobbing Militar, entre el silencio y la verdad”, de la Universidad del Rosario – Colombia. El estudio toma el caso del soldado “Mateo Clavijo”, el cual al regresar a su casa luego prestar “Servicio Militar” durante ocho días en el “Batallón Bomboná de la XIV Brigada del Ejército Militar”, el cual se ubica en “Magdalena Medio”, dentro del departamento de Antioquia; sufrió un “shock disociativo”. El objetivo principal de este estudio fue describir las repercusiones del “Bullying” en un “ambiente laboral” (militar) sin protección legal. El estudio fue casuístico cualitativo, enfocado en el caso del soldado “Mateo Clavijo”. Concluyendo que el Ejército realiza acciones que buscan encubrir los actos de “Bullying” para no perjudicar la imagen institucional, los miembros militares no cuentan con una legislación militar que los proteja y defienda eficazmente contra los actos de “Bullying”.

Morales González (2014) realizó la investigación titulada “Bullying y su relación con la depresión en adolescentes”. En la investigación se exploraron los indicadores de Bullying y la violencia familiar en escolares adolescentes. Para obtener la estadística descriptiva se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 20. Considerando el análisis de correlación de Spearman, la variable

dependiente es ordinal y la significación es $0,022 < 0,05$. Con base en el análisis de la prevalencia de bullying entre los estudiantes, un promedio de 40,91% de los estudiantes presentaron bullying, mientras que se observó que el 57,69% de la población ha sufrido representativamente violencia doméstica moderada, pero en menor número. se observó violencia intrafamiliar tanto severa como leve, aceptando así la hipótesis, entonces se puede decir que existe una correlación entre la prevalencia del bullying entre estudiantes de secundaria y la violencia intrafamiliar.

Arce, R., Velasco, J., Novo, M., & Fariña, F. (2014), con su estudio “Elaboración y validación de una escala para la evaluación del acoso escolar”; el objetivo fue “desarrollar una escala de evaluación del acoso escolar en adolescentes”. Para ello, se elaboró una lista de 39 ítems que cumplieran con tres criterios: el contenido de los ítems indicaba la intención, no contenían palabras que pudieran influenciar tal como “acoso” y no estaban enfocados a un contexto específico. Se cotejó el resultado junto con las escalas SCL-90-R, ACS y TAMAI para evaluar la salud mental, el afrontamiento y la adaptación en 308 jóvenes, conformado en un 52,7 % por chicas, entre edades de 12 a 17 años ($M = 13,97$; $DE = 0,06$). Los resultados especificaron una escala de 26 ítems y 4 factores (acoso psicológico, ostracismo, acoso físico y acoso relacional) que resultó confiable con una escala total $\alpha = .95$ y 4 factores, α s entre .84 y .90, válido (discriminante, convergente, constructo y criterio).

Martha (2012) en el trabajo de investigación “Acoso Escolar y Estrategias de Prevención en Educación Escolar Básica y Nivel Medio”; cuyo objetivo fue “Determinar la situación del acoso escolar y las estrategias de prevención abordadas por la institución y los profesores en el 3° ciclo de la Educación Escolar Básica y la Educación Media del Colegio Nacional EMD, Dr. Fernando de la Mora”; concluyendo que: Todas las formas de intimidación ocurren en la institución educativa, y la gravedad de la intimidación es inversamente proporcional a su frecuencia. La agresión verbal, la exclusión social y la agresión física indirecta son las formas más comunes de acoso escolar, siendo las aulas y las terrazas los lugares preferidos para este tipo de agresión. Se constató que la

institución está pasando de un proceso punitivo y disciplinario a un proceso preventivo o correctivo encaminado a la convivencia armónica y segura en el centro.

Rosero Córdova (2012) en su tesis “Bullying y su Efecto en la Conducta Social en los Estudiantes Secundarios de la Academia Militar Miguel Iturralde de la Ciudad de Latacunga en el Periodo Marzo-Agosto 2011”, en la “Universidad Técnica de Ambato” – Ecuador. Tuvo como objetivo de “conocer la influencia del Bullying en la conducta social en los estudiantes secundarios de la Academia Militar Miguel Iturralde”. La esta investigación se consideró el total de estudiantes: “81 estudiantes secundarios”; se concluyó que “el Bullying tiene una influencia directa en la conducta social” de los individuos estudiados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sanción Legal

Según el Dr. Vado Grajales (2021), “El derecho”, como fenómeno de poder, cuenta con un sinfín de teorías sobre “la Sanción”. Así, algunos pinceles tienen notas que aseguran calidad "jurídica" cuando son sancionados por las autoridades gubernamentales.

Las sanciones son, pues, el resultado de los hechos, la conducta o la abstinencia, y para ser características del derecho deben distinguirse de la “moral”, ésa “ciencia de las costumbres” a veces incomprensible.

Esa consecuencia, generalmente se admite, debe ser de tipo negativo, esto es, configurar un castigo que provoque un dolor (como el cercenamiento de una mano), pérdida (de la libertad o los bienes) o una angustia (ejemplo, el destierro). Los efectos pueden ser, entonces, físicos o psicológicos, apreciables o no por los sentidos, pero siempre reales.

Ese castigo consta de tres elementos, para ser considerado legal: consecuencia de la falta a un mandato jurídico; que una autoridad pública lo imponga; por último, que cuente con algún límite.

De tal forma, aquel que ha sufrido un agravio por otra individuo(s), cuenta con la expectativa de conseguir alguna especie de reparación, es así, que Vado Grajales (2021) indica que este castigo no es “infinito sin posibilidad de redención, sino a un límite temporal y material encuadrado en una ley y en la determinación de un órgano estatal, ambas autónomas de la voluntad de quienes han sido agraviados”.

2.2.1.1. Categorización de sanciones legales

Para la presente investigación de categorizan en:

a) **Violencia Física**

Dentro de esta categoría de sanción se considera el acoso o abuso de carácter físico, es decir, agresiones, peleas, daño a propiedad y símiles.

b) **Violencia Psicológica**

Dentro de esta categoría de sanción se considera el acoso o abuso de carácter intangible o psicológico, es decir, abuso verbal, insultos, humillaciones, apodos y símiles.

c) **Acoso Sexual**

Dentro de esta categoría de sanción se considera el acoso o abuso de carácter sexual tales como tocamiento, bromas o acciones de humillación sexual, relaciones no consentidas y símiles.

2.2.2. Disciplina militar

Las sanciones en el ámbito militar están relacionadas a la aplicación de “La disciplina”, es así que en la “Ley N° 29131” en su “Artículo N° 2”, menciona que es esencial en “la existencia de toda Institución Militar”, ya que:

Permite al Superior exigir y obtener del subalterno, bajo cualquier circunstancia, la ejecución de las órdenes impartidas y el cumplimiento de los deberes militares. Se articula en razón del mandato y la obediencia, y debe realizarse dentro de las atribuciones del Superior y las obligaciones y deberes del subalterno. Su finalidad es posibilitar el cumplimiento de la misión, objetivos o tareas trazados en las Instituciones Armadas (2007).

2.2.2.1. Principios

En la “Ley N° 29131” en su “Artículo IV” se encuentran los principios en los que se basa la disciplina militar:

- Cumplimiento del debido proceso. – Toda infracción, es sancionada estrictamente según procesos determinados por lo establecido en la “Ley N° 29131” y su reglamento.
- Inmediatez. – Se dispone en el menor tiempo, las acciones correspondientes.
- Legalidad. – Al imponer una sanción esta debe estar contemplada por la Ley, y por una infracción iniciada en esta.
- Aplicación de sanción mayor. - Cuando se presenta más de una “infracción disciplinaria”, la sanción a aplicar será la que corresponda a la de mayor gravedad.
- Razonabilidad. – Las sanciones se corresponden a los hechos evaluados.
- Reserva. – Los individuos miembros de la investigación deben reservarse la información y actividades relativos al “procedimiento disciplinario”.
- Non bis in ídem. – Las sanciones no se imponen por la misma infracción.
- Tipicidad. – Son infracciones disciplinarias, omisiones o acciones estipuladas en la Ley.
- Proporcionalidad. – La sanción se ejerce estableciendo correspondencia con las acciones que la motivan y en los límites estipulados de la Ley.

Los principios antes mencionados se “aplican supletoriamente” y “prevalecen sobre cualquier otra norma”.

2.2.3. *Disciplina educativa*

Se rige por principios generales los aplicables a toda institución educativa, incluyendo los CETPRO:

a. Principio de Justicia

Según Perlaza, Romo & Yambay (2012) es: Las medidas correctivas deben ser proporcionales al delito cometido. El delito y el autor que lo provocó deben ser investigados a fondo. En el proceso de investigación de errores, las partes tienen

derecho de defensa para utilizar los recursos legales tales como revisión, reposición y apelación. La aplicación de la justicia no es la aplicación del castigo. Son actividades de aprendizaje formativo encaminadas a desarrollar libremente la personalidad de los individuos sin afectar la personalidad de sus compañeros. (párr. 2).

b. Principio Formativo

Según Perlaza, Romo y Yambay (2012) es: Las acciones correctivas deben tomarse objetivamente para evitar la humillación, especialmente frente a otros individuos. Evite las discusiones acaloradas. Use un momento y lugar diferente para hablar con las personas involucradas (párr. 3).

c. Principio de Imparcialidad

Según Rodríguez Estrella (2013) La acción disciplinaria debe tener tacto y el estado de ánimo del maestro no debe influir en la acción correctiva. No es lo correcto cuando hay discusiones, especialmente cuando se toman medidas radicales. Debe evitarse el favoritismo o, por el contrario, la estigmatización. Los individuos se comportan de manera diferente porque cada uno se desarrolla en un entorno o grupo social diferente.

d. Principio de Eficiencia y Efectividad

Para Rodríguez Estrella (2013) el caos debe terminar en el momento en que se presenta. Las bromas, el lenguaje obsceno, la arrogancia, la soberbia e incluso la pereza deben combatirse de inmediato para que la situación no lleve al descontrol. Las acciones correctivas, por otro lado, son intencionales y son las acciones estratégicamente más apropiadas para mejorar el comportamiento de un individuo basado en la ofensa cometida. Por ejemplo, si no completa una tarea, no le indique 20 vueltas al campo como medida correctiva. En este caso, el evento podría ser objeto de tareas de apoyo frente a los compañeros de clase en la próxima clase. No castigue a todo un grupo por la mala conducta de un individuo.

e. Principio de Rigurosidad

Según Rodríguez Estrella (2013), pone por ejemplo el caso de la educación en donde primero hay que poner orden en el salón y que el trabajo debe ser de interés

desde el principio hasta el final del curso y debe realizarse en todos los cursos. Un docente puede sabotear el proceso de toda una institución si no está en la estrategia de otro docente. Restaurar la disciplina es un trabajo más difícil para un maestro apropiado para el próximo grado. El profesor debe elaborar un plan de trabajo para todas las clases y seguirlo de forma continua y estricta. Cuando el alumno se da cuenta de que el maestro está listo, su nivel de estrés disminuye y su concentración aumenta. Después de que se emitan las medidas correctivas, alguien debe ser responsable del seguimiento y control del comportamiento de los estudiantes en todas las circunstancias.

f. Principio de Precisión

Según Rodríguez Estrella (2013) sobre el manejo del verdadero culpable o causante de la mala conducta. Basta probar el delito cometido con pruebas fehacientes. Es necesario sugerir algunas acciones correctivas que el infractor puede tomar. Se debe llegar a un acuerdo. Este es un punto preciso y exacto. Es necesario que el responsable acuda al lugar de labores, estudio, reunión, etc. lo antes posible y trata de ser el último en salir, especialmente en lugares donde se ha observado indisciplina grupal.

g. Principio de Evolución y Seguimiento

Para Rodríguez Estrella (2013) la disciplina es una forma de vida. Varía según la motivación. El trabajo significativo es un arma poderosa contra la indisciplina. Evite dejar a los individuos solos. Cree un plan de seguimiento, establezca plazos claros y medibles, y complete y envíe el proceso disciplinario si las acciones correctivas arrojan resultados positivos. Informar a los involucrados de sus alcances y, lo más importante, motivarlos activamente para que comiencen a progresar en su desarrollo. Si el comportamiento de un individuo se desarrolla negativamente, como cuando ocurre una recaída, las medidas correctivas se vuelven más severas y están determinadas por el sistema presente o el manual de convivencia.

h. Principio de Solidaridad

Según Rodríguez Estrella (2013) si un individuo tiene problemas disciplinarios, todos los miembros de la institución se ven afectados. Para ello, cada

uno es responsable de comprometerse con la mejora. Los principales culpables de la indisciplina son los “Responsables” inseguros y demasiado permisivos, especialmente aquellos que no tienen un horario de trabajo adecuado para cada grupo. En tales situaciones, los “Responsables” deben formar un equipo que apoye las medidas correctivas para un desarrollo positivo. Forme un equipo con otros “Responsables” para construir un imperio de disciplina, amabilidad y seguridad. Una vez identificada la causa de la infracción, la tarea del equipo es abordar el problema. Comprender las estrategias y planes de mejora y apoyar el proceso.

2.2.4. Bullying o Acoso

El Bullying o acoso es una forma de agresión que utilizan unos contra otros, de forma deliberada y reiterada, cuando no tienen mejor forma de defenderse.

Según Jiménez Morales (2012) “al principio de esta década, han surgido numerosos estudios sobre este fenómeno en Europa, en América y en otros lugares del mundo. El problema ha sido denominado por los investigadores como Bullying”; el vocablo que deriva de la palabra inglés “Bully”, el cual es considerado como sustantivo cuyo significado es “Valentón, matón”; y como verbo toma el significado de “maltratar o amedrentar”.

El principal objetivo del Bullying es “intimidar, someter, reducir, atemorizar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para satisfacer la necesidad de los acosadores de agredir y destruir. En ocasiones el niño que acosa se rodea pronto de un grupo de acosadores que se suman de manera masiva al comportamiento de hostigamiento” (Morocho Díaz, 2012, p. 21).

Olvers comenzó a estudiar el acoso escolar en la década de 1970 y, desde entonces, ha habido un interés creciente en el comportamiento antisocial que muestran. Este autor argumenta que cuando una persona se convierte en víctima de “Bullying”, se ve expuesta de forma repetida y prolongada a comportamientos negativos en el entorno. Sin embargo, también hay que tener cuidado de no confundirlo con otras conductas de juego violento, peleas, victimización, burlas que se dan entre los individuos, los cuales pueden interpretarse como situaciones de acoso escolar (Congona Revilla, 2018).

Para la definición del acoso escolar o Bullying, es necesario que existan y se cumplan determinados criterios (Congona Revilla, 2018).

- Debe ser una táctica agresiva destinada a dañar física o psicológicamente a otra persona y está reconocida internacionalmente como acoso. Este comportamiento agresivo puede ser físico (como empujar o patear), verbal (gritar o insultar) o relacional (Donde ocurre el aislamiento, se difunden mentiras).
- Toda conducta de acoso de este tipo debe tener la intención de dañar, un estándar de intención y un componente voluntario.
- Debe existir un desequilibrio de poderes entre la víctima y el agresor, se manifiesta en atributos personales como la fuerza física, el número de seguidores, el estatus social, la manipulación, el habla o el ingenio.
- El comportamiento de acoso debe ser repetido y durar un tiempo determinado, esto se denomina estándar de periodicidad y cronicidad, que se manifiesta como un comportamiento repetido, prolongado y crónico. Cualquiera que lo padezca debe considerarlo un comportamiento continuo, no indirecto.
- Considere el acoso no solo en términos del daño causado a la víctima, sino también en términos de frecuencia y cronicidad. El hecho de que sea intermitente o crónico hace que el acoso sea grave, “pues la gran mayoría de las conductas de acoso aisladamente son insignificantes a nivel del daño (daño leve moderado y no crónico, de remisión espontánea) que puedan producir por sí mismas, siendo la periodicidad y cronicidad la que les confiere ese daño grave característico del acoso”.
- También debe haber una cierta cantidad de tiempo, por lo que al menos seis meses antes de que el acoso se considere un problema grave).
- Arce et al. (2014), agregaron otro criterio, la victimización. En el caso de “Bullying”, debe existir una víctima, persona que ha sufrido daño o acoso físico y/o psicológico, dolor emocional, pérdida o daño material, cuyos derechos han sido vulnerados y divulgados.

Según Beane, Ortega y Santos (2006), el bullying es una situación en la que una o más personas abusan física, verbal o emocionalmente de otra persona, incluyendo contusiones, lesiones, chantaje, intento de asesinato, bromas, burlas, etc.

“Estos actos se producen bajo el conocimiento de un número importante de observadores. En estos casos se ha demostrado que los niños/as que sienten que deben hacer algo no lo hacen por miedo a ser incluidos dentro del círculo de victimización y convertirse también en blanco de agresiones. Además, las actuaciones de los observadores silenciosos influyen sobre el agresor ya que la pasividad supone la aprobación de la conducta y el refuerzo para el agresor. Si, contrariamente, la actitud es activa y se desaprueba la conducta, se consigue una reducción de la misma” (Morocho Díaz, 2012, p. 26).

Los que rodean el bullying y las situaciones de bullying también desarrollan algunas características propias, apunta Morocho (2012, p. 30).:

- Los espectadores a veces tienen que aceptar situaciones que no les gustan al principio y reaccionar indirectamente.
- Se muestran nerviosos cuando se les pregunta si habían visto algún comportamiento agresivo.
- La ley del silencio es de gran impacto, por lo que las personas tienden a no decir lo que ven porque no son vistos como acusadores.
- Puede sentirse más cómodo apoyando ciertos comportamientos para identificarse con un determinado grupo, o ante la necesidad de estar al mismo nivel o reconocer a los miembros de ese grupo.
- En lugar de actuar directamente, apoya los actos indirectos de violencia porque cree que revelarlos lo dañará y lo convertirá en una víctima más.

2.2.4.1. Dimensiones que conforman el Bullying

a) Acoso

Esta dimensión está conformada por:

- **Intimidación**

Está estrechamente relacionado con el acoso psicológico, una forma de violencia en la que las acciones del perpetrador implican promover las inseguridades,

el dolor, la baja autoestima y el miedo de otra persona, y adopta muchas formas (Morocho, 2012, p.45).

- **Miedos**

Durante el “Bullying” el agresor (“Bully”) busca generar una “sensación de angustia” a través de una acción de peligro real o imaginario al individuo acosado.

- **Insultos**

El “Bully” ataca verbalmente con palabras “obscenas o malsonantes”, buscando que el agredido se sienta humillado, insultado, sin respeto, etc.

- **Burlas**

El “Bully” ataca verbalmente con acciones, gestos o frases buscando ridiculizar a un individuo o individuos.

b) Maltrato

Esta dimensión está conformada por:

- **Físico**

Se considera la imposición de daño corporal o la amenaza de daño corporal, incluido el daño causado por el uso de armas (Sáenz, 2010). Se caracteriza por ataques directos como patadas, empujones, golpes contra objetos. Este comportamiento es más común en niños que en adolescentes (Morocho, 2012). Asimismo, el acoso físico o daño físico es más evidente en el comportamiento de intimidación caracterizado por patadas, puñetazos, tirones de cabello, mordeduras, escupitajos y otras lesiones.

- **Sexual**

Es raro y se refiere a una variedad de acciones que dan placer sexual al atacante y humillan a la víctima, como tocar el cuerpo de la víctima sin su consentimiento, gestos indecentes y demandas sexuales (Sáenz, 2010, 232).

- **Psicológico**

El acoso psicológico es el daño verbal, incluidos los insultos, los apodos, etc. (Sáenz, 2010). Es una forma en la que el agresor o acosador intimida verbalmente a la víctima, directa o indirectamente (por teléfono o en línea), amenazándola exigiendo dinero y amenazándola con daño físico si no coopera. También comentarios racistas, burlas públicas, etc.; además puede incluir extorsión, falsas expectativas, etc. (Turcios, 2013). Según otros estudios, esta es probablemente la forma de violencia más común, con disputas verbales en la comunidad que involucran insultos, desprecios y burlas (Morocho, 2012).

- **Verbal**

Podemos decir que:

Es un tipo de violencia que se caracteriza porque pretende hacer daño a otra persona con un mensaje o un discurso hiriente. Se puede manifestar en forma de acusaciones, insultos, amenazas, juicios, críticas degradantes, ordenes agresivas, gritos o palabras descalificantes, o puede no contener insulto alguno, ya que para producir malestar psicológico no es esencial utilizar esa clase de recursos (Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes, 2018, párr. 1).

- **Social**

Rodríguez (2019):

Un conjunto de conductas por parte de las personas o de la sociedad hacia uno o varios individuos que produce daños psíquicos o físicos. Por lo general estas conductas se evidencian mediante amenazas, ofensas e incluso por medio de la fuerza física y su fin es obtener una acción que la víctima no realizaría de forma voluntaria (párr. 1).

- **Cibernético**

Según Ben-Joseph (2016):

Acoso cibernético (o ciberacoso) consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra persona. Amenazas en línea, textos groseros, agresivos o despectivos enviados por Twitter, comentarios publicados en internet o mensajes, todo cuenta. Y también cuenta el hecho de

colgar en internet información, fotografías o vídeos de carácter personal para herir o avergonzar a otra persona (párr. 1).

c) Conflicto

- **Peleas**

Podemos tomar como el altercado entre dos partes, iniciada unilateralmente por el “Bully”, donde se intercambian golpes con el objetivo de dañar a un individuo.

- **Apodo**

La cultura de los apodos, se ha visto como una manera al principio de dar sobrenombres a personas por alguna característica física o situación que los caracteriza, en un contexto amistoso; pero el caso del “Bullying” se busca justamente resaltar los defectos ya sean físicos o de otra índole con el objetivo de humillar y degradar.

- **Discusiones**

Las discusiones del abuso verbal están separadas por una ligera línea, la cual se caracteriza por el hecho de que aún no se “pierden los papeles”, y no han llegado al punto de las palabras ofensivas; el “Bully” por otro lado si buscan atacar las decisiones, gustos, entre otras de un individuo.

d) Agresividad

Esta dimensión está conformada por:

- **Golpes**

Se refiere al contacto físico por parte del “Bully” donde se producen daños al individuo acosado, haciendo uso de sus puños, piernas o cualquier objeto y parte del cuerpo.

- **Amenazas**

A través del uso del habla se realizan por parte del “Bully” al individuo acosado, buscando intimidarlo.

- **Agresión material**

Esta es una forma de dañar la propiedad de la víctima de todos modos. (Sáenz, 2010, 22).

2.2.4.2. Consecuencias de la intimidación

Sus autoconceptos negativos en la infancia pasan a formar parte de su personalidad, por lo que, si son acosados en este momento, es probable que sean abusados más adelante en la sociedad, la familia, el entorno laboral, etc., porque no han aprendido a desarrollar las herramientas necesarias. para enfrentar situaciones negativas y protegerse (Morocho, 2012; Sáenz, 2010, p.45).

Las consecuencias del bullying para los niños y jóvenes afectados pueden ser graves, ya que es disruptivo, afecta el desarrollo psicológico y la maduración, lo que lleva a un desarrollo de personalidad incierto, mala imagen de sí mismo y fracaso académico. Por lo tanto, si un estudiante afectado pasa de promedio a excelente, puede cambiar por completo a medida que construye sus creencias personales.

Olweus (1993) citado por Morocho (2012) argumenta que es difícil para las víctimas escapar de situaciones de bullying, las cuales tienen secuelas y consecuencias negativas, como baja autoestima, ansiedad, síntomas depresivos, dificultades de aprendizaje e integración académica, y esto puede ser fotogénico. neurosis, histeria y depresión.

- **Consecuencias para las víctimas**

Las consecuencias más significativas del bullying para las víctimas son: (Sáenz, 2010; Morocho, 2012; Turcios, 2013, p.234):

- Baja autoestima, mala imagen de sí mismo, baja autoestima
- Trastornos del estado de ánimo, depresión y ansiedad con diversos síntomas somáticos como enuresis, insomnio, dolor corporal.
- Sentimiento de culpa por falta de confianza en uno mismo.
- Fobias, terror y pánico
- Bajo rendimiento académico y fracaso académico y consecuente rechazo escolar

- Inseguridad, trastorno de conducta y comportamiento evitativo, introversión, timidez, aislamiento social y soledad.
- Poca popularidad ya veces impopular.
- Baja satisfacción familiar
- Baja responsabilidad, baja actividad y baja eficiencia.
- Baja inteligencia emocional.
- Pensamientos de suicidio y, en casos más extremos, de suicidio.

- Consecuencias para el agresor

Aunque las víctimas son las que más sufren, hay algunas consecuencias para los agresores, niños y jóvenes, lo que significa aprender a alcanzar los objetivos. (Benítez, 1998; citado por Sáenz, 2010; Morocho, 2012; Turcios, 2013, 456).

- Existe cierta dificultad para llevarse bien con los demás porque carecen de la capacidad de empatizar y tienen relaciones sociales negativas. Esto significa que el agresor puede desarrollar conductas antisociales y delictivas.
- Destacan irritabilidad, impulsividad e intolerancia, crueldad e insensibilidad, falta de culpa
- Tienen una personalidad autoritaria y violenta, dificultad para seguir las normas y bajo sentido de la responsabilidad
- Su bajo rendimiento académico, fracaso académico y negativa a asistir a la escuela.
- Tienen autoestima negativa, pero autoestima alta y nada de autocrítica.
- Depresión y autólisis (pensamientos suicidas).

- Implicaciones para la audiencia

Aunque la audiencia no está muy involucrada, juega un papel importante como se mencionó anteriormente. Pueden repetir el comportamiento agresivo o volverse insensibles al dolor de la víctima porque no pueden intervenir y evitar el comportamiento agresivo. (Turcios, 2013; Morocho, 2012, p.456).

Por lo tanto, puede haber consecuencias para los espectadores. (Sáenz, 2010; Morocho, 2012; Turcios, 2013, p. 458)

- Temor.
- Servilismo.
- Culpabilidad.
- Pérdida de empatía.
- Insolidaridad.
- Desensibilización.
- Aprende comportamientos antisociales y delictivos para cumplir deseos.

2.2.4.3. Etapas del Bullying

Como se mencionó anteriormente, la intimidación puede tener muchas consecuencias y cambios externos, internos y visibles para el individuo que está siendo intimidado. Cuando los individuos son intimidados y atacados por sus compañeros, comienzan a bajar su autoestima, afectan su forma de ser y comportarse, y se convierten en alguien que cree que todo lo que hace está mal, todo es un desastre y, por lo tanto, se lo merece. será castigado lo haré porque no vale nada. Con esto en mente, Castro (2007) sugiere; citado por Turcios, (2013) una serie de etapas de la experiencia del bullying:

- a) Etapa 1: Eventos críticos
- b) Etapa 2: abuso y estigmatización
- c) Etapa 3: período de latencia y aparición del daño psicológico
- d) Etapa 4: manifestaciones físicas y psicológicas severas.
- e) Etapa 5: La víctima es despedida o autoexcluida.

2.2.5. Acoso en el Contexto Militar

Antes de que el código penal militar vigente no tipificara como delito el acoso, tales delitos eran se enjuiciaban a través del “delito de abuso de autoridad”, de “extralimitación en el ejercicio del mando”, cuando el delito era de superior a subordinado, descendente, o de “insulto a superior” cuando el acoso era ascendente. No se tiene en cuenta el acoso entre iguales, por lo que en estos casos se debe aplicar la ley penal ordinaria. En el personal de tropa la disciplina se regula por la “ley 29131 régimen disciplinario de las FFAA Y EL CODIGO PENAL MILITAR POLICIAL (DELITOS)”.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Violencia:** La violencia también puede presentarse como una amenaza constante y constante que causa daños psicológicos a quienes están expuestos a ella y afecta negativamente a la sociedad.
- **Violencia física:** Refiere que “es cualquier acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física”.
- **Violencia psicológica:** Vázquez y Báez (2011) Lo definen como cualquier acto u omisión que atente contra la estabilidad psicológica, incluyendo el descuido, el abandono, el insulto, la humillación, el desprecio, el dolor, la apatía, que pueden causar depresión en la víctima.
- **Acoso sexual:** Vázquez (2011), se entiende como un patrón de comportamiento que consiste en acciones u omisiones repetidas en una forma que puede conducir a una actividad sexual no deseada. Cualquier acto u omisión para controlar o manipular sexualmente a un miembro de la familia causa daño.
- **Violencia emocional:** Refiere que “generalmente se presenta bajo las formas de hostilidad verbal como, por ejemplo: insultos, burlas, desprecio o amenazas de abandono”. (Báez, 2011, p.30).
- **Acoso:** Presenta la misma raíz que acuso. El término /acusatio/, del latín /ad causam/ nos lleva a las “acusaciones”, cuyo papel está en el centro del acoso escolar. (Morocho, 2012, p. 22).
- **Agresividad** “Se caracteriza por el fin de lesionar a otro organismo o al propio, pero es necesario añadir a lo anterior la intención de producir daño, destruir, contrariar o humillar. El término agresión debería utilizarse para designar un acto en sí, un acto palpable y efectivo. La agresividad, sin embargo, es el término empleado para designar la tendencia o disposición inicial que dio lugar a la posterior agresión
(Morocho, 2012, p. 23).
- **Bullying** Conducta de persecución física y/o psicológica que realiza un alumno o alumna contra otro, al que elige como víctima de repetidos ataques. La continuidad de estas relaciones provoca en las

víctimas efectos claramente negativos: descenso en su autoestima, estados de ansiedad e incluso cuadros depresivos, lo que dificulta su integración en el medio escolar y el desarrollo normal de los aprendizajes” (Morocho, 2012, p. 21).

- **Bullying escolar:** Caracterizado por su debilidad, casi siempre con baja o nula autoestima, por lo general entumecido y temeroso. En el aula fue objeto de todo tipo de burlas, palizas, chantajes, humillaciones, amenazas y agresiones, exclusión colectiva y amenazas reiteradas.
- **Conflicto** “Valoración negativa, debido a que se confunde conflicto con violencia. Un conflicto puede resolverse también de forma no violenta. Mientras que la violencia no es innata en los seres humanos, sino que es un aprendizaje, el conflicto sí es consustancial a la vida humana, algo natural y por tanto inevitable.” (Morocho, 2012, p. 22).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. TABLAS Y GRÁFICAS ESTADÍSTICAS

Tabla 2

Fiabilidad Cuestionario Sanciones Legales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,968	14

Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Nota: Durante el análisis de fiabilidad para cada una de los siguientes ítems tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala durante el procesamiento en el SPSS: ¿El Bullying debería ser considerado infracción muy grave?, ¿En el cuartel donde estas sirviendo hay violencia psicológica y sientes que no existe justicia ni sanciones para los que la cometen?

Interpretación

Podemos observar que el estadístico alfa de Cronbach que nos muestra la fiabilidad estadística del instrumento utilizado, tiene un valor de 0.959 y un valor basado en elementos estandarizados de 0.968, valores muy cercanos a 1, lo cual nos indica que cuenta con una alta consistencia interna entre sí, es decir, están interrelacionados.

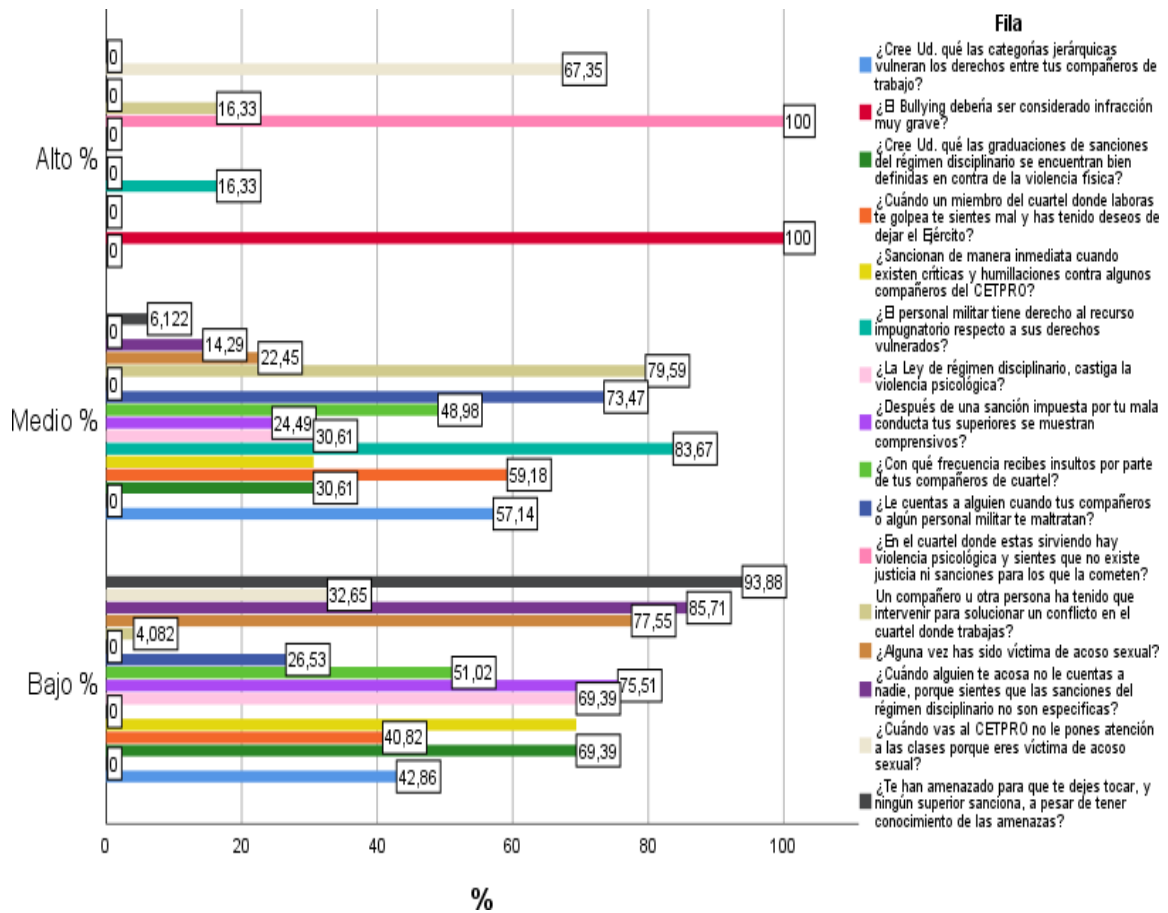
Tabla 3*Nivel por Ítems del Cuestionario Sanciones Legales*

Ítems	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
1 ¿Cree Ud. que las categorías jerárquicas vulneran los derechos entre tus compañeros de trabajo?	42,9%	57,1%	0,0%
2 ¿El Bullying debería ser considerado infracción muy grave?	0,0%	0,0%	100,0%
3 ¿Cree Ud. que las graduaciones de sanciones del régimen disciplinario se encuentran bien definidas en contra de la violencia física?	69,4%	30,6%	0,0%
4 ¿Cuándo un miembro del cuartel donde laboras te golpea te sientes mal y has tenido deseos de dejar el Ejército?	40,8%	59,2%	0,0%
5 ¿Sancionan de manera inmediata cuando existen críticas y humillaciones contra algunos compañeros del CETPRO?	69,4%	30,6%	0,0%
6 ¿El personal militar tiene derecho al recurso impugnatorio respecto a sus derechos vulnerados?	0,0%	83,7%	16,3%
7 ¿La Ley de régimen disciplinario, castiga la violencia psicológica?	69,4%	30,6%	0,0%
8 ¿Después de una sanción impuesta por tu mala conducta tus superiores se muestran comprensivos?	75,5%	24,5%	0,0%
9 ¿Con qué frecuencia recibes insultos por parte de tus compañeros de cuartel?	51,0%	49,0%	0,0%
10 ¿Le cuentas a alguien cuando tus compañeros o algún personal militar te maltratan?	26,5%	73,5%	0,0%
11 ¿En el cuartel donde estas sirviendo hay violencia psicológica y sientes que no existe justicia ni sanciones para los que la cometen?	0,0%	0,0%	100,0%
12 ¿Un compañero u otra persona ha tenido que intervenir para solucionar un conflicto en el cuartel donde trabajas?	4,1%	79,6%	16,3%
13 ¿Alguna vez has sido víctima de acoso sexual?	77,6%	22,4%	0,0%
14 ¿Cuándo alguien te acosa no le cuentas a nadie, porque sientes que las sanciones del régimen disciplinario no son específicas?	85,7%	14,3%	0,0%
15 ¿Cuándo vas al CETPRO no le pones atención a las clases porque eres víctima de acoso sexual?	32,7%	0,0%	67,3%
16 ¿Te han amenazado para que te dejes tocar, y ningún superior sanciona, a pesar de tener conocimiento de las amenazas?	42,9%	57,1%	0,0%

Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Gráfica 1

Nivel % por Ítems del Cuestionario Sanciones Legales



Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Interpretación

En la Tabla 3 podemos observar que la aplicación de sanciones legales en el personal de tropa del ejército peruano en el Cuartel Arias Aragüez, específicamente en aquellos que han culminado su educación el CETPRO, nos indican en sus respuestas lo siguiente:

- ¿Cree Ud. que las categorías jerárquicas vulneran los derechos entre tus compañeros de trabajo?: el 42,9% de la tropa considera que existe una baja vulneración de sus derechos por la jerarquía, en contraste un 57,1% considera que existe un nivel medio de vulneración; esto nos lleva a considerar el descontento que tiene la tropa con la distribución jerárquica.

- ¿El Bullying debería ser considerado infracción muy grave?: En este ítem podemos observar que el 100% del personal considera que debería estipularse explícitamente el “Bullying” en la legislación militar.
- ¿Cree Ud. que las graduaciones de sanciones del régimen disciplinario se encuentran bien definidas en contra de la violencia física?: El 69,4% del personal considera que existe una baja definición en las graduaciones de sanciones, mientras un 30,6% considera que esta medianamente definida; esto puede estar relacionado que, al ser una institución Castrense por el mismo régimen de vida, es permisivo con la violencia física.
- ¿Cuándo un miembro del cuartel donde laboras te golpea te sientes mal y has tenido deseos de dejar el Ejército?: El 40,8% de la tropa indica que en algún momento se le ha pasado dejar el ejército por el maltrato físico recibido, mientras un 59,2% considera a un nivel medio el deseo de abandonar el ejército por el maltrato físico. Esto nos indica que en la actualidad los miembros castrenses no consideran que sea parte de la vida del militar el maltrato físico.
- ¿Sancionan de manera inmediata cuando existen críticas y humillaciones contra algunos compañeros del CETPRO?: El 69,4% de la tropa indica se aplica a un bajo nivel sanciones en caso de críticas y humillaciones, mientras un 30,6% indica que se aplica medianamente.
- ¿El personal militar tiene derecho al recurso impugnatorio respecto a sus derechos vulnerados?: El 83,7% del personal indica que de forma regular (medio) se les permite el uso de su derecho al recurso impugnatorio, mientras que un 16,3% consideran que si tiene derecho a dicho recurso.
- ¿La Ley de régimen disciplinario, castiga la violencia psicológica? El 69,4% del personal considera que existe un bajo nivel de castigos, mientras un 30,6% considera se castiga medianamente; estos resultados se corresponden con el ítem 3, ya que, al ser una institución Castrense por el mismo régimen de vida, es permisivo con la violencia psicológica.
- ¿Después de una sanción impuesta por tu mala conducta tus superiores se muestran comprensivos? Este ítem muestra que las tropas consideran que existe poca comprensión por parte de los superiores con un 75,5% mientras el 24,5% considera que sus superiores son medianamente comprensivos.

- ¿Con qué frecuencia recibes insultos por parte de tus compañeros de cuartel? El 51,0% del personal considera que existe un bajo nivel de insultos, mientras que el otro 49,0% considera que reciben insultos frecuentemente (medio nivel).
- ¿Le cuentas a alguien cuando tus compañeros o algún personal militar te maltratan?: En este ítem el 26,5% indica que escasamente se lo cuentan a alguien (nivel bajo) mientras un 73,5% si se lo cuentan a otro individuo ya sea un amigo, pareja o familiar.
- ¿En el cuartel donde estas sirviendo hay violencia psicológica y sientes que no existe justicia ni sanciones para los que la cometen? El 100,0% de la tropa considera que hay alto nivel de injusticia y falta de ejecución de sanciones a los que cometen esta falta.
- ¿Un compañero u otra persona ha tenido que intervenir para solucionar un conflicto en el cuartel donde trabajas? Este ítem demuestra que solo en el 4,1% han contado con escasa (bajo) intervención, un 79,6% ha contado con mayor ayuda (nivel medio), y solo el 16,3% recibió ayuda en cada situación (nivel alto).
- ¿Alguna vez has sido víctima de acoso sexual? El 77,6% de la tropa no ha tenido o escasamente ha sido víctima de acoso sexual (bajo nivel), mientras que el 22,4% manifiesta si haber sido acosado frecuentemente (nivel medio).
- ¿Cuándo alguien te acosa no le cuentas a nadie, porque sientes que las sanciones del régimen disciplinario no son específicas? En este caso el 85,7% no concuerda y menciona que, si le cuenta a alguien, mientras que un 14,3% frecuentemente (nivel medio) no le cuenta a otra persona.
- ¿Cuándo vas al CETPRO no le pones atención a las clases porque eres víctima de acoso sexual? Un 32,7% considera que el acoso sexual interviene en su atención a las clases, mientras que un 67,3% si lo consideran como un alto factor en su falta de atención a las clases.
- ¿Te han amenazado para que te dejes tocar, y ningún superior sanciona, a pesar de tener conocimiento de las amenazas? 93,9% 6,1%

Tabla 4

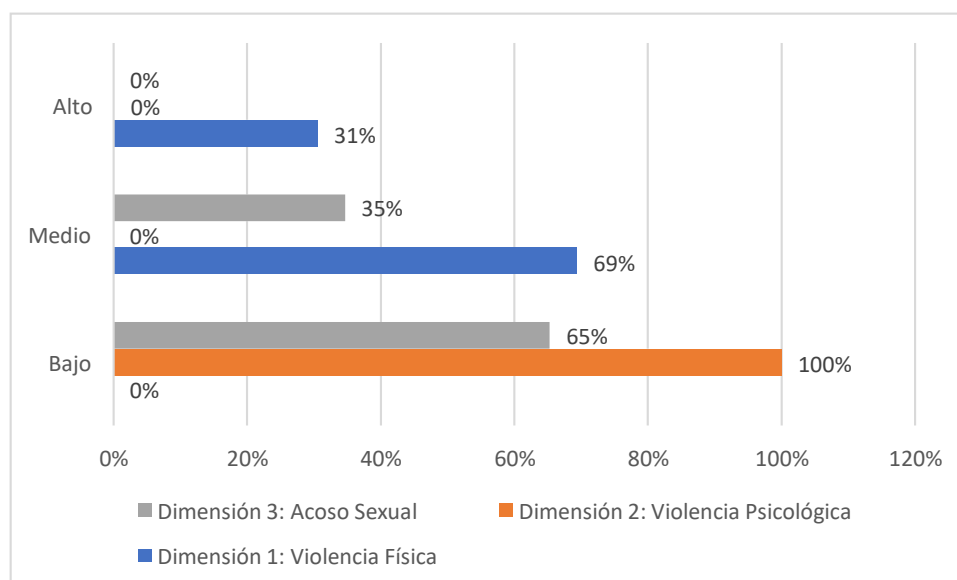
Nivel por Dimensiones del Cuestionario Sanciones Legales

	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 1: Violencia Física	0,0%	69,4%	30,6%
Dimensión 2: Violencia Psicológica	100,0%	0,0%	0,0%
Dimensión 3: Acoso Sexual	65,3%	34,7%	0,0%

Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Gráfica 2

Nivel % por Dimensiones del Cuestionario Sanciones Legales



Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Interpretación

En la tabla 4 podemos observar el nivel de las sanciones impuestas por dimensiones; como se observa el 69,4% considera que se aplica medianamente sanciones a los casos de Violencia Física y un 30,6% considera que si se aplican sanciones a la Violencia Física; para la segunda dimensión el 100% considera que existe una baja aplicación de sanciones respecto a la Violencia Psicológica; respecto a la tercera dimensión el 65,3% del personal considera que se da una baja aplicación de sanciones respecto al Acoso Sexual y un 34,7% cree que se dan sanciones frecuentemente (nivel medio).

Tabla 5*Nivel por Test del Cuestionario Sanciones Legales*

	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Test Sanciones Legales	0,0%	100,0%	0,0%

Fuente: Cuestionario Sanciones Legales (2022)

Interpretación

En la Tabla 5 analizamos en qué nivel se perciben en general las sanciones legales dentro del Cuartel, y como se observa el 100% considera que la aplicación de estas sanciones tiene una aplicación de nivel medio, es decir que no se ejecuta en la totalidad de casos reportados.

Tabla 6*Fiabilidad Cuestionario Escala de Victimización de Bullying*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,953	29

Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Interpretación

Podemos observar que el estadístico alfa de Cronbach que nos muestra la fiabilidad estadística del instrumento utilizado, tiene un valor de 0.949 y un valor basado en elementos estandarizados de 0.953, valores muy cercanos a 1, lo cual nos indica que cuenta con una alta consistencia interna entre sí, es decir, están interrelacionados.

Tabla 7*Nivel por Ítems del Cuestionario Escala de Victimización de Bullying*

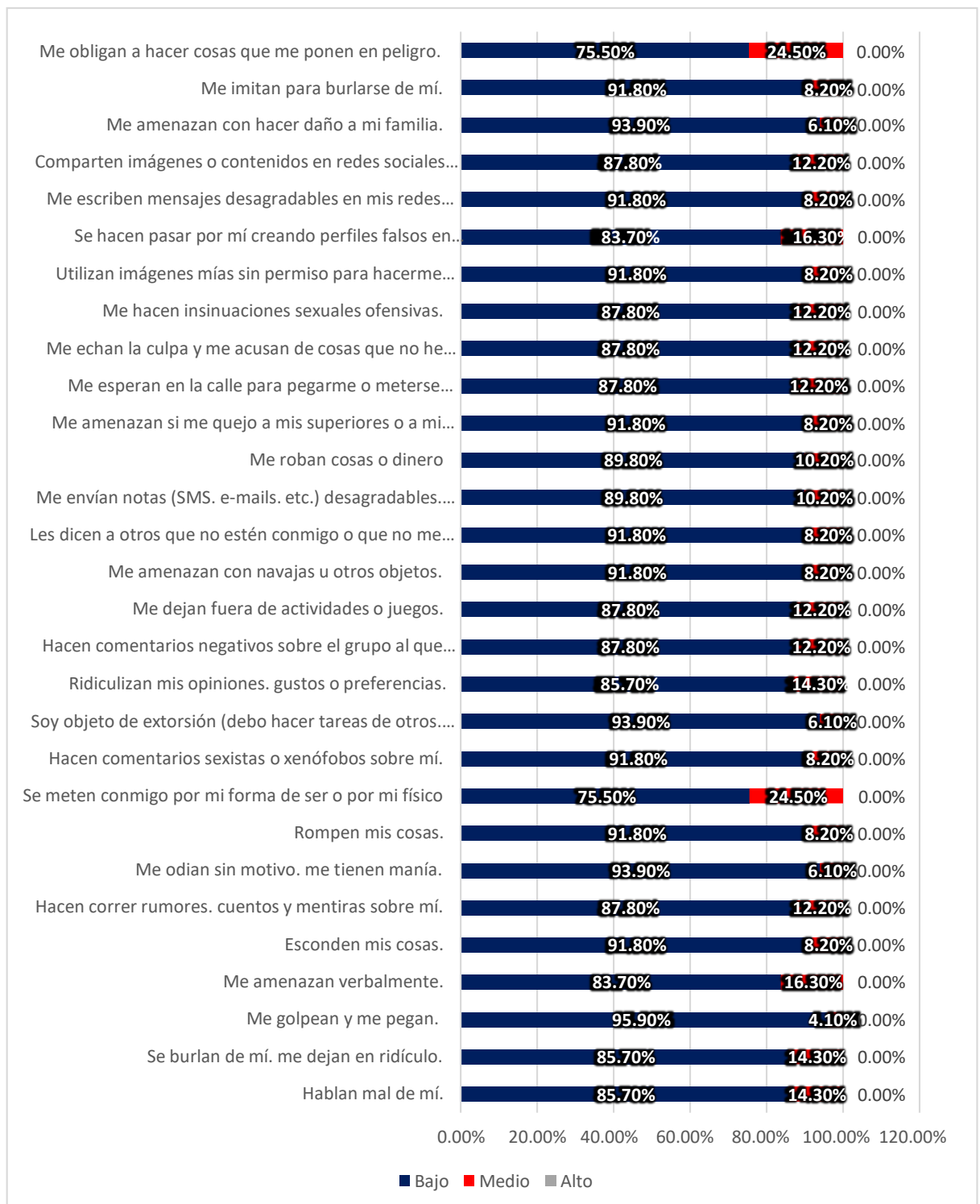
Ítems	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
1 Hablan mal de mí.	85,7%	14,3%	0,0%
2 Se burlan de mí, me dejan en ridículo.	85,7%	14,3%	0,0%
3 Me golpean y me pegan.	95,9%	4,1%	0,0%
4 Me amenazan verbalmente.	83,7%	16,3%	0,0%
5 Esconden mis cosas.	91,8%	8,2%	0,0%
6 Hacen correr rumores, cuentos y mentiras sobre mí.	87,8%	12,2%	0,0%
7 Me odian sin motivo, me tienen manía.	93,9%	6,1%	0,0%
8 Rompen mis cosas.	91,8%	8,2%	0,0%
9 Se meten conmigo por mi forma de ser o por mi físico	75,5%	24,5%	0,0%
10 Hacen comentarios sexistas o xenófobos sobre mí.	91,8%	8,2%	0,0%
11 Soy objeto de extorsión (debo hacer tareas de otros, debo traer dinero).	93,9%	6,1%	0,0%
12 Ridiculizan mis opiniones, gustos o preferencias.	85,7%	14,3%	0,0%
13 Hacen comentarios negativos sobre el grupo al que pertenezco (sexo, raza, religión).	87,8%	12,2%	0,0%
14 Me dejan fuera de actividades o juegos.	87,8%	12,2%	0,0%
15 Me amenazan con navajas u otros objetos.	91,8%	8,2%	0,0%
16 Les dicen a otros que no estén conmigo o que no me hablen.	91,8%	8,2%	0,0%
17 Me envían notas (SMS, e-mails, etc.) desagradables, amenazándome o insultándome.	89,8%	10,2%	0,0%
18 Me roban cosas o dinero	89,8%	10,2%	0,0%
19 Me amenazan si me quejo a mis superiores o a mi familia.	91,8%	8,2%	0,0%
20 Me esperan en la calle para pegarme o meterse conmigo	87,8%	12,2%	0,0%
21 Me echan la culpa y me acusan de cosas que no he dicho o hecho.	87,8%	12,2%	0,0%

22	Me hacen insinuaciones sexuales ofensivas.	87,8%	12,2%	0,0%
23	Utilizan imágenes mías sin permiso para hacerme daño.	91,8%	8,2%	0,0%
24	Se hacen pasar por mí creando perfiles falsos en alguna red social.	83,7%	16,3%	0,0%
25	Me escriben mensajes desagradables en mis redes sociales, amenazándome o insultándome.	91,8%	8,2%	0,0%
26	Comparten imágenes o contenidos en redes sociales con la intención de burlarse de mí o humillarme.	87,8%	12,2%	0,0%
27	Me amenazan con hacer daño a mi familia.	93,9%	6,1%	0,0%
28	Me imitan para burlarse de mí.	91,8%	8,2%	0,0%
29	Me obligan a hacer cosas que me ponen en peligro.	75,5%	24,5%	0,0%

Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Gráfica 3

Nivel por Ítems del Cuestionario Escala de Victimización de Bullying



Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Interpretación

En la Tabla 7 podemos observar los resultados de la aplicación de la Escala de Victimización de Bullying en el personal de tropa del ejército peruano en el Cuartel Arias Aragüez, específicamente en aquellos que han culminado su educación el CETPRO, nos indican en sus respuestas lo siguiente:

- **Hablan mal de mí:** El 85,7% de las tropas consideran que hablan mal de ellos escasamente (nivel bajo), otro 14,3% consideran que hablan mal de ellos medianamente.
- **Se burlan de mí, me dejan en ridículo:** Este ítem indica que el 85,7% considera que las burlas y ridículo son escasas (nivel bajo), un 14,3% de las tropas son conscientes de que son burlados y ridiculizados medianamente.
- **Me golpean y me pegan:** Este ítem indica que las tropas perciben un bajo índice de golpes con un 95,9%, mientras un 4,1% de las tropas indican que reciben un alto nivel de golpes.
- **Me amenazan verbalmente:** el 83,7% del personal de la tropa ha sufrido poco o nulas amenazas verbales, mientras que un 16,3% ha sido víctima de amenazas verbales frecuentemente (nivel medio).
- **Esconden mis cosas:** En este ítem observamos que el 91,8% del personal indica que a un bajo nivel les han escondido sus cosas, otro 8,2% indica que han sufrido frecuentemente esto.
- **Hacen correr rumores, cuentos y mentiras sobre mí:** Para este ítem el 87,8% indica que esta situación se da a un bajo nivel, mientras un 12,2% indica que ha sufrido esto frecuentemente (nivel medio).
- **Me odian sin motivo, me tienen manía.** 93,9% indica que esto se da a un bajo nivel, mientras un 6,1% lo sufre medianamente.
- **Rompen mis cosas:** este ítem muestra que el 91,8% de las tropas ha sufrido muy poco o nunca este acto, un 8,2% indica que ha sufrido frecuentemente.
- **Se meten conmigo por mi forma de ser o por mi físico:** En este ítem vemos que el 75,5% de las tropas han sufrido de esto a un bajo nivel, 24,5% de los tropas han sufrido de esto frecuentemente.
- **Hacen comentarios sexistas o xenófobos sobre mí:** En este ítem el 91,8% de los tropas no muestran haber pasado por estas situaciones o en su defecto escasamente, por otro lado, un 8,2% ha vivido estas situaciones frecuentemente.

- Soy objeto de extorsión (debo hacer tareas de otros, debo traer dinero): En este ítem el 93,9% del personal de tropa indica que ha sufrido levemente o no ha sufrido de esto, un 6,1% indica que ha sufrido frecuentemente de esta acción.
- Ridiculizan mis opiniones, gustos o preferencias: En este ítem el 85,7% indica que escasamente ha sido ridiculizado o de hecho no ha sido ridiculizado en sus opiniones, gustos o preferencias, mientras un 14,3% si sufre de esto frecuentemente.
- Hacen comentarios negativos sobre el grupo al que pertenezco (sexo, raza, religión): un 87,8% sufre bajos niveles y un 12,2% pasa por esto frecuentemente (nivel medio).
- Me dejan fuera de actividades o juegos: un 87,8% indica que pasan por esto a un bajo nivel, y un 12,2% sufre de esto frecuentemente (nivel medio).
- Me amenazan con navajas u otros objetos: En este ítem se observa que un 8,2% de las tropas han sufrido o están sufriendo de estas amenazas frecuentemente, en contraste el 91,8% indica que ha sufrido a un bajo nivel de estas amenazas.
- Les dicen a otros que no estén conmigo o que no me hablen: un 91,8% lo sufre a un bajo nivel y un 8,2% pasa por esto frecuentemente (nivel medio).
- Me envían notas (SMS, e-mails, etc.) desagradables, amenazándome o insultándome: un 89,8% sufre un nivel bajo, y un 10,2% lo sufre medianamente.
- Me roban cosas o dinero: En este ítem la tropa nos indica que el 89,8% sufre un bajo nivel de robos, y un 10,2% indica que sufre robos a nivel medio.
- Me amenazan si me quejo a mis superiores o a mi familia: En este ítem el 91,8% ha sufrido esto a un bajo nivel, mientras que el 8,2% lo ha sufrido medianamente.
- Me esperan en la calle para pegarme o meterse conmigo: Este ítem muestra que un 87,8% sufre a bajo nivel, y un 12,2% lo sufre a un nivel medio.
- Me echan la culpa y me acusan de cosas que no he dicho o hecho: Este ítem indica que un 87,8% pasa por esto a un nivel bajo, y un 12,2% lo sufre a nivel medio.
- Me hacen insinuaciones sexuales ofensivas: Este ítem nos indica que el 87,8% sufre bajos niveles, y un 12,2% pasa por las insinuaciones a nivel medio.
- Utilizan imágenes mías sin permiso para hacerme daño: En este ítem el 91,8% del personal pasan por esto a un bajo nivel, indicando el resto del personal un 8,2% que pasan por esto a un nivel medio.
- Se hacen pasar por mí creando perfiles falsos en alguna red social: El ítem muestra que el 16,3% del personal sufre de este tipo de acciones a un nivel medio, mientras el 83,7% lo sufre a un bajo nivel.

- Me escriben mensajes desagradables en mis redes sociales, amenazándome o insultándome: El ítem indica que el 91,8% pasa por esto a un bajo nivel y el 8,2% lo sufre a un nivel medio.
- Comparten imágenes o contenidos en redes sociales con la intención de burlarse de mí o humillarme: Este ítem indica que el 87,8% del personal sufrió a un nivel bajo de la divulgación de material para su humillación en las redes sociales, y un 12,2% a nivel medio.
- Me amenazan con hacer daño a mi familia: este ítem indica que el 93,9% sufre a un bajo nivel esto, y un 6,1% a un nivel medio.
- Me imitan para burlarse de mí: en este ítem la mayoría (91,8%) no ha sufrido o escasamente (bajo Nivel), mientras un 8.2% lo ha sufrido a nivel medio.
- Me obligan a hacer cosas que me ponen en peligro: después de analizar este ítem podemos observar que el 75,5% ha pasado por esto a un bajo nivel y un 24,5% ha pasado por esto frecuentemente (nivel medio).

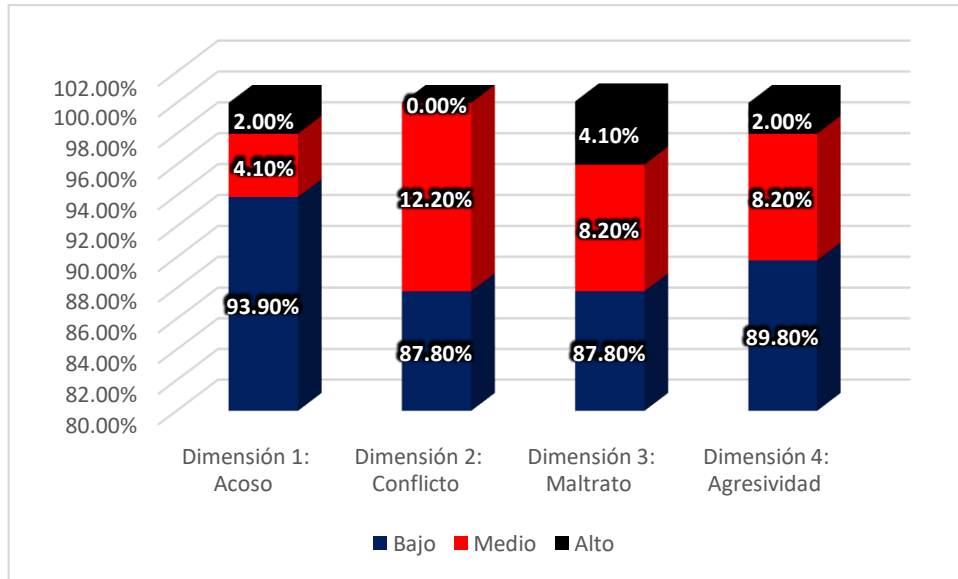
Tabla 8

Nivel por Dimensiones del Cuestionario Escala de Victimización de Bullying

	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 1: Acoso	93,9%	4,1%	2,0%
Dimensión 2: Conflicto	87,8%	12,2%	0,0%
Dimensión 3: Maltrato	87,8%	8,2%	4,1%
Dimensión 4: Agresividad	89,8%	8,2%	2,0%

Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Gráfica 4



Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Interpretación

En la tabla 8 podemos observar el nivel de la Escala de Victimización de Bullying por dimensiones; como se observan las dimensiones cuentan con un nivel bajo principalmente; pero en el caso de la dimensión acoso un 2% de las tropas presentan un alto índice; la dimensión conflicto cuenta con 12.2% de nivel medio; la dimensión maltrato tiene un 4.1% de alto nivel de presencia dentro de las tropas; la dimensión agresividad el 2% de las tropas tiene un alto nivel.

Tabla 9

Nivel por Test del Cuestionario Escala de Victimización de Bullying

	Bajo	Medio	Alto
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Test Escala de Victimización de Bullying	91,8%	6,1%	2,0%

Fuente: Cuestionario Escala de Victimización de Bullying (2022)

Interpretación

En la tabla 9 después de analizar los valores resultantes podemos observar que solo el 2,0% del personal sufren de un alto nivel de bullying, un 6,1% sufre un nivel de bullying medio, y el 91.8% un bajo nivel de bullying.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 10

Correlación entre las variables Sanciones Legales y Bullying

		Sanciones Legales	Bullying
Sanciones Legales	Correlación de Pearson	1	-,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Bullying	Correlación de Pearson	-,853**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

Interpretación

En la tabla 10 podemos observar que existe una correlación significativa inversa entre la variable independiente Sanciones Legales y la dependiente “Bullying”, del -0,853; es decir que entre mayor la aplicación de sanciones legales menores los casos de “Bullying”; además de contar con una significancia bilateral de 0.00 que es menor al alfa de 0.05, asíéndola significativa estadísticamente.

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	188,606	72	,000
Razón de verosimilitud	132,478	72	,000
Asociación lineal por lineal	34,934	1	,000
N de casos válidos	49		

Nota: 90 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Interpretación

En la tabla 11 podemos observar que la variable independiente Sanciones Legales se relaciona con la variable “Bullying”, además de contar con una significancia de 0.00 que es menor al alfa de 0.05, lo cual nos indica que se acepta la hipótesis de que “Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Ejército Peruano del cuartel Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022”.

Tabla 12*Medidas simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	1,962			,000
	V de Cramer	,694			,000
	Coefficiente de contingencia	,891			,000
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,853	,041	-11,210	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,957	,014	-22,601	,000 ^c
N de casos válidos		49			

Nota: a. No se presupone la hipótesis nula. b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula. c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación

En la tabla 12 podemos observar que el coeficiente de contingencia tiene un valor de 0.891, lo cual indica un alto nivel de relación entre las variables.

Tabla 13*Correlación entre la variable independiente Sanciones Legales y las dimensiones del Bullying*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Sanciones Legales * Dimensión 1: Acoso					
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,808	,038	-9,408	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,960	,014	-23,544	,000 ^c
Sanciones Legales * Dimensión 2: Conflicto					
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,820	,025	-9,815	,000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,940	,024	-18,873	,000
Sanciones Legales * Dimensión 3: Maltrato					
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,770	,030	-8,266	,000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,945	,020	-19,818	,000
Sanciones Legales * Dimensión 4: Agresividad					
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,790	,045	-8,835	,000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,927	,026	-16,927	,000
N de casos válidos		49			

Nota: a. No se presupone la hipótesis nula. b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula. c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación

En la tabla 13 podemos observar las correlaciones presentes entre la variable sanciones legales y las dimensiones del “Bullying”, de primera mano los valores nos indican una alta correlación inversa superior a 0.70 que según muchos tratados es el mínimo para considerar relevante las correlaciones; si se observan donde menos relación se presenta entre la variable sanciones legales y las dimensiones del “Bullying, son en dos dimensiones “Maltrato” y “Agresividad”, lo cual nos indica que existen menos resultados en la aplicación de la sanciones legales en estas dimensiones.

CONCLUSIONES

1. Considerando la hipótesis general, la cual asegura que existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, siendo aprobada por el coeficiente R de Pearson (-,853; sig. = 0.000), significativamente a nivel estadístico de $p < 0.05$. Se ha logrado evidenciar que en los casos en que se presenta Maltrato y agresividad, el personal militar consideran que no se aplican castigos justos a los perpetradores, ya sean compañeros o superiores que abusan de su autoridad porque se sienten mal y consideran abandonar la institución castrense. En los casos en que este maltrato y agresividad cae dentro del abuso de autoridad, el mismo es considerado un delito contra la disciplina, dentro de la legislación vigente. Es por esto que la palabra “autoridad”, debe entenderse un sentido más amplio, y no estricto, es decir debe considerar las funciones o poderes brindados por la jerarquía militar a todo el que por su rango lo ejerce de alguna manera sobre sus subalternos. Esta acción afecta el desarrollo de los tropas por el abuso recibido.
2. Considerando la hipótesis general en sus resultados estadísticos se concluye que entre más se apliquen las sanciones legales menos serán los casos de abuso.
3. La hipótesis específica 1 indica que “Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Acoso en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés”, lo cual es demostrado por el coeficiente R de Pearson (-,808; sig. = 0.000), significativamente a nivel estadístico de $p < 0.05$; por lo cual se infiere que el Acoso afecta el adecuado desenvolvimiento del tropa dentro del cuartel, esto debido a que el Acoso sufrido no está debidamente tipificado en el código penal militar, y en el caso de ser juzgado este se le tipifica como maltrato el cual si está penado por el código penal militar policial, además de solo tipificar los casos ejercidos por superiores, tal como se ve en el “artículo 103 del Código Penal Militar”, la cual castiga con una pena que va desde tres meses y un día, hasta cuatro años de prisión. Lo cual es indignante en la actualidad considerando que hoy en día cada vez se da más importancia a los “Derechos humanos”.

4. La hipótesis específica 2 señala que “existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Conflicto en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés”, la cual se demuestra a través del coeficiente R de Pearson (-,820; sig. = 0.000), significativamente a nivel estadístico de $p < 0.05$. Con lo cual se determina que existen casos de conflicto que afecta a los tropas del CETPRO, y que los casos se relacionan a la aplicación de las sanciones legales, es decir entre más se sancione menos casos de conflicto se suceden, por el factor disuasivo de las sanciones.

5. La hipótesis específica 3 señala que “existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Maltrato en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés”, la cual se demuestra a través del coeficiente R de Pearson (-,770; sig. = 0.000), significativamente a nivel estadístico de $p < 0.05$. Con lo cual se determina que el maltrato, ya sea psicológico, físico u otro tipo, causa problemas a los tropas que lo sufren, ya sea de salud física como emocional provocando depresión, trastorno del comportamiento, en el desarrollo cognitivo, afectando el índice de deserción en la institución. Por otra parte, en el caso del maltrato psicológico este si está estipulado en el código penal militar porque esto puede derivar en un abuso de autoridad. Además, esta dimensión es la que presenta menos casos de sanciones realizadas a las acciones de Maltrato.

6. La hipótesis específica 4 señala que “Existe una relación significativa inversa entre las sanciones legales y la dimensión Agresividad en el personal de tropa del del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés”, la cual se demuestra a través del coeficiente R de Pearson (-,790; sig. = 0.000), significativamente a nivel estadístico de $p < 0.05$. Se observa que existen actos agresivos dentro del CEPTR0, donde se amenaza al personal, entre otros actos de agresión incluyendo el sexual el cual cuenta con varios casos denunciados y sancionados, y se encuentra estipulado dentro del “Código Penal Militar”; estas agresiones han llevado a la depresión y deseos de renunciar al servicio militar.

7. Por último, podemos concluir que, aunque existen sanciones legales que se pueden aplicar a las acciones de “Bullying o Acoso”, estas no brindan las sanciones más adecuadas o de plano no se aplican, por la falta de especificidad del caso.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la primera conclusión se recomienda que el “Departamento de Formación Militar” del CETPRO dentro del cuartel realice coordinaciones con el “Centro de Liderazgo de la Jefatura de Educación (JEDUCE) del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE)”, el desarrollo de talleres con las temáticas respecto al “Bullying”, tal como identificarlo, qué acciones tomar ante ello, y ante todo a donde pueden dirigirse para realizar la denuncia del caso y se puedan procesar y sancionar; adicionalmente es necesario realizar talleres de “liderazgo, autoestima, comunicación asertiva”, entre otros. Es necesario considera que “la comunicación asertiva y el liderazgo” necesitan estar a la par, y así permitir que la delegación de responsabilidades sea equitativa y fluya la comunicación; estableciendo un control mayor de la ejecución de las tareas, por lo cual irán disminuyendo las sanciones, consecuencia del trabajo en equipo y la buena interacción entre el personal y los instructores. Mediante la ejecución de diversos modelos de liderazgo se contribuirá a la formación del personal militar, potenciando su capacidad de liderazgo, siendo este un componente clave de la aptitud militar y así formar nuevos líderes capaces de solventar problemas, tener capacidad crítica, creatividad, competitividad, innovador, que hace uso de la tecnología y va de la mano del cambio.
2. Considerando la conclusión 3, se recomienda que el “Departamento de Moral y disciplina” u oficina que cumpla dicha función dentro del CETPRO o Cuartel Arias Aragüés, este más alerta ante cualquier denuncia sobre acoso.
3. Considerando la conclusión 4, se recomienda realizar talleres de manejo de conflictos al personal de tropa e instructores del CETPRO, del cuartel.
4. Considerando la conclusión 5, se recomienda que el “área de Psicología” del “CETPRO Arias Aragüés”, realice evaluaciones perennes a los tropas y personal militar (instructores); complementada con charlas motivacionales e informativas sobre: “abuso de autoridad, maltrato, Derechos Humanos”, entre otros temas;

enfaticando en las consecuencias de trasgredir algún derecho, tomando en cuenta el código penal militar policial.

5. Considerando la conclusión 6, se recomienda contar con grupo de profesionales que realicen evaluaciones psicológicas que permitan detectar tempranamente cualquier indicio de comportamiento o mentalidad agresivo para evitar que se de este tipo de abuso.

6. Considerando la conclusión 7 se recomienda crear un Protocolo de atención donde se estipule las acciones a tomar ante los casos de “Bullying”.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alonso, J. (2019, junio 7). *Bullying Escolar en México*. La Juventud Opina - UNICEF. <https://www.voicesofyouth.org/es/blog/bullying-escolar-en-mexico>
- Arce, R., Velasco, J., Novo, M., & Fariña, F. (2014). Elaboración y validación de una escala para la evaluación del acoso escolar. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 5(1), 71–104.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes. (2018, julio 4). *¿Qué es una agresión verbal?* Página web de islamofobia. <https://www.islamofobia.es/2018/07/04/qu%C3%A9-es-una-agresi%C3%B3n-verbal/>
- Ben-Joseph, E. (2016, febrero 26). *Acoso cibernético (para Adolescentes)*— *Nemours KidsHealth*. Nemours Children's Health. <https://kidshealth.org/es/teens/cyberbullying.html>
- Burgos Mesa, K. (2014). *Mobbing Militar, entre el silencio y la verdad* [BachelorThesis, Universidad del Rosario]. En *Pizano, D. S. (1990). Antología de grandes reportajes. Bogotá: Intermedio Editores*. https://doi.org/10.48713/10336_8917
- Congona Revilla, R. (2018). *Rodrigo Congona Ultima | PDF | Depresión (estado de ánimo) | Salud mental*. Universidad Alas Peruanas. <https://es.scribd.com/document/381000331/RODRIGO-CONGONA-ULTIMA-docx>
- Estado Peruano. (2007, noviembre 9). Ley N° 29131: Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>
- Estado Peruano. (2011, junio 25). *Ley N.º 29719*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118447-29719>
- García Cavero, P. (2016). Sanciones penales para las personas jurídicas. *Problemas actuales de política criminal Anuario de Derecho Penal 2015-2016*, 161–179.
- Jiménez Morales, E. (2012). *Tipificación del bullying*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000680652

Martha Musri, S. (2012). *Acoso Escolar y Estrategias de Prevención en Educación Escolar Básica y Nivel Medio*. a Universidad Tecnológica Intercontinental. <https://docplayer.es/15866130-Acoso-escolar-y-estrategias-de-prevencion-en-educacion-escolar-basica-y-nivel-medio.html>

Monelos Muñiz, M. E. (2015). *Análisis de situaciones de acoso escolar o bullying en centros de Educación Secundaria de La Coruña*. Universidad de Coruña. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/16155>

Morales González, M. A. (2014). *Bullying y su relación con la depresión en adolescentes* [Thesis]. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/1558>

Morocho Díaz, A. B. (2012). *Depresión infantil en niños y niñas víctimas de Bullying. Informe final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Clínica*. Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1854>

Muro Mesones Valdez, M. L. (2011). *Cólera y acoso escolar en un grupo de adolescentes de un colegio estatal en Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/670>

Perlaza Cadena, R., Romo, M., & Yambay, F. (2012). *Lineamientos Generales—Responsabilidad Escolar*. <https://sites.google.com/site/responsabilidadescolar/lineamientos-generales>

Rodríguez, D. (2019, junio 20). *Violencia social: Características, causas, tipos, consecuencias*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/violencia-social/>

Rodríguez Estrella, M. J. (2013). *Disciplina Escolar*. https://issuu.com/martuchis911/docs/disciplinaescolar_2_

Rosero Córdova, J. S. (2012). *Bullying y su Efecto en la Conducta Social en los Estudiantes Secundarios de la Academia Militar Miguel Iturralde de la Ciudad de Latacunga en el Periodo Marzo-Agosto 2011* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7136>

Sánchez Motta, G. D., & Zapata Espinoza, G. A. (2019). *El abuso de autoridad y el clima organizacional de los tropas de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019* [Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi]. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/278>

Takehara, J. (2020, junio 30). El caso Carcausto: Abusos en cuarteles militares. *IDEHPUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/el-caso-carcausto-abusos-en-cuarteles-militares/>

Tang Jiménez, Y. A. (2017). *Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11342>

Vado Grajales, L. O. (2021, enero 5). *Sobre la sanción (apunte)*.

<https://forojuridico.mx/sobre-la-sancion-apunte/>

Hernández et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: editorial

Mc. Graw Hill. 3 era edición

Lang, M. y Tisher, M. (2014). *CDS Cuestionario de depresión para niños*.

Manul. Tea Ediciones, S.A.U. Madrid

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

Formulación de problemas	Objetivos de la investigación	Formulación de Hipótesis	Método y diseño de investigación	Población	y muestra
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las sanciones legales para el personal de tropa que comete bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragués, Tingo Arequipa, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cuál es la relación entre las sanciones legales para el personal de tropa que comete bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragués, Tingo Arequipa, 2022?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existiría una relación significativa a entre las sanciones legales y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragués, Tingo Arequipa, 2022.</p>	<p>Tipo de la Investigación</p> <p>La investigación según su finalidad es básica, fundamental</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>El presente proyecto será de tipo de diseño no experimental transeccional o conocido como transversal, Hernández (2010) sostiene que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p 149) Según Hernández,</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por la tropa del cuartel Arias Aragués de Arequipa</p> <p>Muestra:</p> <p>Es no probabilística debido al tamaño de la población</p>	<p>Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos</p> <p>Técnicas:</p> <p>Para el logro de la recolección de datos de los participantes se les aplicara la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos a emplearse son:</p> <p>El Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el principio de justicia y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) del cuartel</p>	<p>Objetivo Especifico</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de justicia y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existiría una relación significativa a entre el principio de justicia y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo</p>			

<p>Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el principio de justicia y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el principio formativo y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el principio de solidaridad y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo</p>	<p>(CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de justicia y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio formativo y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de solidaridad y el bulling en el personal de tropa del</p>	<p>(CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa a entre el principio de justicia y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre el principio formativo y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre el principio de solidaridad y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico</p>	<p>Fernández y Baptista (2010). El tipo de diseño de estudio es investigación no experimental transaccional o transversal. Este diseño tiene la particularidad de recolectar Datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p. 151)</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>El nivel de la investigación será descriptivo de los fenómenos de la violencia y el rendimiento académico describiendo en su estado natural como se da en el objetivo de este estudio.</p> <p>Método:</p> <p>El método cuantitativo no experimental consiste en recopilar información y comprobar ideas. Es la forma en que</p>		
--	--	---	---	--	--

<p>Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el principio de imparcialidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el principio de eficiencia y efectividad y el bullying en el personal de Tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p> <p>¿Cuáles es la relación entre el principio de rigurosidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022?</p>	<p>Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de imparcialidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de eficiencia y efectividad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de rigurosidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p>	<p>Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre el principio de imparcialidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre el principio de eficiencia y efectividad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre el principio de rigurosidad y el bullying en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p>	<p>un científico trata de hallar respuestas a sus interrogantes sobre la naturaleza. A pesar de que el procedimiento puede variar, el método científico consta de los siguientes pasos generales: hacer observaciones; formular hipótesis; Someter a prueba las hipótesis y obtener a conclusiones.</p>		
---	---	--	---	--	--

2019?	<p>rigurosidad y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p> <p>Existiría una relación significativa entre las sanciones legales y el bulling en el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022.</p>	<p>el personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüés, Tingo Arequipa, 2022</p>			
-------	---	--	--	--	--

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO: ESCALA DE VICTIMIZACIÓN DE BULLYING

Grado _____ Edad _____ Género _____

En la escala encontrará afirmaciones que probablemente te ocurran. Lee cada frase y contesta **marcando con una (X) la alternativa que esté más de acuerdo a lo que te sucede.**

0 = No me ocurre nunca o casi nunca;

1 = Una vez al mes;

2= Dos o tres veces al mes;

3= Una vez a la semana;

4= Varias veces a la semana

o	ITEMS					
	DIMENSIÓN N° 1: ACOSO					
	Hablan mal de mí.					
	Se burlan de mí, me dejan en ridículo.					
	Me golpean y me pegan.					
	Me amenazan verbalmente.					
	Esconden mis cosas.					
	Hacen correr rumores, cuentos y mentiras sobre mí.					
	Me odian sin motivo, me tienen manía.					
	Rompen mis cosas.					
	Se meten conmigo por mi forma de ser o por mi físico					
	DIMENSIÓN N° 2: CONFLICTO					
0	Hacen comentarios sexistas o xenófobos sobre mí.					
1	Soy objeto de extorsión (debo hacer tareas de otros, debo traer dinero).					
2	Ridiculizan mis opiniones, gustos o preferencias.					
3	Hacen comentarios negativos sobre el grupo al que pertenezco (sexo, raza, religión).					
	Me dejan fuera de actividades o juegos.					

4					
5	Me amenazan con navajas u otros objetos.				
6	Les dicen a otros que no estén conmigo o que no me hablen.				
DIMENSIÓN N°3 : MALTRATO					
7	Me envían notas (SMS, e-mails, etc.) desagradables, amenazándome o insultándome.				
8	Me roban cosas o dinero				
9	Me amenazan si me quejo a mis superiores o a mi familia.				
0	Me esperan en la calle para pegarme o meterse conmigo				
1	Me echan la culpa y me acusan de cosas que no he dicho o hecho.				
2	Me hacen insinuaciones sexuales ofensivas.				
3	Utilizan imágenes mías sin permiso para hacerme daño.				
DIMENSIÓN N° 4: AGRESIVIDAD					
4	Se hacen pasar por mí creando perfiles falsos en alguna red social.				
5	Me escriben mensajes desagradables en mis redes sociales, amenazándome o insultándome.				
6	Comparten imágenes o contenidos en redes sociales con la intención de burlarse de mí o humillarme.				
7	Me amenazan con hacer daño a mi familia.				
8	Me imitan para burlarse de mí.				
9	Me obligan a hacer cosas que me ponen en peligro.				

Baremo de Cuestionario

	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Ítem	Intervalo	Intervalo	Intervalo
Test	0-38	39-76	77-116
Pregunta	0-1	2-3	4

Dimensión N° 1: Acoso	0-12	13-24	25-36
Dimensión N° 2: Conflicto	0-9	10-18	19-28
Dimensión N°3: Maltrato	0-9	10-18	19-28
Dimensión N° 4: Agresividad	0-8	9-16	17-24

ANEXO N° 3: CUESTIONARIO: SANCIONES LEGALES

Estimado estudiante El presente instrumento constituye parte del trabajo de Investigación Titulado: **RELACIÓN ENTRE LAS SANCIONES LEGALES Y EL BULLING EN EL PERSONAL DE TROPA DEL CENTRO TÉCNICO PRODUCTIVO (CETPRO) ARIAS ARAGÜEZ, TINGO, AREQUIPA, 2022** para optar por el título profesional de licenciada en Educación, para lo cual solicitamos su colaboración desarrollando el cuestionario, que se guardará en anonimato y confidencialidad de la información.

Indicaciones: seguidamente, se le presenta una serie de preguntas las mismas que deberá Ud. leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

ESCALA PARA DAR RESPUESTA A INTERROGANTES

Escala de respuesta	
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	DIMENSIONES / Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN N° 1: VIOLENCIA FÍSICA						
01	¿Cree Ud. que las categorías jerárquicas vulneran los derechos entre tus compañeros de trabajo?					
02	¿El Bullying debería ser considerado infracción muy grave?					
03	¿Cree Ud. que las graduaciones de sanciones del régimen disciplinario se encuentran bien definidas en contra de la violencia física?					
04	¿Cuándo un miembro del cuartel donde laboras te golpea te sientes mal y has tenido deseos de dejar el Ejército?					
DIMENSIÓN 2: VIOLENCIA PSICOLÓGICA						
05	¿Sancionan de manera inmediata cuando existen críticas y humillaciones contra algunos compañeros del CETPRO?					
06	¿El personal militar tiene derecho al recurso impugnatorio respecto a sus derechos vulnerados?					

07	¿La Ley de régimen disciplinario, castiga la violencia psicológica?					
08	¿Después de una sanción impuesta por tu mala conducta tus superiores se muestran comprensivos?					
09	¿Con qué frecuencia recibes insultos por parte de tus compañeros de cuartel?					
10	¿Le cuentas a alguien cuando tus compañeros o algún personal militar te maltratan?					
11	¿En el cuartel donde estas sirviendo hay violencia psicológica y sientes que no existe justicia ni sanciones para los que la cometen?					
12	Un compañero u otra persona ha tenido que intervenir para solucionar un conflicto en el cuartel donde trabajas?					
DIMENSIÓN N° 3: ACOSO SEXUAL						
13	¿Alguna vez has sido víctima de acoso sexual?					
14	¿Cuándo alguien te acosa no le cuentas a nadie, porque sientes que las sanciones del régimen disciplinario no son específicas?					
15	¿Cuándo vas al CETPRO no le pones atención a las clases porque eres víctima de acoso sexual?					
16	¿Te han amenazado para que te dejes tocar, y ningún superior sanciona, a pesar de tener conocimiento de las amenazas?					

Baremo de Cuestionario

	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Ítem	Intervalo	Intervalo	Intervalo
Test	16-37	38-58	59-80
Pregunta	1-2	3-4	5
Dimensión N° 1: Violencia Física	4-9	10-14	15-20
Dimensión 2: Violencia Psicológica	8-18	19-28	29-40
Dimensión N° 3: Acoso Sexual	4-9	10-14	15-20

ANEXO N° 4: PROPUESTA DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA EL CETPRO ARIAS ARAGÜÉS

I. DESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES

a) Amonestación verbal: Esto puede hacerlo cualquier Instructor, supervisor o superior, o en general cualquier persona de la comunidad castrense que haya sido testigo de la violación.

b) Amonestación con constancia escrita en su hoja de vida: La aplicación de esta sanción estará en manos del superior o inspector que presencie la conducta.

c) Citación: Esta sanción en primera instancia es de responsabilidad del superior inmediato o instructor en caso de acumulación de anotaciones. El instructor puede citar a su superior, como otras oficinas tales como psicología, la de moral y cualquiera pertinente para en consenso tomar en cuenta la sanción o medida disciplinaria pertinente.

d) Suspensión: Cuando la conducta indeseada persiste pese a todas las medidas mencionadas anteriormente, o al cometer una falta grave o muy grave, el personal puede ser suspendido, sea por un instructor, superior u encargado de oficina que evalúa al transgresor (dependiendo de la severidad y reiteración de la conducta).

d) Cambio temporal o definitivo de curso: En el caso de que un alumno(a) del CETPRO cometa reiteradas faltas y según acuerdo con instructor, o superior y de subsectores, la Dirección del centro procederá a cambiar de curso a la tropa por un tiempo determinado con el fin de dar la oportunidad para que éste o ésta corrija su conducta positivamente en un ambiente distinto a aquel en que se producía la problemática conductual que fue causal de esta medida. Luego de transcurrido el tiempo determinado, se evaluará la reincorporación al curso original o la permanencia definitiva en el curso al que fue cambiado (a).

e) Suspensión Permanente: En caso de persistir la conducta indisciplinaria, y habiéndose aplicado todas las sanciones anteriores, se procederá a firmar la condicionalidad de baja de servicio, tras lo cual se considera la entrega de la documentación de la tropa al término del año. Si la conducta que origina esta medida se clasifica como muy grave, junto con la firma de la condicionalidad se procederá a suspender en forma definitiva a la tropa, siendo citado a rendir las evaluaciones y entregas de trabajos respectivos en cada subsector.

II. PROCEDIMIENTOS

Los pasos antes citados tienen carácter evolutivo. En caso de reiterarse la conducta inadecuada, deberá procederse de acuerdo a la sanción consignada en la categoría siguiente en cuanto a la clasificación de la falta.

Acumulación de anotaciones negativas: Ante el registro de 3 anotaciones negativas de carácter conductual en la hoja de vida del personal, el Instructor o superior inmediato debe citar al personal involucrado. En caso de no responder al llamado será suspendido por 3 días.

El personal suspendido deberá ser partícipe de talleres de corrección conductual, instrucción y /o psicológica de ser requerido, lo cual será notificado a su instructor o superior inmediato, tras lo cual debe pasar por las evaluaciones respectivas.

Ante una falta grave, el Instructor o superior que observe dicha conducta, deberá dar aviso a la Dirección encargada de estos casos y citar a los involucrados y resolver la situación según corresponda.

Ante una falta muy grave, el instructor o superior que observe dicha conducta deberá resolver la situación aplicando la sanción que corresponde, según lo dispuesto en el Código Penal Militar.

Ante una falta extremadamente grave el instructor o superior inmediato del CETPRO que observe la conducta, debe dar inmediato aviso a la oficina correspondiente la cual tomará las medidas correspondientes

III. DEL ACOSO E INTIMIDACIÓN

1. Bullying o acoso

El bullying o intimidación es un problema real, objetivo y cada vez más habitual entre el personal del CETPRO, y que por ello requiere ser enfrentado integralmente por todos los actores relevantes. No se puede tolerar como una “conducta normal” o una “práctica tradicional”, sino que ha de rechazarse categóricamente.

2. Bullying o Intimidación

Se entenderá este concepto como: “conductas, tratos y prácticas, generalmente reiteradas en el tiempo, consistentes en:

- Agresiones verbales, físicas o psicológicas o inclusive abusos sexuales;
- Ofensas, vejaciones, chantajes, escarnios o burlas;
- Intimidación o amenazas;
- Acciones de discriminación, segregación o exclusión,

Que se realizan en el ámbito del CETPRO por parte del personal en contra de otro que es víctima de su hostigamiento, sustentándose en un sentimiento de superioridad. Tal actitud puede fundarse en la fuerza física, en un carácter dominante, actuación en grupo, en la pusilanimidad o debilidad del agredido, en su baja autoestima o inestabilidad emocional, en alguna discapacidad o defecto físico del acosado, entre otros motivos.

3. Cyberbullying

El cyberbullying se consignará como la “manifestación del acoso que se produce mediante plataformas virtuales y herramientas tecnológicas, tales como chats, blogs, fotologs, mensajes de texto para aparatos celulares, correo electrónico, foros, servidores que almacenan videos o fotografías, páginas webs, teléfonos y otros medios tecnológicos.

Cabe destacar que en ambos casos esta falta será calificada como extremadamente grave y se aplicarán las sanciones correspondientes.

Asimismo, ante amenazas de tipo verbal, escritas o a través de terceros, contra el personal castrense, ya sean tropas, instructores o superiores, se considerará como una falta muy grave y también se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes; en caso de repetirse este hecho, pasará a ser falta extremadamente grave, empleando las sanciones ya consignadas.

Además, toda tropa que incite a sus pares a actuar en forma violenta y a realizar amenazas contra otros, será considerado como falta muy grave y se aplicarán las sanciones correspondientes.

IV. PROTOCOLO OPERATIVO GENERAL PARA CASOS DE ACOSO O BULLYING

Paso 1: Identificación, comunicación y denuncia de la situación

Cualquier miembro de la comunidad escolar que conozca una situación de acoso sobre algún personal castrense, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento. Para ello, existirá un Encargado.

Paso 2: Evaluación preliminar de la situación identificada

La Dirección acogerá la situación identificada y realizará una entrevista a los afectados evaluando las características de ésta, para luego estimar la posible derivación del caso al personal correspondiente.

Paso 3:

Identificación de un caso de Acoso o Intimidación (abuso de poder, entre pares, sostenido en el tiempo)

La Dirección y el Encargado designado en conjunto con el personal implicado, evaluarán los hechos y construirán un plan de intervención, tanto con el afectado como con el acusado, que se llevará a cabo en las áreas que se estime conveniente (social, psicológica, etc.) Tal intervención será informada al personal y familiares y autorizada

por el encargado y contendrá también las medidas disciplinarias contenidas en el Reglamento Interno del CETPRO.

Se emitirá un informe, donde se deje registro de los hechos, las medidas tomadas, impresión psicológica y el plan de intervención acordado.

Paso 4: Seguimiento

En un plazo de dos meses, el Encargado realizará medidas de seguimiento, como entrevistas con los implicados. Se realizará una reunión junto al equipo de Dirección y se redactará un nuevo informe con los resultados del Plan de Intervención.

V. PROTOCOLO OPERATIVO ESPECIFICO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

1) Ámbito y objeto de aplicación

El propósito de este protocolo operativo es desarrollar medidas de Prevención y protección del personal militar (tropa) esencial, ante cualquier conducta que constituya acoso según las leyes y códigos de conducta militares.

Las medidas operativas previstas son apuntar a las víctimas de bullying para evitar consecuencias que desemboquen en efectos adversos, reduciendo el impacto, el disminuyendo el perjuicio a la víctima, restaurando sus intereses y derechos. Establecer legalmente canales operativos y canales de comunicación. Además, los exámenes de seguimiento, los cuidados médicos y psicológicos pertinentes; brindar asesoramiento y apoyo a las víctimas con el objetivo final de erradicación.

Solo se aplicará personal de tropa del Centro Técnico Productivo (CETPRO) Arias Aragüez, Tingo en Arequipa, que están actualmente operativos y no han suspendido su estatus militar, en caso de ser el presunto perpetrador un civil, se deben aplicar las leyes civiles de ser el caso.