

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL
DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUÁNUCO, 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO LABORAL

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTAS

VIGILIO BASILIO FLOR KATY

MONTES RAYO JHEZBETH ROSSY

ASESOR

Dr. NÁJAR FARRO CÉSAR ALFONSO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestras valerosas madres, Aurora y Nemesia, por el apoyo incondicional e invaluable durante nuestra formación profesional y el proceso de esta investigación; y quienes son la fuente de nuestra inspiración para el logro de una de nuestras metas.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos recorrer con salud esta vida, y ser el guía de nuestras acciones.

A nuestro distinguido maestro y asesor, Dr. César Alfonso Nájar Farro, por ser el faro orientador en el proceso de investigación de este trabajo.

A nuestra alma máter, por facilitarnos espacios de estudio y brindarnos docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias que coadyuvaron en nuestro desarrollo académico.

A nuestra familia, amigos, trabajadores y demás personas que contribuyeron de manera directa o indirecta en la elaboración de este trabajo.

Resumen

La investigación sobre el acoso laboral y estabilidad laboral tuvo como objetivo establecer la relación entre el acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, habiendo advertido -en las mesas de trabajo de SUNAFIL-, que los trabajadores referían algunas conductas que podían catalogarse como acoso laboral. La metodología que se desarrolló en la investigación tiene un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de tipo aplicada, para lo cual se requirió el diseño no experimental correlacional, ya que no se manipularon las variables de estudio. La población estuvo conformada por el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de la cual se tomó como muestra a 113 obreros municipales. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, lo que brindó como resultado que, efectivamente, el acoso laboral se relaciona negativamente con la estabilidad del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, debido a que se obtuvo datos que muestran la presencia frecuente de conductas de menosprecio, tratos humillantes y maltrato verbal; lo que pone en una situación de riesgo la estabilidad laboral de los obreros municipales.

Palabras clave: acoso laboral, estabilidad laboral, derechos fundamentales, personal obrero.

Summary

The research on workplace harassment and job stability aimed to establish the relationship between workplace harassment and job stability of the workers of the Provincial Municipality of Huanuco, having warned -in the work tables of SUNAFIL-, that the workers referred some behaviors that could be classified as labor harassment. The methodology that was developed in the research has a quantitative approach, correlational level, applied type, for which the non-experimental correlational design was required, since the study variables were not manipulated. The population was made up of the workers of the Provincial Municipality of Huanuco, from which 113 municipal workers were taken as a sample. The instrument used was the questionnaire, which resulted in that, indeed, workplace harassment is negatively related to the stability of the workers of the Provincial Municipality of Huanuco, because data was obtained showing the frequent presence of contemptuous behaviors, humiliating treatment and verbal abuse; which puts at risk the job stability of municipal workers.

Keywords: workplace harassment, job stability, fundamental rights, workers.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Summary	v
Índice	vi
Introducción	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación	12
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos	14
1.2.1. Problema General.	14
1.2.2. Problemas específicos.	14
1.3 Formulación del objetivo general y específicos	15
1.3.1. Objetivo General.	15
1.3.2. Objetivos específicos.	15
1.4. Justificación	15
1.5. Limitaciones	16
1.6. Formulación de hipótesis general y específicas	16
1.6.1. Hipótesis General.	16
1.6.2. Hipótesis Específicas.	16
1.7. Variables	17
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	17
Matriz De Operacionalización De Variables	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22

2.1.1. A nivel internacional.	22
2.1.2. A nivel nacional.	23
2.1.3. A nivel regional.	26
2.2. Bases Teóricas	27
2.2.1. Acoso laboral.	27
2.2.1.1. Aspectos generales.	27
2.2.1.1.1. Antecedentes históricos.	27
2.2.1.1.2. Definición.	28
2.2.1.1.3. Tipología del acoso laboral.	31
2.2.1.1.4. Fases del acoso laboral.	32
2.2.1.2. Violación de derechos fundamentales.	33
2.2.1.2.1. Vulneración de la dignidad.	34
2.2.1.2.2. Vulneración de la integridad.	36
2.2.1.3. Creación de un entorno laboral hostil.	37
2.2.1.3.1. Situaciones de conflicto.	38
2.2.1.3.2. Bajo rendimiento.	39
2.2.1.4. Afectación a las condiciones de trabajo.	40
2.2.1.4.1. Condiciones físicas.	41
2.2.1.4.2. Condiciones organizativas.	42
2.2.2. Estabilidad laboral.	43
2.2.2.1. Aspectos generales.	43
2.2.2.1.1. Antecedentes.	43
2.2.2.1.2. Definición.	45
2.2.2.2. Vinculación con el principio de continuidad.	45
2.2.2.2.1. Estabilidad laboral de entrada.	47

2.2.2.2.2. Estabilidad laboral de salida.	47
2.2.2.3. Conservación del puesto de trabajo.	47
2.2.2.3.1. Despido fraudulento.	49
2.2.2.4. Bienestar económico.	51
2.2.2.4.1. Remuneración.	52
2.2.2.4.2. Adquisición de bienes y servicios.	53
2.2.2.5. Bienestar social.	53
2.2.2.5.1. Calidad de vida.	53
2.2.2.5.2. Satisfacción de necesidades sociales.	54
2.3. Bases conceptuales	54
2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas o bases antropológicas	56
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	57
3.1. Ámbito	57
3.2. Población	57
3.3. Muestra	57
3.4. Nivel y tipo de estudio	57
3.5. Diseño de investigación	58
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos	58
3.6.1. Métodos.	58
3.6.2. Técnicas.	59
3.6.3. Instrumento.	59
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	59
3.7.1. Validación de los instrumentos	59
3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos	60
3.8. Procedimiento	61

3.9. Tabulación y análisis de datos	61
3.10. Consideraciones éticas	62
CAPÍTULO IV: RESULTADO	63
4.1. Análisis descriptivo de resultados	63
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	84
4.2.1. Contrastación de hipótesis general	85
4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas	87
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	97
5.3. Aporte científico	102
Conclusiones	104
Recomendaciones	106
Referencias	107
Anexos	115
Matriz de consistencia	116
Consentimiento informado	119
Instrumentos	120
Validación de juicio por experto	123
Nota biográfica	135
Constancia de similitud	137
Actas de sustentación de tesis	139
Autorización de publicación digital y Declaración Jurada	141

Introducción

El acoso laboral constituye conductas vejatorias, denigrantes que se dirigen a uno o más trabajadores de manera sistemática, frecuente y prolongada con el propósito de desgastarlo psicológicamente y lograr que el trabajador deje su puesto laboral.

La estabilidad laboral es la protección jurídica de la que dispone el trabajador para garantizar la conservación de su puesto de trabajo, ya que el empleador solo puede despedir a un trabajador si media causa establecida en la norma, esto es por su capacidad o conducta.

En mérito a los conceptos señalados, este trabajo de investigación tiene por objetivo establecer la relación entre el acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021; para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de tipo aplicada, para lo cual se requirió el diseño no experimental correlacional.

En el capítulo I se abordó el problema de investigación, en la que se formuló el problema general y específicos, así como los objetivos, se fundamentaron la justificación y limitaciones del problema, se formuló la hipótesis general y específica; finalmente, se expusieron, definieron y operacionalizaron las variables de la investigaciones.

El capítulo II, abordó el marco teórico, que está conformada por la exposición de antecedentes, se desarrollaron las bases teóricas y conceptuales teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores del acoso laboral y estabilidad laboral, y las bases epistemológicas que sustentan esta investigación.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología que comprende el ámbito de estudio, la población y muestra, nivel y tipo de estudio, el diseño de investigación y

métodos. Asimismo, se señalaron las técnicas e instrumentos, los cuales permitieron recopilar los datos para contrastar las hipótesis de investigación.

En el capítulo IV, se presentaron los resultados de los datos obtenidos del cuestionario aplicado al personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con el análisis e interpretación correspondiente de las tablas y gráficos. Además, se realizó la contrastación de la hipótesis general y específicas.

El capítulo V, aborda la discusión de resultados, la cual contiene los resultados obtenidos comparados con lo argumentado por los autores de los antecedentes, y el aporte de nuestra investigación.

Finalmente, se presentaron las conclusiones más importantes de este trabajo de investigación, así como las recomendaciones en torno a esta problemática laboral.

También, las referencias bibliográficas y anexos que son el soporte de la investigación.

EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación

Un informe publicado en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo, el cual mostró resultados de la encuesta realizada en 1996 por la misma organización a trabajadores de 32 países, indicó que en la Unión Europea el 8% de trabajadores de un total de 15.800 entrevistados precisaron haber sufrido de situaciones de intimidación y amedrentamiento en su centro de trabajo. Por otro lado, en Finlandia se evidenció los efectos de la violencia psicológica en un 40% de trabajadores municipales que presentaron estrés intenso, 49% padecieron un agotamiento inusual en el desarrollo de sus actividades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) refiere que en Argentina los trabajadores manifestaron haber sufrido agresiones en su centro de labores en un 6.1% en varones y un 11.8% en mujeres. Asimismo, en México, según el Instrumento de Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPTPANDO) que se aplicó a los docentes, dio como resultado que un 8,8% de ellos han sido víctimas de acoso laboral, de acuerdo con Corso (2012).

En el Perú, de acuerdo a una encuesta realizada por la Revista Aptitus en 2015 - publicada en el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos-, el 39% de trabajadoras sufre de acoso laboral, la mayoría de ellas entre 24 y 35 años; además, por razones de discriminación el 25% de trabajadoras se ven obligadas a renunciar.

Siendo partícipes en las Mesas de Trabajo que se realiza entre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los sindicatos de trabajadores (entre ellos el de obreros municipales) se pudo observar que estos trabajadores manifestaban sufrir conductas que podrían catalogarse como acoso laboral tales como: no respetar la jornada laboral, maltrato verbal, afectación de las condiciones de trabajo (no brindar uniformes y herramientas adecuadas). No obstante, ellos continuaban laborando pese a estas situaciones.

Lo señalado nos motivó a realizar una entrevista a algunos obreros municipales, quienes manifestaron observar o ser víctimas de conductas como: gritos, control excesivo, trato denigrante e intimidatorio con palabras soeces delante de sus compañeros de trabajo, no respetar los feriados, reproche excesivo al trabajo realizado.

La situación descrita, sumado a las cifras alarmantes de acoso laboral a nivel mundial, nos impulsaron a desarrollar una investigación en torno a esta problemática; sin embargo, en nuestro país se prioriza la atención para los casos de acoso sexual, mas no se le brinda el interés que requiere este problema que es un secreto a voces en los centros de trabajo o ¿el acoso laboral tiene un índice muy bajo en nuestro país y por eso no representa un problema laboral? Por otro lado: ¿Los trabajadores que son víctimas de acoso laboral denuncian estos actos? ¿Cuáles son las razones por las que un trabajador continúa laborando en un ambiente hostil? ¿Los trabajadores identifican los actos hostiles como actitudes denigrantes o los normalizan como parte del trabajo?

En el marco del problema expuesto, se ha evidenciado indicios de acoso laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, quienes no denuncian u omiten estos actos denigrantes.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema General.

¿De qué manera el acoso laboral, se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

P.E.1 ¿De qué manera la vulneración de derechos fundamentales se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

P.E.2 ¿De qué manera la creación de un entorno laboral hostil se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

P.E.3 ¿De qué manera la afectación de las condiciones de trabajo se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

P.E.4 ¿De qué manera se protege la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

P.E.5 ¿De qué manera el acoso laboral influye en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

P.E.6 ¿De qué manera el acoso laboral influye en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?

1.3 Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo General.

Establecer la relación del acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

O.E.1 Identificar la relación entre la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

O.E.2 Establecer la relación entre la creación de un entorno laboral hostil y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

O.E.3 Establecer la relación entre la afectación de las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

O.E.4 Explicar la protección de la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

O.E.5 Conocer la influencia del acoso laboral en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

O.E.6 Conocer la influencia del acoso laboral en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

1.4. Justificación

La investigación tiene una **justificación práctica** dado que existe una gran indiferencia en el tratamiento normativo y las políticas públicas en materia de acoso laboral en toda su dimensión, no solo por parte del aparato estatal, sino por organismos no gubernamentales que solo enfocan su atención en el acoso sexual. En este contexto, se origina nuestra necesidad de investigar esta problemática social que aqueja a los

trabajadores. Con los resultados pretendemos visibilizar el índice real de casos de acoso laboral en los obreros municipales, que debido al desinterés de las entidades públicas en el estudio y difusión de este problema, los trabajadores normalizan las conductas de acoso laboral en la creencia de que estas son menos graves que el acoso sexual y, por lo tanto, forman parte de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, nuestra investigación tiene una **justificación social** en cuanto pretende que los obreros municipales conozcan sus derechos e identifiquen las conductas hostiles, mediante capacitaciones realizadas por SUNAFIL; a fin de que se pueda lograr una detección temprana de casos de acoso laboral y se realice la posterior denuncia en las entidades competentes.

1.5. Limitaciones

Es necesario precisar que existen dos tipos de limitaciones: limitaciones de la investigación y limitaciones del investigador. A la fecha no se ha presentado ninguna limitación en la investigación.

1.6. Formulación de hipótesis general y específicas

1.6.1. Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad de Huánuco, 2021.

1.6.2. Hipótesis Específicas.

H.E.1 Existe una relación significativa entre la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H.E.2 Existe una relación significativa entre la creación de un entorno laboral hostil y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H.E.3 Existe una relación significativa entre la afectación de las condiciones de trabajo y la estabilidad del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H.E.4 Existe una inadecuada protección de la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H.E.5 El acoso laboral influye significativamente en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H.E.6 El acoso laboral influye significativamente en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

1.7. Variables

- Variable independiente
Acoso laboral
- Variable dependiente
Estabilidad laboral

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

1.8.1. Definición teórica.

Variable independiente: Acoso laboral

Se configura como la violación de los derechos fundamentales del trabajador, creando un entorno hostil; además, es susceptible de afectar sus condiciones de trabajo.

Variable dependiente: Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se encuentra vinculada al principio de continuidad, conservándose el puesto de trabajo y manteniéndose vigentes los derechos, deberes y obligaciones de la relación laboral. Ello debido a que, cuanto mayor sea el tiempo de la relación laboral, mayor será el bienestar económico y social del trabajador.

1.8.2. Operacionalización de variables.

- **Dimensiones**

Dimensiones de la variable independiente:

1. Violación de los derechos fundamentales.
2. Creación de un entorno laboral hostil.
3. Afectación de las condiciones de trabajo.

Dimensiones de la variable dependiente:

1. Vinculación con el principio de continuidad.
2. Conservación del puesto de trabajo.
3. Bienestar económico.
4. Bienestar social.

- **Indicadores**

Indicadores de la dimensión 1 de la variable independiente:

- Vulneración de la dignidad.
- Vulneración de la integridad.

Indicadores de la dimensión 2 de la variable independiente:

- Situaciones de conflicto.
- Bajo rendimiento.

Indicadores de la dimensión 3 de la variable independiente:

- Condiciones físicas.
- Condiciones organizativas.

Indicadores de la dimensión 1 de la variable dependiente:

- Estabilidad laboral de entrada.
- Estabilidad laboral de salida.

Indicadores de la dimensión 2 de la variable dependiente:

- Despido fraudulento

Indicadores de la dimensión 3 de la variable dependiente:

- Remuneración
- Adquisición de bienes y servicios.

Indicadores de la dimensión 4 de la variable dependiente;

- Calidad de vida.
- Satisfacción de necesidades sociales.

Matriz De Operacionalización De Variables

1. Variable independiente:

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM´S
Acoso laboral	Se configura como violación de los derechos fundamentales del trabajador, creando un entorno hostil; además, es susceptible de afectar sus condiciones de trabajo.	Violación de los derechos fundamentales.	Vulneración de la dignidad.	Humillación
				Menosprecio
			Vulneración de la integridad.	Maltrato verbal
				Maltrato psicológico
				Maltrato gestual
			Creación de un entorno laboral hostil.	Situaciones de conflicto.
		Diferencias previas sin resolver		
		Bajo rendimiento.		Falta de motivación
				Miedo
		Afectación de las condiciones de trabajo.	Condiciones físicas.	Uniforme
				Herramientas
			Condiciones organizativas.	Duración de la jornada laboral
				Descansos

2. Variable dependiente:

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM'S
Estabilidad laboral	La estabilidad laboral se encuentra vinculada al principio de continuidad, conservándose el puesto de trabajo y manteniéndose vigentes los derechos, deberes y obligaciones de la relación laboral. Ello debido a que, cuanto mayor sea el tiempo de la relación laboral, mayor será el bienestar económico y social del trabajador.	Vinculación con el principio de continuidad.	Estabilidad laboral de entrada.	Contratación a plazo indeterminado
			Estabilidad laboral de salida.	Estabilidad absoluta
		Conservación del puesto de trabajo.		Despido fraudulento
			Bienestar económico.	
		Adquisición de bienes y servicios.		Contraprestación
			Bienestar social.	
		Satisfacción de necesidades sociales.		Obtención de servicios
				Autorrealización
		Reconocimiento		

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional.

Mera (2022) con su investigación titulada “*La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleador y sus consecuencias jurídicas*”. Trabajo de titulación para optar al título de abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, que tuvo como objetivo general determinar las consecuencias jurídicas de la renuncia voluntaria del trabajador frente al acoso laboral ejecutado o permitido por el empleador, para lo cual se utilizó como metodología de investigación el enfoque cualitativo, de tipo explicativo, diseño no experimental. El autor concluyó que entre las consecuencias más importantes para la víctima de acoso laboral se encuentra la depresión, falta de iniciativa, ataques de ira, sentimiento de inseguridad; en el ámbito laboral se pierde la estabilidad y los derechos laborales como consecuencia de la renuncia; y en el plano económico pierde su remuneración, ingresos para solventarse y se suma a la cifra del desempleo.

Félix (2019), presentó su investigación titulada “*Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en la República Dominicana*”. Tesis doctoral de la Universitat Rovira i Virgili, España; que tuvo como objetivo conocer los factores que influyen en la existencia de acoso laboral en los trabajadores de República Dominicana, para lo cual utilizaron como metodología de investigación el enfoque cuantitativo. La investigación concluyó definiendo al acoso laboral en el campo jurídico como una presión en el centro de trabajo que se encuentra direccionada a la autoeliminación del trabajador al encontrarse éste denigrado como persona. Por otro lado, añade que las denuncias presentadas por maltrato no tienen la importancia que merecen

debido a la variedad de conceptos sobre el tema y la dificultad de brindar evidencia objetiva, lo que hace complicado su análisis y una posterior sanción a los acosadores por su comportamiento.

Espinoza (2017), con su investigación titulada “*Eficacia del derecho constitucional a la estabilidad laboral*”. Tesis para obtener título profesional de abogado de la Universidad de Guayaquil, Ecuador; el cual tuvo como objetivo evaluar a través de un caso la eficacia del derecho en concreto a la estabilidad laboral consagrado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; para lo cual realizó una investigación de diseño no experimental y el enfoque cualitativo. El autor concluye que, la estabilidad laboral ampara al trabajador de las injusticias del empleador, por ello es necesario un ordenamiento jurídico más amplio y se debe sancionar a quienes afecten los principios de la estabilidad laboral. La estabilidad laboral permite al trabajador desarrollar las actividades encargadas en un ambiente más amigable, asimismo, obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas.

2.1.2. A nivel nacional.

Huaraca (2021), con su investigación titulada “*El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*”. Tesis para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Andina del Cusco; que tuvo como objetivo determinar las afectaciones que sufre el trabajador al ser acosado por un empleado de confianza en instituciones de Gestión Pública, para lo cual utilizó como metodología de investigación el enfoque cualitativo, tipo dogmático-explicativo. La investigación concluyó que, los trabajadores que son víctimas de acoso laboral no toman acciones ante estas actitudes denigrantes por: desconocimiento de una institución a la cual acudir para la protección de

sus derechos laborales, y por el miedo a perder su puesto de trabajo o no querer ser el blanco de burla de sus compañeros. Ante ello, los trabajadores prefieren ser víctimas de malos tratos y asimilarlo como conductas normales de los centros de labores.

Flores (2020), en su investigación titulada “*Análisis jurídico en torno al acoso laboral como factor determinante en la disminución de la productividad empresarial en el Perú*”. Tesis para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Particular de Chiclayo; que tuvo por objetivo analizar, describir y examinar la normativa nacional e internacional sobre acoso laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, para lo cual utilizó la metodología de investigación de tipo descriptivo-explicativo. La investigación concluyó que, el acoso laboral puede definirse como aquellas conductas agresivas que se dan en los centros de labores, con el objetivo de que el trabajador se vea afectado psicológicamente, en consecuencia abandone su puesto de trabajo de manera voluntaria. Por otro lado, las empresas se están adaptando a los cambios a fin de prevenir el acoso laboral, no obstante, aún se percibe la existencia de empresas que pasan por alto la dignidad del trabajador, sometiéndolos con la única finalidad de incrementar su productividad; ante esto, el Estado no ha planteado políticas públicas al respecto para mermar y eliminar estas conductas, haciendo que se normalicen en las instituciones públicas y privadas.

Mendoza (2019), con la investigación titulada “*El acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019*”. Tesis para obtener el título profesional de abogada en la Universidad César Vallejo, el cual tuvo como objetivo determinar si el acoso laboral afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, para lo cual utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, nivel de

investigación descriptiva y diseño no experimental. La investigación concluyó que, el 40.2% de los encuestados padecen de acoso laboral; asimismo, la institución no dispone de medidas preventivas para evitar el suceso de acoso laboral horizontal, el que proviene de los compañeros de trabajo de la misma categoría, por tanto, los trabajadores optan por no denunciar y creen que es normal en el trabajo. También se concluyó que no se cuenta con regulación para el acoso laboral horizontal, sino únicamente al que proviene del empleador. Además, el 39.1% coincide en señalar que el acoso laboral busca desestabilizar al trabajador. Finalmente, el 30.8% de encuestados indicó que el acoso laboral mixto de manera frecuente afecta significativamente la estabilidad laboral.

Enciso y Pérez (2019), con la investigación titulada *“El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de Los Olivos–Lima-2017”*. Tesis para obtener el título profesional de abogados en la Universidad Señor de Sipán, el cual tuvo como objetivo verificar si el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de Los Olivos, Lima y proponer lineamientos para su protección, para el desarrollo de esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. La investigación concluyó que el acoso laboral se expresa con calumnias, humillaciones, manipulaciones, amenazas verbales y agresiones físicas, estas conductas atentan directamente contra la dignidad, que es el cimiento de los demás derechos fundamentales. Asimismo, concluyó que el acoso laboral afecta, también, el entorno familiar de la víctima por el psicoterror laboral que ejerce el agresor; y que merma la competitividad laboral del trabajador que sufre de acoso laboral.

Aranda (2019), con la investigación titulada *“La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo”*. Tesis para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Nacional de Trujillo, el cual tuvo como objetivo determinar la afectación de la estabilidad laboral del trabajador de confianza, que ingresó directamente al cargo, por la decisión del empleador de despedir por pérdida de confianza, para el desarrollo de esta investigación se emplearon los siguientes métodos: exegético, hermenéutica-jurídica y analítico-Sintético; concluyendo que la estabilidad laboral cuyos principios jurídicos son la protección del derecho al empleo, de los derechos colectivos y de la continuidad en el trabajo, se vinculan para brindarle permanencia laboral al trabajador. Asimismo, el trabajador será despedido por una causa justa que contempla el ordenamiento jurídico, ya que se va a tutelar a la parte más débil de la relación laboral.

2.1.3. A nivel regional.

Berrospi & Quintana (2018), en la investigación titulada *“El mobbing laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, período 2018”*. Tesis para obtener el título de licenciados en administración de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; en la que tuvieron como objetivo determinar la relación entre el acoso laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para lo cual utilizaron la metodología de investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, y diseño no experimental con variante transversal. La investigación concluyó que los trabajadores tienen desconocimiento sobre el acoso laboral. Por otro lado, el aislamiento, coerciones y

agresiones verbales influyen de manera negativa en los trabajadores evitando el buen desempeño y desarrollo de sus habilidades en sus centros de labores; asimismo, se ha determinado la existencia de una relación inversa entre las variables de acoso laboral y desempeño, es decir, si aumenta el acoso laboral, disminuirá el desempeño laboral, y viceversa.

Carbajal (2014), en su investigación titulada “*Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado - 2014*”. Tesis de maestría de la Universidad de Huánuco, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera se garantiza la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del estado peruano; realizó una investigación cualitativa y de nivel descriptivo-explicativo. Concluye que, la estabilidad laboral permite al trabajador tener continuidad en el puesto de trabajo, asimismo, protege al trabajador ante el despido injustificado del empleador, ya que la relación laboral no puede finalizar por la sola voluntad de éste, sino que debe asociarse con la conducta o capacidad del empleado en el desarrollo de las actividades encomendadas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Acoso laboral.

2.2.1.1. Aspectos generales.

2.2.1.1.1. Antecedentes históricos.

Trujillo (2007) menciona a los autores que estudiaron inicialmente este fenómeno. En 1968, Konrad Zacharías Lorenz, zoólogo austríaco, realizó un estudio acerca del comportamiento de un grupo de animales (cuervos) que buscaban intimidar a un animal

mayor solitario (búho), con el objetivo de que abandonara el lugar donde habita junto a los otros. Denominando a este hecho como mobbing.

En 1972, Peter Paul Heinemann, médico sueco, utilizó el término mobbing, en una investigación que se realizó en un centro de estudios, para describir la conducta social infantil de un grupo de niños que tenían conductas violentas hacia otro, en un centro educativo.

Luego, en 1976, Carroll M. Brodsky, psiquiatra, fue el primer autor que realizó estudios respecto a las condiciones laborales del trabajador. No obstante, no se le considera como un hito en el estudio del mobbing, puesto que no supo diferenciar los actos de hostilidad y el estrés laboral causado por la misma dinámica de la actividad en un centro de trabajo.

Posteriormente, en 1986, Heinz Leymann, psicólogo alemán y pionero en la investigación de conductas hostiles en el ámbito laboral diferenciándolo del burn out o estrés laboral, bossing, entre otros. Leymann sentó las bases teóricas del mobbing al advertir que sus pacientes manifestaban constantemente acerca de los tratos hostiles que recibían en sus centros de labores.

2.2.1.1.2. Definición.

En principio, debemos indicar que el acoso laboral también es conocido como mobbing, acoso psicológico, hostigamiento laboral, acoso moral.

Sobre el mobbing, Losada (2007, como se citó en Instituto Aguascalientes de las Mujeres, 2011) señala que este término proviene del latín “*mobile vulgus*”, que se encuentra en la obra “*Phaenomena Aratea*” de Marco Tulio Cicerón, el cual hace referencia al movimiento de la plebe. Posteriormente, cuando se convirtió al inglés tomó

el sustantivo *mob* que se entendió como “populacho inestable”, muchedumbre, tumulto. Es por ello, que en el siglo XVIII, las clases pudientes utilizaban el término *mob* para referirse al movimiento del proletariado, que luego se pasó a denominar a los movimientos obreros, sociales, etc. y en ocasiones se daba un movimiento incontrolado, la pesadilla de la clase pudiente. Finalmente, pasa al verbo *to mob* que significa agredir, atacar, tal como se le describe en el diccionario inglés.

Es menester precisar que, el origen del término no es inglés como muchos autores lo señalan, aludiendo únicamente a la traducción literal del vocablo, sino que tiene una historia latina.

A continuación se presentan algunos conceptos que la doctrina ha desarrollado acerca del tema en particular.

Leymann (1990, como se citó en Navarrete, 2009), lo define como aquella comunicación hostil frecuente (casi todos los días) y prolongada (por lo menos durante seis meses) que se da por una o varias personas dirigidas hacia un trabajador que genera un estado de aislamiento e indefensión ante este trato.

Al respecto, Hirigoyen (1998/1999) entiende por acoso laboral como la “manifestación de una conducta abusiva (...) que puede atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueda poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (p. 43 y 44). Hirigoyen pone énfasis en la reiteración prolongada de estos comportamientos; de tal manera que una sola conducta abusiva no lesiona en gran medida la dignidad del trabajador, no obstante, esos actos en dosis pequeñas continuadas en un futuro son un cúmulo que causa daños irreparables en la víctima.

En esa misma línea, Piñuel y García (2015) sostienen que el mobbing es el maltrato verbal, deliberado y constante que se origina por la falta de consideración a la dignidad del trabajador con la finalidad de aniquilarlo psicológicamente y lograr que la víctima abandone su puesto de trabajo a través de procedimientos alejados del respeto, trato humanitario y vulnerando sus derechos fundamentales.

Blancas (2007, como se citó en Díaz 2011), sostiene que el acoso laboral puede ser estudiado desde una perspectiva psicológica y jurídica, siendo la segunda una consecuencia de la primera, puesto que las actitudes que constituyen el acoso laboral afectan directamente a la dignidad e integridad personal del trabajador acosado, y es una realidad que no puede negarse en los centros de trabajo.

Coincidimos con Molero (2015), quien, acertadamente, sostiene que el acoso laboral se configura como la violación de los derechos fundamentales del trabajador, creando un entorno laboral hostil; además, es susceptible de afectar sus condiciones de trabajo.

Se advierte que los seis autores antes señalados precisan que el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales del trabajador, principalmente el derecho a la dignidad e integridad; en última instancia el derecho al trabajo, que sucede con la terminación del vínculo laboral a causa de los actos hostiles.

Por otro lado, el Convenio 190 de la OIT, ratificado el 31 de enero de 2022 en nuestro país, nos brinda un concepto más amplio sobre lo que debe entenderse como violencia y acoso en el trabajo, siendo este el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean

susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (OIT, 2022).

Finalmente, de la revisión del ordenamiento jurídico peruano podemos deducir que no existe una legislación específica, en profundidad y extensión, sobre el acoso laboral. No obstante, el acoso laboral que proviene del empleador hacia el trabajador (acoso laboral vertical ascendente) puede encuadrarse en el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el cual señala que constituyen actos de hostilidad equiparables al despido “los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”. A través de este apartado es que el trabajador puede optar por solicitar el cese de tales actos o la finalización del contrato de trabajo con la consiguiente indemnización como lo estipula el artículo 38 del mismo cuerpo normativo. Así lo señala Blancas (2007, como se citó en Díaz 2011).

2.2.1.1.3. Tipología del acoso laboral.

El acoso laboral, de acuerdo a la doctrina, puede ser horizontal o vertical.

- Horizontal: Sucede cuando, en la relación laboral, el acosador y la víctima se encuentran en la misma jerarquía o categoría laboral.
- Vertical: Se da cuando el agresor y la víctima son de distinta jerarquía en el centro de trabajo. Lugo (2017) distingue dos tipos:
 - Vertical descendente: Tendrá esta clasificación cuando el acosador sea el superior jerárquico de la víctima, es decir, utiliza el poder que tiene para intimidar a un subordinado.

- Vertical ascendente: Es poco frecuente encontrarlo en los centros de labores; sin embargo, ello no significa que no exista incidencias en la cual los subordinados están en contra del nombramiento o ascenso del superior jerárquico y cometen actos hostiles contra él.
- Mixto: Blancas (2013) indica que sucede cuando a los actos hostiles que provienen de los mismos trabajadores se suman los superiores jerárquicos.

2.2.1.1.4. Fases del acoso laboral.

La opinión mayoritaria coincide en que las fases de desarrollo de acoso laboral son cuatro, aunque con distintas denominaciones pero similar contenido.

Jarabo et al., (2005), desarrolla las siguientes fases:

- a. Conflicto: La personalidad distinta de cada individuo hace que surjan conflictos en cualquier ámbito social, siendo necesaria brindarle una solución inmediata, que incluso puede mejorar las condiciones que ocasionaron el conflicto. En esta primera fase del mobbing si no se proporciona una resolución al conflicto entre las partes, se incrementarán las probabilidades de acoso laboral.
- b. Estigmatización o mobbing: Al no haberse resuelto el conflicto en la primera fase, una de las partes inicia con los actos hostiles tomando el rol agresor. Por otro lado, la víctima comienza a manifestar conductas de inseguridad y desconfianza en sí mismo. Aunado a ello, los compañeros de trabajo pueden sumarse a las agresiones o solo ser indiferentes ante la situación, Leymann sostiene que la duración de esta fase puede ser de uno a tres años.

- c. **Intervención:** Los empleadores o los superiores toman conocimiento de los eventos suscitados y, posteriormente, intervienen pero esta intervención no necesariamente es para resolver el conflicto o cesar los actos hostiles; ello dependerá del tipo de medida que tome:
- **Positiva.-** El empleador o supervisor confronta el problema de manera satisfactoria acudiendo a las áreas correspondientes para buscar el bienestar de la víctima e imponiendo una sanción al agresor.
 - **Negativa.-** El empleador se muestra indiferente ante los actos de hostilidad; en algunos casos, incluso, considera culpable a la víctima.
- d. **Exclusión.-** A consecuencia del acoso laboral, la víctima presenta diversos problemas psíquicos (depresión, baja autoestima, estrés), físicos (insomnio, ansiedad, dolores musculares) e, incluso, puede tener pensamientos suicidas. Ante esta situación, aunado al aislamiento que vive la víctima en su centro de trabajo, ésta puede optar por la renuncia.

2.2.1.2. Violación de derechos fundamentales.

La Constitución Política del Perú alberga la gama de derechos fundamentales de toda persona y prescribe su defensa a la sociedad y al Estado.

A entender de Landa (2017), los derechos fundamentales son los derechos básicos de una persona y que tienen su base en la dignidad, y que constituyen el fundamento del Estado y la sociedad (p. 11).

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas señala que se produce una vulneración de los derechos cuando “el Estado incumple su obligación de garantizar que los ciudadanos puedan disfrutar de esos derechos sin discriminación o cuando no

satisface su obligación de respetar, proteger o hacerlos cumplir” (Naciones Unidas, 2022).

La dignidad, al ser el fundamento de otros derechos, se ve muy mermada a causa del acoso laboral.

2.2.1.2.1. Vulneración de la dignidad.

El derecho a la dignidad se encuentra consagrado en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú (1993) el cual indica “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”. Asimismo, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH, 1969) en el numeral 1 del artículo 11 el cual establece que toda persona *tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad*”.

Gutiérrez y Sosa (2013), han concluido que la dignidad de la persona se conceptualiza en:

- La dignidad como un mandato no instrumental.

La dignidad de la persona constituye un fin en sí mismo y posee un valor supremo, por lo cual el ser humano goza de protección frente a actos que humillan, degradan, menoscaban, ofenden y dañan su dignidad injustamente. El ser humano no es un medio para obtener ventajas, sino un sujeto de derecho que no merece recibir tratos indignos.

- Condición inherente al ser humano.

El derecho a la dignidad es inherente al ser humano, lo que significa que es poseedor de este derecho por el solo hecho de existir. El carácter universal de la dignidad hace referencia que todos los seres humanos lo poseen sin distinción alguna; esto quiere

decir, que ninguna persona es superior a otra, por lo tanto se debe respetar su dignidad independientemente de su entorno cultural o el contexto político.

En definitiva, el derecho a la dignidad del ser humano consiste en recibir un trato respetuoso, digno, justo, sin excepción alguna de raza, religión, sexo, idioma o cualquier otra circunstancia.

Asimismo, se exige el respeto del derecho a la dignidad tanto al Estado como a los particulares. El Estado no puede menoscabar la integridad y derechos de los ciudadanos, la dignidad de las personas no debe verse perjudicada por actos estatales, el respeto del derecho de la dignidad también es exigible al titular de este derecho. La afectación del derecho a la dignidad es evidenciada mediante la vulneración de los demás derechos fundamentales (Landa, 2017).

Hirigoyen (1998/1999), señala respecto a la dignidad que “uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse” (p. 44). En efecto, los actos crueles, inhumanos, degradantes y humillantes del acoso laboral vulnera este derecho constitucional poniendo, incluso el derecho al trabajo, ya que la finalidad de estos actos es lograr la renuncia del trabajador al puesto laboral. Por otro lado, el derecho del ser humano a recibir un trato, respetuoso, digno, justo, sin excepción alguna de raza, religión, sexo, idioma o cualquier otra circunstancia, se ve degradado por los efectos del acoso laboral en la víctima.

2.2.1.2.2. Vulneración de la integridad.

El inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la integridad en tres aspectos o dimensiones distintas como son: moral, psíquica y física.

- Integridad moral: comprende el desarrollo del proyecto personal en concordancia con los valores, principios y costumbres propios de cada individuo (Tribunal Constitucional, 2005). Su vulneración implica la imposición de convicciones o creencias que puedan anular las ideas particulares de las personas.
- Integridad psíquica: se entiende como la preservación del ámbito psicológico, es decir, la persona no debe ser objeto de tratos que lo afecten emocionalmente y que puedan denigrar su dignidad. Estos tratos pueden ser: maltrato verbal o gestual.
- Integridad física: protege, básicamente, el aspecto somático de la persona, y tiene por objetivo evitar que la persona sea objeto de tratos que lesionen su cuerpo o que comprometan su salud y vida, como procedimientos médicos injustificados de sustracción de órganos que comprometen directamente la vida de la persona, de acuerdo a Landa (2017).

El acoso laboral afecta, esencialmente, a la integridad psíquica, puesto que los actos hostiles como: ignorar los comentarios del trabajador, menoscabar su profesionalismo, abrumar con exceso de carga laboral o, en su defecto, no asignar tareas afectan emocionalmente al trabajador.

Sar (2008), considera que una efectiva protección al derecho a la vida conlleva garantizar previamente el derecho a la integridad, pues, la afectación al primer derecho inicia con una vulneración del segundo (p. 213). Bajo esa premisa, tenemos al acoso

laboral que vulnera directamente el derecho a la integridad, en última instancia vulnera el derecho a la vida, pues una de las consecuencias del acoso laboral o mobbing es que algunas víctimas buscan un escape o una solución “integral y radical” para finalizar con el dolor, la angustia y la desesperación a través del suicidio (Escartín et al., 2012, p. 68).

2.2.1.3. Creación de un entorno laboral hostil.

Salin (2003, como se citó en Piñuel y García, 2015), indica que “las conductas hostiles pueden convertirse en procesos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece” (p.18).

Hirigoyen (1998/1999), señala que en un centro laboral donde se realizan frecuentemente actos ofensivos, degradantes, humillantes e intimidatorios se afecta el derecho a la dignidad e integridad del trabajador y degradan el ambiente laboral.

En esa misma línea, Leymann (1990, como se citó en Navarrete, 2009) hace referencia a las actividades comunicativas, de hecho esto es cotidiano en los centros de trabajos y demás lugares donde se encuentren las personas; no obstante esta acción tan común tiene una consecuencia perjudicial cuando se trata de este fenómeno y de manera prolongada, pues no se usa con la finalidad de intercambiar ideas, sino con la intención de causar un daño. Estas acciones contaminan el ambiente de trabajo: manipulando la reputación de la víctima, aislamiento de los compañeros de trabajo, el exceso de carga laboral o la nulidad de la misma, así como amenaza o una posterior violencia.

Un clima laboral hostil se origina de manera silenciosa y se extiende peligrosamente, al inicio las víctimas del acoso laboral no perciben conductas ofensivas y no le dan importancia, con el tiempo estas agresiones se vuelven más habituales, así pues,

el trabajador se convierte en víctima de acoso laboral. La presencia de actos hostiles en un centro de trabajo contamina el ambiente de trabajo deteriorando las relaciones interpersonales entre compañeros, superiores y subordinados. Dificulta la comunicación y origina mayores problemas por la ausencia del diálogo. Además, influye directamente en la confianza y productividad del trabajador intimidado.

En un entorno laboral es normal que existan disputas y desacuerdos, si estas no se resuelven en la etapa inicial se empieza a crear un clima laboral hostil e inhumano. En muchos casos estos problemas no se llegan a solucionar y produce un ambiente más tenso y rígido, ante estas circunstancias hay dos posibilidades:

- La primera: que el entorno hostil persista y se indica al trabajador acosado como el culpable de los ataques en su contra, esto lo termina perjudicando gravemente porque la víctima padece un desgaste emocional intenso y renuncia a su trabajo.
- La segunda: que ante una situación crítica se busque resolver el problema y que el victimario reciba la sanción correspondiente.

En definitiva, es fundamental que el trabajador desarrolle sus actividades en un clima laboral saludable y donde, mínimamente, se respeten sus derechos fundamentales.

2.2.1.3.1. Situaciones de conflicto.

Las situaciones de conflicto se presentan en una primera etapa de acoso laboral, de las cuatro que la doctrina hace referencia.

En los centros laborales coexisten muchos trabajadores con diferentes visiones, organización y estilos de vida; ello influye bastante en las relaciones interpersonales y organizacionales creando una variedad de matices de personalidades que incluso pueden ser incompatibles creando conflictos de intereses (Pérez et al., 2006, p. 40).

En el mismo sentido señalan La Rosa y Rivas (2018) respecto al conflicto, como un hecho social en el que dos o más personas poseen intereses contradictorios sobre un mismo objeto y lo manifiestan mediante comportamientos encaminados a satisfacer esa necesidad.

Debemos precisar que el conflicto no siempre es malo o negativo, puede ser una ocasión de visionar ventajas, oportunidades de mejora tomando las habilidades de cada trabajador con puntos de vista diferente; esto dependerá de la forma en que se gestione el conflicto.

Es menester indicar que el conflicto no debe confundirse con violencia. El conflicto es una realidad cotidiana que puede conducir a mejorar la situación inicial de las partes. Mientras que la violencia es un mal manejo del conflicto que origina perjuicios, incluso, irremediables para las partes (La Rosa, 2013, como se citó en La Rosa y Rivas, 2018).

Un conflicto que no se resuelve se convierte en un punto de inflexión en las relaciones laborales y personales, propiciando, inclusive, que el acosador lo tome de excusa para iniciar los actos hostiles contra su víctima, que a su vez esta última lo puede tomar como un conflicto laboral cotidiano e ignorarlo esperando el cese de tales actos.

Es fundamental la actuación inmediata y eficiente del empleador para resolver los conflictos entre sus trabajadores, y que estos no trasciendan y se conviertan en foco de acoso laboral.

2.2.1.3.2. Bajo rendimiento.

Piñuel y García (2015) explican que el acoso laboral trae como consecuencia un proceso de victimización que incluye la destrucción de la psique del trabajador que es

elegido como víctima. Se suscita el desarrollo de la victimización a través de un proceso de inestabilidad emocional permanente en el que la víctima pierde su posición social en el entorno laboral en el cual se había desenvuelto sin ninguna dificultad. El victimario busca que el acosado cometa errores, se sienta inseguro y no pueda desarrollar sus actividades, para esto se emplean todo tipo de conspiraciones, argumentos falsos, enredos y engaños, trayendo como consecuencia la reducción del desempeño laboral del trabajador. En muchos casos el victimario tiene como propósito que la víctima renuncie a su trabajo, ahorrando así al empleador el pago de una indemnización por despido lesivo, consiguiendo que el trabajador que considera incómodo abandone el centro laboral.

El usual acoso laboral entre el superior jerárquico y el subordinado, debido a que el primero usa su posición de poder para tratar injustamente a los trabajadores, trae como consecuencia que haya desinterés y falta de motivación en el desarrollo de labores, lo cual conduce a un bajo rendimiento laboral.

2.2.1.4. Afectación a las condiciones de trabajo.

Sobre el particular, Chiavenato (2011) manifiesta que las condiciones de trabajo comprenden las condiciones ambientales en las que se desarrolla el trabajo, estas circunstancias influirán en la productividad y rendimiento del trabajador, asimismo en los riesgos que puede sufrir éste (p. 193).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) sostiene que las condiciones de trabajo se encuentran relacionadas con el estado del entorno laboral, es decir, tiene una visión integradora entre el aspecto social y laboral de una persona. Los riesgos laborales, accidentes de trabajo, etc. son el producto de una mala gestión en la organización, pues, se deduce que las condiciones de trabajo están expuestas a factores de

riesgo, y, consecuentemente, éstas influirán considerablemente en la salud del trabajador (p. 16).

Asimismo, la OIT indica que las condiciones de trabajo se encuentran integradas por varios tipos de condiciones, como: condiciones físicas y organizativas.

2.2.1.4.1. Condiciones físicas.

Respecto a las condiciones físicas laborales “son las condiciones ambientales que rodean a los empleados mientras trabajan, como exposición a ruidos, temperaturas extremas, gases tóxicos, agentes químicos, mala o excesiva iluminación, exposición a la intemperie, descargas eléctricas, alturas, así como los equipos de protección individual, vestimenta, uniformes y los esquemas de higiene y seguridad que proporciona la organización” (Chiavenato, 2011, p. 302)

Por su parte, el artículo 22 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico prescribe que las condiciones ambientales de trabajo deben adaptarse a las características físicas y mentales de los trabajadores, y a la naturaleza de las actividades que realicen. Lo mismo sucede con los equipos y herramientas propias de cada puesto de trabajo, deben ajustarse a las características físicas y mentales de los trabajadores, como lo ordena el artículo 18 del mismo cuerpo normativo.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2015), identifica como riesgo disergonómico en los ambientes laborales, los problemas relacionados a la iluminación, humedad, temperatura y exposición al ruido, los cuales pueden ocasionar daños como: reflejos molestos, deslumbramiento, alergias respiratorias, daño auditivo, estrés por ruido excesivo de conversaciones.

Finalmente, los uniformes también forman parte de las condiciones físicas del centro de trabajo. De acuerdo al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, estos implementos deben ser proporcionados por la Municipalidad y deben ser visibles, transpirables, tener las características de acuerdo al sexo, las medidas antropométricas y adaptarse a las condiciones climáticas y geográficas del lugar donde se presta el servicio. El equipamiento a los obreros municipales incluye, también, calzado conforme a las características de cada puesto de trabajo, equipos de protección personal (EPPs) que se volvieron obligatorios durante el Estado de Emergencia Sanitaria, herramientas para cada puesto de trabajo, cuyas características son establecidas mediante resolución ministerial.

2.2.1.4.2. Condiciones organizativas.

Las condiciones organizativas de un centro laboral están integradas por la jornada de trabajo, descanso y horario.

- **Jornada de trabajo:** Es el número de horas diarias, semanales o mensuales en que el trabajador desarrolla sus labores cumpliendo con el contrato de trabajo, la jornada establece la hora de ingreso y salida del centro de labores; asimismo, el horario de alimentos y los descansos, de acuerdo a Chiavenato (2011, p. 380). En la Constitución Política vigente, el artículo 25 señala que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- **Descanso:** Consiste en que el trabajador deja de laborar uno o más días, pero el trabajador sigue recibiendo la contraprestación debida. El descanso está reconocido en la Constitución Política, en el artículo 25, el cual señala que los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado (Haro, 2013, p.186).

- **Horario:** El horario laboral es el tiempo preciso establecido por el empleador en cual el trabajador empieza y finaliza la jornada laboral diaria. Al respecto conviene decir que el empleador puede cambiar prudencialmente los horarios, ello va depender de las necesidades del centro de labores (Haro, 2013, p.185).

2.2.2. Estabilidad laboral.

2.2.2.1. Aspectos generales.

2.2.2.1.1. Antecedentes.

Los precedentes de la estabilidad laboral se dieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro (México) en 1917, el inciso a) del artículo 123 establecía que: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”, de acuerdo con Blancas (2013, p. 93).

Haro (2013) afirma que, en el Perú, en 1924 con la Ley N° 4916, el empleador de manera unilateral podía rescindir el contrato de trabajo, solo con la condición de una anticipación de 90 días, esto sucedía en el caso de los trabajadores empleados; para los trabajadores obreros, el tiempo establecido era solo de 15 días. Cuando finalizaba la relación laboral, el empleador únicamente debía pagar al trabajador la Compensación por Tiempo de Servicios. El trabajador perdía los beneficios sociales acumulados si era despedido por una falta grave debidamente probada.

En 1970, en el Gobierno Militar de Juan Velasco Alvarado, se promulgó el Decreto Ley N° 18471, el cual establecía una estabilidad laboral absoluta. En el mencionado decreto se eliminó la potestad de remitir solo avisos de despido al trabajador.

Asimismo, el empleador únicamente despediría a los trabajadores si estos incurrieran en falta grave debidamente comprobada.

En 1978, en el gobierno de Francisco Morales Bermúdez, se dictó la Ley N° 22126 la cual albergaba la estabilidad laboral relativa. Esta ley facultaba a los empleadores a rescindir los contratos laborales que se suscribieran desde la entrada en vigencia de la nueva ley, con el único requisito de un preaviso de 90 días o el pago de este tiempo.

Por otro lado, esta ley imponía que el empleador no podía despedir a un trabajador después de tres años. Como era de esperarse, muchos empleadores despedían a sus trabajadores antes de que éstos cumplieran el periodo mencionado para adquirir una estabilidad laboral absoluta.

La Constitución de 1979 evidenciaba la elección por la estabilidad laboral absoluta al establecer en su artículo 48 lo siguiente: *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”*.

En 1986, en el gobierno de Alan García Pérez, se promulga la Ley N° 24514 que contiene la estabilidad laboral absoluta y deroga las normas anteriores contrarias a esta.

Finalmente, en el gobierno de Alberto Fujimori Fujimori, en la Constitución vigente de 1993 no se hace una clara precisión en el artículo 27 estableciendo lo siguiente: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. No obstante, podemos colegir que en el Decreto Legislativo N° 728 se ampara una estabilidad laboral relativa. Si bien, en el ordenamiento jurídico vigente, la

estabilidad laboral no se encuentra regulada constitucionalmente, esta delega tal regulación a normas de carácter infraconstitucional (p.236).

2.2.2.1.2. Definición.

Toyama (2005, como se citó en Vitteri 2018), sostiene que la estabilidad laboral es aquel derecho mediante el cual el trabajador se siente amparado frente a las adversidades en el centro laboral; asimismo, sostiene que la estabilidad es la base para el ejercicio de los demás derechos laborales, ya que sin ellos no sería posible su exigibilidad ni su ejercicio (p.186).

Por otro lado, Sánchez (2014, como se citó en Vitteri 2018), menciona que la estabilidad en el puesto de trabajo está vinculada al principio de continuidad, conservándose el puesto del trabajador en el tiempo y manteniéndose vigentes los derechos, deberes y obligaciones de la relación laboral. Ello en razón a que, cuanto mayor sea el tiempo de la relación laboral, mayor será el bienestar económico y social del trabajador (p. 186).

La estabilidad laboral tiene por finalidad garantizar la continuidad, permanencia, conservación y mantenimiento del contrato laboral del trabajador, esta figura jurídica lo protege frente al despido arbitrario del empleador. Es decir, el empleador solo podrá despedir al trabajador cuando exista causa justificada y prevista en la disposición laboral.

2.2.2.2. Vinculación con el principio de continuidad.

Arévalo (2016), alude que este principio tiene su fundamento en una de las características del contrato de trabajo, tracto sucesivo, debido a que la prestación de servicio no se agota en una sola ocasión, sino tiene continuidad en el tiempo. El principio de continuidad tiene como finalidad la búsqueda de la conservación del vínculo laboral

en favor del trabajador hasta que pueda surgir una causal establecida en la norma que extinga esta relación laboral.

Alcances del principio de continuidad según Plá (1978, como se citó en Blancas, 2013, p. 103):

- a. Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- b. Amplitud para las transformaciones del contrato.
- c. Facilidades en que se haya incurrido.
- d. Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal.
- e. Interpretación de las interrupciones de los contratos con simples suspensiones.
- f. Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

En concordancia con lo anterior, en nuestro ordenamiento jurídico podemos advertir el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, el cual prescribe en su primer párrafo: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

En esa línea de ideas, Pasco (2009, como se citó en Vitteri, 2018) afirma que la estabilidad laboral es la máxima expresión del principio de continuidad, además de que esta estabilidad tiene sus matices y se clasifica en: de ingreso y salida. No obstante, el laboralista uruguayo, Plá (1978, como se citó en Blancas, 2013) aclara que “la estabilidad se basa o fundamenta en el principio de continuidad, pero no se confunde ni identifica con éste, del cual viene a ser una expresión concreta vinculada a aquella “resistencia” a la disolución de la relación laboral por acto unilateral del empleador, en que consiste uno de los aspectos de aquel principio” (p. 104).

2.2.2.2.1. Estabilidad laboral de entrada.

Es la protección legal a través del cual desde el comienzo del contrato laboral el trabajador está protegido ante la conclusión de la relación laboral. En ese contexto, el trabajador goza la estabilidad laboral de entrada luego de que haya transcurrido el periodo de prueba (Toyama, 2015, p.542).

Es la protección jurídica que hace efectivo el contrato laboral, es decir, el empleado tiene derecho a un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre que el desarrollo de actividades laborales sea de carácter permanente, de acuerdo con Obregón (2016).

2.2.2.2.2. Estabilidad laboral de salida.

Es la garantía jurídica laboral que ampara al trabajador ante la conclusión de la relación laboral, lo cual significa que solo cabe la posibilidad de ello por causas establecidas en la norma.

2.2.2.3. Conservación del puesto de trabajo.

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 37 de la sentencia del expediente N° 0090-2004-AA/TC, ha considerado que el contenido esencial del derecho al trabajo supone dos aspectos: por un lado, el acceso al trabajo, para ello el Estado debe adoptar políticas para fomentar que la población acceda a un puesto de trabajo; y por otro, la proscripción de ser despedido sin una causa justa que se establezca en la norma.

Distinto es el caso de Sastre (1996, como se citó en Nava, 2019), quien no considera dos aspectos, sino tres: primero, la pretensión de conseguir una ocupación, segundo, la garantía de un puesto de trabajo que sea adecuado, y tercero: la conservación de este puesto laboral, es decir, la estabilidad laboral.

Sin embargo, la doctrina mayoritaria y el Tribunal Constitucional, como se advierte en líneas anteriores, consideran únicamente dos aspectos, manifestaciones, facetas de este derecho constitucional: el acceso a un puesto de trabajo, y la conservación de éste con la consecuente prohibición de ser despedido sin mediar causa justa.

En ese sentido, la conservación del puesto de trabajo es una manifestación del derecho al trabajo, en otras palabras, integra este derecho constitucional, prohibiendo un despido sin una causa establecida.

Asimismo, tenemos el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, que en su artículo 6 inciso 1 establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”. También es necesario mencionar al inciso d del artículo 7 de este Protocolo, el cual hace referencia a la estabilidad de los trabajadores y a su separación, en caso corresponda, de acuerdo a una justa causa. En caso suceda un despido injustificado se garantiza una indemnización o readmisión del trabajador. Cabe resaltar que este Protocolo compromete a los Estados partes, en los que se encuentra Perú, a garantizar estos preceptos, es decir, garantizar el derecho al trabajo, estabilidad y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias para el desarrollo de las actividades laborales. Contrario a lo normado, el acoso laboral pone en riesgo la estabilidad laboral, vale decir, que pone en riesgo el ejercicio del derecho al trabajo, pues como consecuencia de las diversas conductas hostiles el trabajador que tiene conocimiento sobre el procedimiento para este fenómeno puede optar por el despido indirecto, o en otros casos el trabajador

únicamente renuncia como un medio de escape antes tales actos que denigran su dignidad. En ambos casos se observa que se pone fin al vínculo laboral, y ello atenta directamente a la estabilidad laboral que forma parte del derecho al trabajo, sumando la cifra de desempleo, por el ámbito laboral, y uniéndose a las cifras de personas que sufren de ansiedad, baja autoestima, depresión, e, incluso, suicidio, en el ámbito psicológico.

2.2.2.3.1. Despido fraudulento.

El Tribunal Constitucional (2013), sostiene que el despido fraudulento se produce cuando el empleador atribuye al trabajador hechos contrarios a la verdad, evidentemente falsos o engañosos, es decir, se le imputa una falta no establecida en el ordenamiento jurídico, lesionando el principio de tipicidad. Elementos que constituyen despido fraudulento:

- Se le imputa al trabajador hechos inexistentes.
- Atribuir una falta que no se encuentra en la norma.
- Se extingue la relación laboral con vicio de voluntad.
- A través de elaboración de pruebas.

Se considera como remedios ante este despido: la indemnización o reposición.

Asimismo, a efectos de esbozar un mayor panorama sobre el despido en esta investigación, tenemos las siguientes figuras:

- a. La renuncia o retiro voluntario del trabajador: Las formalidades para la presentación de la renuncia se encuentran establecidas en el artículo 18 del TUO del Decreto Legislativo 728. En esta sección se presentarán las ideas que la doctrina ha determinado como una consecuencia de acoso laboral en el trabajador.

En ese sentido, Piñuel y García (2015) manifiestan que a través del acoso laboral se pretende destruir la fortaleza de la víctima con la finalidad de que ésta abandone su puesto de trabajo para que la organización se ahorre el pago de la indemnización o, en su defecto, lograr que el trabajador acepte condiciones deplorables (p. 272).

Asimismo, en la investigación del Instituto Aguascalientes de las Mujeres (2011) se indica que el acoso laboral destruye la autoestima de la víctima, agobiándole para que empiece a incumplir sus obligaciones, creando una situación insegura para la víctima, quien puede optar por abandonar su puesto de trabajo de manera “voluntaria” sin considerar solicitar una indemnización o traslado.

Reforzando lo expuesto, Pérez et al., (2006) expresa que “la conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida, cuando no anulada, su capacidad para encontrar nuevos empleos” (p. 48).

En conclusión, una de las consecuencias para el trabajador es la renuncia, debido a que esta es vista como una opción de escape a los actos hostiles que sufre en una organización. Si bien, nuestra normativa contempla un procedimiento que debe seguir el trabajador para solicitar el cese de estos actos hostiles, consideramos que si éste es víctima de acoso laboral por parte de sus superiores jerárquicos no podrá cursarse la imputación correspondiente al agresor, por el temor e intimidación que aquel causó en la víctima. Por otra parte, si la víctima aún conserva su fortaleza, muchas veces no realiza este procedimiento por desconocer tal mandato. En

consecuencia, el trabajador renuncia en un intento de escapar de un entorno laboral hostil y se convierte en una cifra más del desempleo, aunado a que su capacidad de buscar un nuevo empleo se ve mermado por la inseguridad laboral que sembraron en la víctima.

- b. Despido indirecto: El contrato de trabajo tiene carácter sinalagmático entre las partes, es decir, el empleador y trabajador tienen derechos y obligaciones. Ante el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, el empleador puede despedirlo invocando la causal correspondiente. Por otra parte, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, la norma ha previsto que el trabajador puede optar por ponerle fin al vínculo laboral bajo el despido indirecto, posteriormente, solicitar una indemnización a través de un proceso judicial.

El artículo 30 de la LPCL establece sobre los actos hostiles que se equiparan a este tipo de despido, entre ellos tenemos al inciso g) los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. Blancas (2013) concluye que este inciso comprende de manera implícita el acoso moral o laboral, y brinda a los jueces un sustento normativo para resolver tales casos.

2.2.2.4. Bienestar económico.

El bienestar económico es estudiado a partir del ingreso que perciben y disponen las personas para adquirir bienes y servicios esenciales para la satisfacción de sus necesidades (CONEVAL, 2020).

Por otra parte, Duarte y Elías (2007) establecen que el bienestar económico “tiene que ver con la forma en que se ha dado el reparto de los recursos en una comunidad, y la retribución o remuneración tanto al trabajo realizado, como a los riesgos que toda

empresa económica involucra” (p. 305). Asimismo, los autores añaden que, el bienestar económico es aquel que complementa los requerimientos patrimoniales de las personas, garantizando comodidad y confort, no solo a los titulares de tal bienestar, sino que éste se extiende a los sucesores, con todas las mejoras que contenga.

2.2.2.4.1. Remuneración.

El derecho a la remuneración se encuentra consagrada en el cuarto párrafo del artículo 23 de la Constitución vigente, el cual señala que no se puede obligar que una persona realice un trabajo sin la contraprestación correspondiente.

El Convenio N° 95 sobre la protección del salario de la OIT, de 1949, en el artículo 1 refiere que el salario es el ingreso económico que percibe un trabajador por la prestación de servicios a favor del empleador sobre la base del contrato de trabajo, la remuneración es establecida de acuerdo al ordenamiento jurídico de cada país.

Asimismo, la remuneración constituye un elemento esencial del contrato. Ferro (2019) le atribuye carácter omnicomprendivo en el sentido de que todo lo que se le retribuye al trabajador como contraprestación forma parte de la remuneración, ya sea en dinero o especie, y que ésta sea de libre disposición.

Finalmente, el Tribunal Constitucional ha establecido que “El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador” (Tribunal Constitucional, 2004).

2.2.2.4.2. Adquisición de bienes y servicios.

Cuando el acoso laboral llega a su fase final, se evidencia el riesgo de pérdida del trabajo, ya sea por renuncia o despido; consecuentemente, la víctima es impedida de percibir remuneraciones con las cuales adquirir bienes y servicios para la satisfacción de sus necesidades básicas. Cabe señalar, que una persona desempleada no cuenta con recursos necesarios para la obtención de bienes y servicios, lo cual afecta directamente a su calidad de vida.

2.2.2.5. Bienestar social.

El bienestar social comprende un conjunto de elementos que tienen gran impacto en la calidad de vida del ser humano, garantiza que su existencia cuente con todos los componentes que generen bienestar y la satisfacción de sus necesidades elementales. El bienestar social es un atributo que no se contempla de manera directa. La percepción del bienestar social es abstracta, ya que tiene un notable subjetivismo, es decir; cada sujeto define su propio concepto de bienestar, por consiguiente, el bienestar de la sociedad depende del bienestar de sus integrantes de acuerdo con Duarte y Elías (2007).

2.2.2.5.1. Calidad de vida.

Alves et al., (2013) indica que, el trabajador pasa gran parte de su vida desarrollando actividades laborales. El desarrollo de labores del trabajador influye en su calidad de vida:

- En el aspecto material: por la prestación de servicios el trabajador percibe un salario con el cual puede satisfacer sus necesidades básicas, entre otras.
- En el bienestar emocional: el desarrollo de actividades y el entorno laboral tienen un impacto en el bienestar emocional del trabajador, ya que un clima laboral hostil

puede generar desmotivación, insatisfacción, malestar y desinterés en la ejecución de las actividades asignadas al trabajador.

2.2.2.5.2. Satisfacción de necesidades sociales.

Ander-Egg (2009) define a las necesidades sociales como la manera en que las personas se relacionan entre sí, ya sea a nivel familiar, amical u otras relaciones interpersonales. La satisfacción de estas necesidades sociales implica la autorrealización, solidaridad, aprobación del entorno y reconocimiento social.

2.3. Bases conceptuales

- **Acoso laboral**

El maltrato verbal continuado y deliberado que recibe un trabajador por parte de sus compañeros de trabajo, que se comportan con él cruelmente con la finalidad de lograr su destrucción psicológica, obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ajenos a un trato respetuoso que atenta contra la dignidad de la persona (Piñuel, 2001, como se citó en Piñuel y García, 2015, p. 24).

- **Conflicto**

Son aquellas circunstancias de desacuerdos, disputas, discrepancias, divergencias y enfrentamientos que no han sido resueltos, de acuerdo con la Real Academia Española (s.f., definición 1).

- **Derecho al trabajo**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el inciso 1 del artículo 6 refiere “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente

escogido o aceptado”, y los Estados partes tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

- **Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral es aquel derecho por el cual se busca conservar el contrato de trabajo ante los cambios que se pudieran presentar en la relación laboral, siendo la estabilidad laboral una manifestación del principio de continuidad (Toyama, 2015, p. 541).

- **Hostilidad**

Hostilizar significa atentar, agredir, atosigar, atacar, mortificar, fastidiar, a alguien con persistencia (Real Academia Española, 2001, definición 2).

En el acoso laboral la hostilidad se manifiesta frecuentemente en pequeñas dosis durante todos los días, las semanas, meses y años. El acoso se origina de manera sutil y se prolifera perniciosamente, al comienzo las víctimas no perciben las ofensas y no le dan importancia. Posteriormente, los actos hostiles van en aumento continuo y la persona acosada se pone en situación de inferioridad y recibe conductas degradantes y humillantes.

La víctima difícilmente se recupera. Cabe mencionar que cuando se exterioriza la hostilidad significa la degradación de la moral, en esta etapa el victimario busca arruinar a la víctima, de acuerdo con Hirigoyen (1998/1999).

- **Humillar**

Herir el amor propio o la dignidad de alguien. También se ofrece la definición de pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo (Real Academia Española, 2022).

- **Organización**

Grupo de personas que se regulan por un sistema de normas para la realización de un determinado objetivo (Real Academia Española, s.f., definición 2).

- **Relación laboral**

El MTPE, (2017), refiere que la relación de trabajo es el vínculo entre empleador y trabajador en una relación laboral, de ello surgen derechos y obligaciones para ambos, estos se regulan por el Estado o por el ámbito privado, mediante un contrato laboral o convenio colectivo.

- **Renuncia**

“La renuncia es el acto jurídico por el cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido su contrato laboral” (Haro, 2013, p. 238).

2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas o bases antropológicas

La epistemología, según Ñaupas (2014) se deriva de dos vocablos griegos: *episteme* = conocimiento científico, y *logos* = tratado. En ese sentido, la epistemología es la rama de la filosofía que se enfoca en el estudio de la ciencia o conocimiento científico.

Por otro lado, Aranzamendi (2010) reconoce una epistemología general y una específica. La primera es el estudio del conocimiento científico de manera general; el segundo, la epistemología específica es un estudio enfocado en las ramas de las distintas ciencias, en el caso en particular la epistemología jurídica.

En tal sentido, la investigación jurídica nos permite reflexionar sobre la viabilidad para conocer el derecho, institución o figura jurídica, y permite saber cómo es posible hacerlo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. *Ámbito*

Carrasco (2006) lo define como “el conjunto de elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, etc.) globales, finitos e infinitos, a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación” (p. 236).

En ese sentido, la investigación tuvo como ámbito de estudio al personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.2. *Población*

Carrasco (2006) indica que la **población** “es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). En ese orden de ideas, la investigación tuvo como población a los 377 trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.3. *Muestra*

Un sector de la doctrina manifiesta que la **muestra** está conformada por el 30% de la población total. En ese sentido, nuestra muestra fue de 113 trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Para el **tipo de muestreo** se empleó el método probabilístico de tipo aleatorio, lo cual supone que los sujetos de estudio tienen las mismas probabilidades de ser elegidos para la muestra, según Ñaupas (2014).

3.4. *Nivel y tipo de estudio*

En la investigación se empleó el **nivel correlacional**, el cual tiene como finalidad “especificar las propiedades, características, perfiles de grupos, comunidades, objeto o

cualquier fenómeno, se recolectan datos de la variable de estudio y se miden” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018 como se citó en Arias, 2020 p. 44).

La investigación fue de *tipo aplicada*, ya que esta tiene propósitos prácticos definidos, es decir, supone producir cambios en un sector de la realidad, de acuerdo con Carrasco (2006).

3.5. Diseño de investigación

Asimismo, la investigación empleó el *diseño no experimental* de tipo *correlacional*, fue no experimental debido a que en esta investigación no se manipularon las variables de manera intencional, sino se observaron hechos que ya existen, de acuerdo a Hernández et al., (2014).

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1. Métodos.

Entre los métodos particulares tenemos al método hipotético-deductivo que es el ciclo completo de inducción-deducción, según Bisquerra (1998, como se citó en Valderrama, 2016), quien expresa que “a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. Partiendo del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que; luego, esta se intenta validar empíricamente” (p. 97).

En la investigación se empleó el método *hipotético-deductivo*, puesto que: se observó un problema en la realidad, se formularon hipótesis y se contrastaron para deducir las consecuencias, conforme a Ñaupás (2014).

3.6.2. Técnicas.

Arias (2020), manifiesta que “son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos” (p. 54). En la presente investigación se empleó:

- **Encuesta:** técnica de investigación para la búsqueda, exploración y recolección de datos, a través de preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación (Carrasco, 2006, p. 314).

3.6.3. Instrumento.

Los instrumentos son los recursos que nos permiten extraer la información de la realidad y que tienen como finalidad la verificación del logro de los objetivos, la medición de variables y validación de hipótesis, de acuerdo con Niño (2011). En tal sentido, el instrumento que utilizamos fue:

- **Cuestionario:** “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo” (Ñaupas et al., 2014, p. 211).

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1. Validación de los instrumentos

Hernández et al., (2014) sostiene que la validación se refiere “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). En ese sentido, se utilizó la validación de contenido a través de Juicio de Expertos, quienes analizaron y evaluaron la Hoja de Validación de Instrumento en los criterios de: relevancia,

coherencia, suficiencia y claridad. Para la validación del instrumento, los expertos tuvieron al alcance la Matriz de Consistencia y la Matriz de Operacionalización de Variables.

A través del Coeficiente de la Validez de Contenido, propuesta de Hernández (2002, como se citó en Pedrosa et al., 2013), con la siguiente fórmula:

$$CVC = CVC_1 - Pe_1$$

De las cuales:

$$CVC_1 = M/V$$

M: media del elemento de la puntuación dada por los expertos.
V: puntuación máxima que el ítem puede alcanzar.

Donde:

$$Pe_1 = (1/j)^j$$

Donde:

J: número de expertos.

Realizada la operación en Excel, obtuvimos como CVC un 0.85, que según la escala de valores de Hernández Nieto, nos encontraríamos con una validez y concordancia *buenas*.

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández et al., 2013, como se citó en Hernández et al., 2014, p. 200). Para determinar la confiabilidad de nuestro instrumento de investigación hicimos uso del coeficiente del Alfa de Cronbach con la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α : Alfa de Cronbach

V_i : Varianza de cada ítem

K: número de ítems

V_t : Varianza del total

Luego de procesar los datos en el software de Excel, obtuvimos $\alpha = 0.84$, el cual indica *buena* fiabilidad de los ítems analizados, de acuerdo a la escala del Alfa de Cronbach.

3.8. Procedimiento

El procedimiento es un conjunto de etapas fundamentales del saber científico, el cual se desarrolla mediante una serie de fases de manera sistemática y ordenada.

En ese sentido, se ejecutaron los siguientes pasos para el desarrollo de la investigación:

- Luego de esbozar las bases teóricas se realizó la recopilación de los datos mediante los cuestionarios, para lo cual:
 - Se solicitó a la Municipalidad Provincial de Huánuco autorización para aplicar los cuestionarios a los obreros municipales.
 - Una vez obtenida la autorización, se aplicó los cuestionarios a los obreros municipales.
- Luego de haber recopilado los datos mediante los cuestionarios, estos se procesaron, analizaron, examinaron e interpretaron.

3.9. Tabulación y análisis de datos

El análisis y la interpretación de datos encuentran su base en el correcto procesamiento de datos, pues éste facilita analizar e interpretar datos recolectados.

Los datos que se obtuvieron al aplicar los cuestionarios a los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco, fueron ingresados al programa SPSS para su posterior tabulación a través de tablas y gráficos que permiten una visión integral para el análisis e interpretación de los resultados.

3.10. Consideraciones éticas

Ñaupas et al., (2014) señala que “la ética en la investigación científica es la imparcialidad y la objetividad, en todo el proceso de la investigación” (p. 465).

Ferrer (2011), afirma que los seres humanos deben ser consideradas como un fin positivo de las intervenciones, esto llevado al campo de la investigación significa que la instrumentalización se origina cuando con las acciones no se pretende beneficiar a la personas intervenidas, sino a otros grupos, y cuando no se tiene su aprobación. Cuando no hay instrumentalización, el principio ético impulsa a que la investigación brinde a la sociedad una vida mejor.

En tal sentido, se desarrolló la investigación respetando los derechos de autor, ya que las diversas teorías plasmadas en la presente investigación contaron con citas de los autores correspondientes. Las citas en mención cumplen con las formalidades establecidas por las normas APA. Asimismo, se tuvo el consentimiento de las personas que conformaron parte de la muestra y no se modificaron las respuestas obtenidas en el desarrollo del cuestionario a fin de lograr veracidad en los resultados.

CAPÍTULO IV: RESULTADO

4.1. Análisis descriptivo de resultados

En la presente sección, se exponen los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los 113 obreros municipales que conforman nuestra muestra. Mediante tablas y gráficos se interpretaron del siguiente modo:

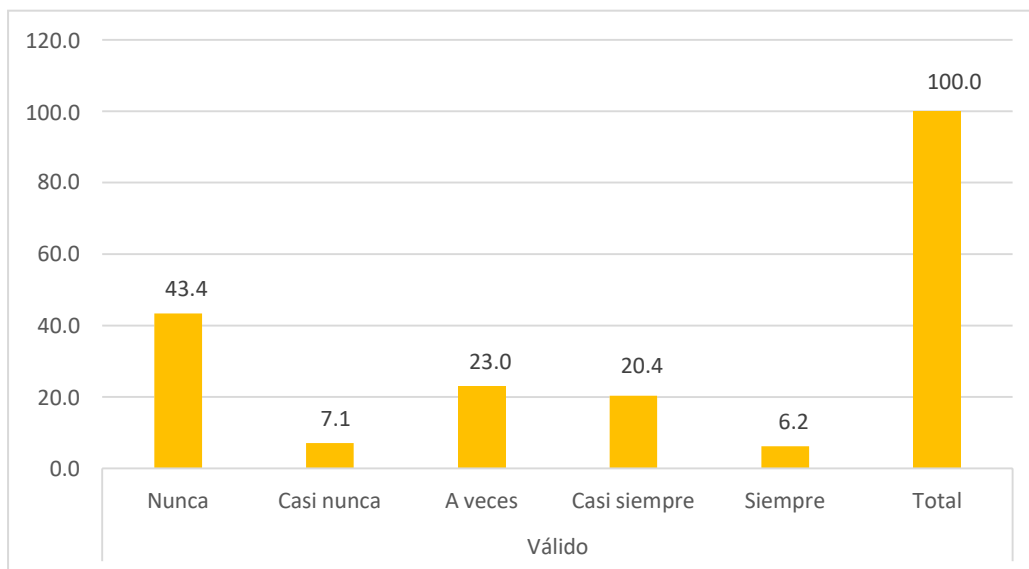
1: ¿Recibe usted tratos humillantes de sus jefes?

Tabla 1: Trabajadores que reciben tratos humillantes de sus jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	49	43.4%	43.4%	43.4%
	Casi nunca	8	7.1%	7.1%	50.4%
	A veces	26	23.0%	23.0%	73.5%
	Casi siempre	23	20.4%	20.4%	93.8%
	Siempre	7	6.2%	6.2%	100.0%
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 01



Análisis e interpretación

De acuerdo con nuestros datos el 43.4% de los encuestados refiere que nunca recibió tratos humillantes por parte de sus jefes; el 7.1% menciona que casi nunca reciben tratos humillantes; el 23% menciona que recibe a veces tratos humillantes; 20.4%

menciona que recibe casi siempre y el 6.2% menciona que siempre recibe tratos humillantes, tal y como se ve el siguiente gráfico.

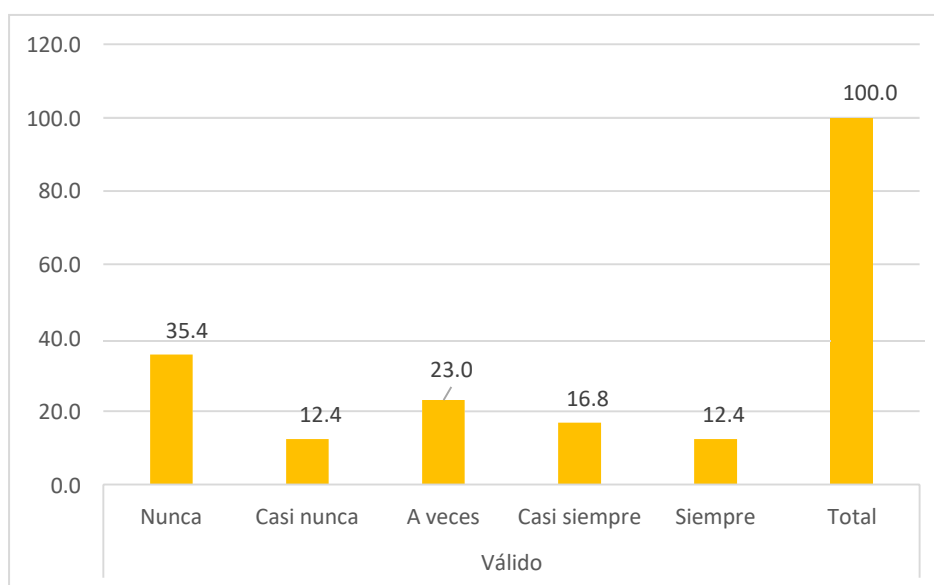
2: ¿Observa conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores?

Tabla 2: Conductas de menosprecio de jefes observadas por los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	40	35.4%	35.4%	35.4%
	Casi nunca	14	12.4%	12.4%	47.8%
	A veces	26	23.0%	23.0%	70.8%
	Casi siempre	19	16.8%	16.8%	87.6%
	Siempre	14	12.4%	12.4%	100.0%
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 02



Análisis e interpretación

De la tabla y gráfico mostrado, se podemos determinar que el 35.4% menciona que nunca ha observado conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores; el 12.4% señala que casi nunca ha observado conductas de menosprecio de jefes hacia trabajadores; el 23% indica que a veces observa esas conductas de menosprecio; el 16.8%

menciona que casi siempre observa dichas conductas y el 12.4% indica que siempre observan esas conductas de menosprecio del jefe hacia el trabajador.

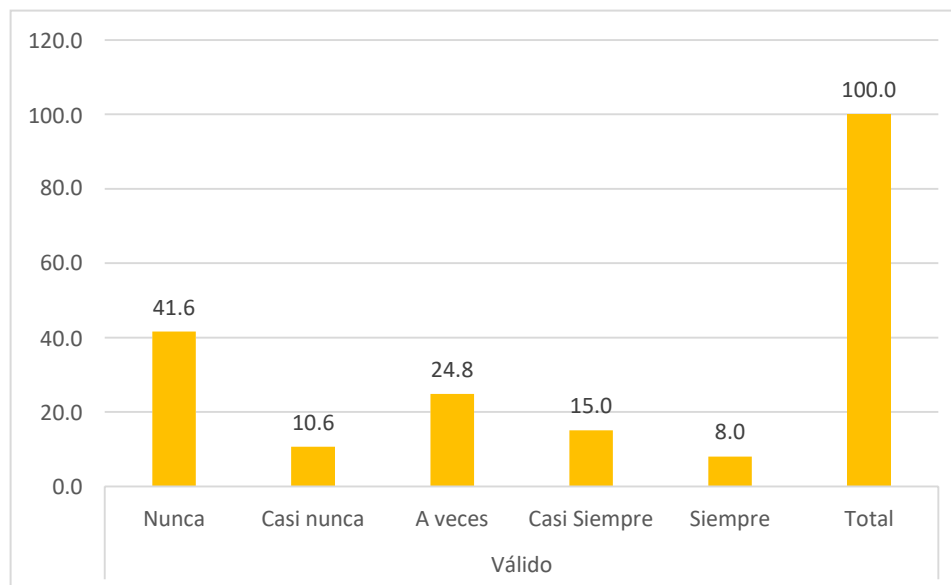
3: ¿Observa maltrato verbal de sus jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo?

Tabla 3: Trabajadores que han observado maltrato verbal por parte de sus jefes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	47	41.6%	41.6%	41.6%
	Casi nunca	12	10.6%	10.6%	52.2%
	A veces	28	24.8%	24.8%	77.0%
	Casi Siempre	17	15.0%	15.0%	92.0%
	Siempre	9	8.0%	8.0%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 03



Análisis e interpretación

Al respecto, el 41.6% refiere que nunca ha observado maltrato verbal de los jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo; el 10.6% señala que casi nunca ha observado maltrato verbal; el 24.8% afirma que a veces ha observado maltrato verbal; el

15% menciona que casi siempre observa maltrato verbal en su centro de trabajo, mientras que el 8% indica que siempre observa maltrato verbal del jefe hacia los trabajadores.

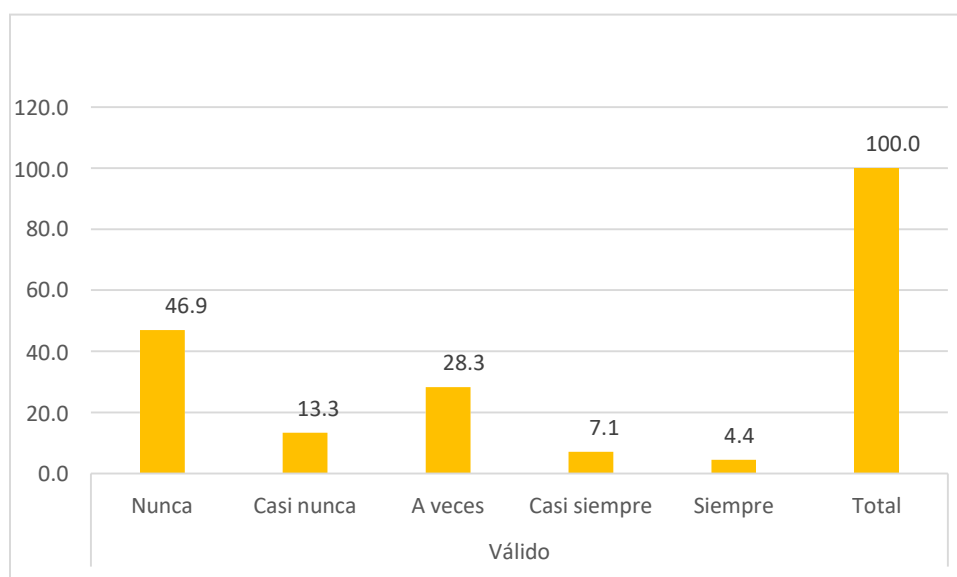
4: ¿Considera usted que los malos tratos del jefe forman parte del trabajo?

Tabla 4: Trabajadores que consideran que el maltrato de sus jefes forman parte de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	53	46.9%	46.9%	46.9%
	Casi nunca	15	13.3%	13.3%	60.2%
	A veces	32	28.3%	28.3%	88.5%
	Casi siempre	8	7.1%	7.1%	95.6%
	Siempre	5	4.4%	4.4%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 04



Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos expuestos, un 46.9% indica que los malos tratos nunca forman parte del trabajo; el 13.3% señala que casi nunca han considerado que los malos tratos formen parte de su trabajo; el 28.3% afirma que a veces considera que los malos tratos forman parte de su trabajo; por otro lado, el 7.1% menciona que los malos tratos

casi siempre forman parte del trabajo, similar al 4.4% que mencionan en una frecuencia de siempre.

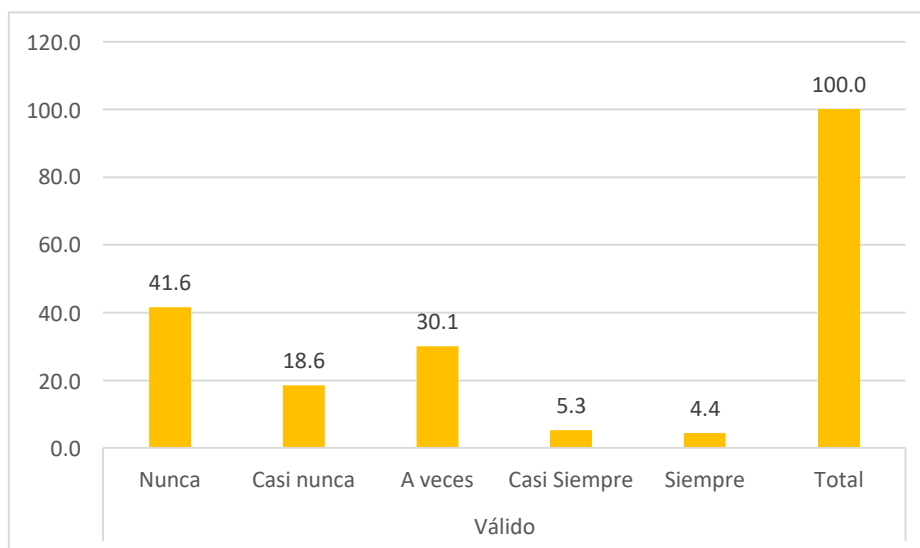
5: ¿Se presentan situaciones de conflicto que no se resolvieron oportunamente en su centro de Trabajo?

Tabla 5: Situaciones de conflictos que no se han resuelto de manera oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	47	41.6%	41.6%	41.6%
	Casi nunca	21	18.6%	18.6%	60.2%
	A veces	34	30.1%	30.1%	90.3%
	Casi Siempre	6	5.3%	5.3%	95.6%
	Siempre	5	4.4%	4.4%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 05



Análisis e interpretación

En la Tabla 5 y Gráfico 5, podemos observar que un 41.6% señala que nunca se han presentado en su trabajo situación de conflicto que no se resolvieron oportunamente; el 18.6% manifiesta que casi nunca se han presentado situaciones de conflicto en el trabajo; el 30.1% afirma que a veces se han presentado conflictos que no

se han solucionado oportunamente; el 5.3% refiere que casi siempre se han presentado conflictos que no se han solucionado oportunamente y el 4.4% indica que siempre.

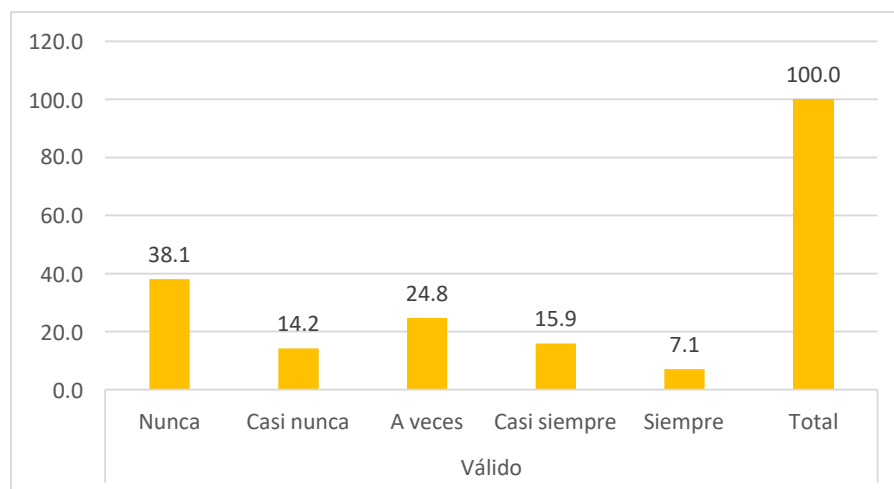
6: ¿Considera falta de motivación en el trabajador a causa de la intimidación de sus jefes?

Tabla 6: Trabajadores que con falta de motivación producto de la intimidación del jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	38.1%	38.1%	38.1%
	Casi nunca	16	14.2%	14.2%	52.2%
	A veces	28	24.8%	24.8%	77.0%
	Casi siempre	18	15.9%	15.9%	92.9%
	Siempre	8	7.1%	7.1%	100.0%
	Total	113	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 06



Análisis e interpretación

De los datos presentados, evidenciamos que un 38.1% refiere que no existe falta de motivación en el trabajo debido a la intimidación del jefe; el 14.2% señala que casi nunca hay falta de motivación en el trabajo; el 24.8% menciona que a veces existe falta de motivación producto de la intimidación del jefe; el 15.9% indica que casi siempre y el

7.1% afirma que siempre existe falta de motivación en el trabajo producto de la intimidación de los jefes.

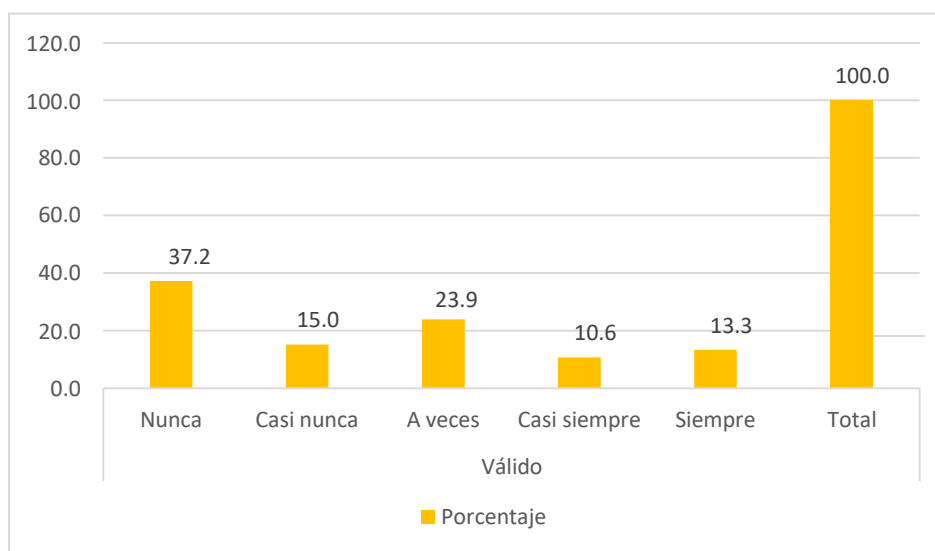
7: ¿Su ambiente laboral le desmotiva a realizar su trabajo?

Tabla 7: Ambiente laboral que desmotiva la realización del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	42	37.2 %	37.2 %	37.2 %
	Casi nunca	17	15.0 %	15.0 %	52.2 %
	A veces	27	23.9 %	23.9 %	76.1 %
	Casi siempre	12	10.6 %	10.6 %	86.7 %
	Siempre	15	13.3 %	13.3 %	100.0 %
	Total	113	100.0 %	100.0 %	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 7



Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos en la tabla N° 07 y gráfico N°07 podemos observar que el 37.2% respondió que nunca le ha desmotivado su ambiente laboral; el 15% contestó que casi nunca se ha sentido desmotivado por su ambiente laboral; el 23.9% indica que a veces se ha sentido desmotivado por su ambiente laboral; el 10.6% afirma que casi siempre se han sentido desmotivados por su ambiente laboral y el 13.3% menciona que siempre se siente desmotivado por su ambiente laboral.

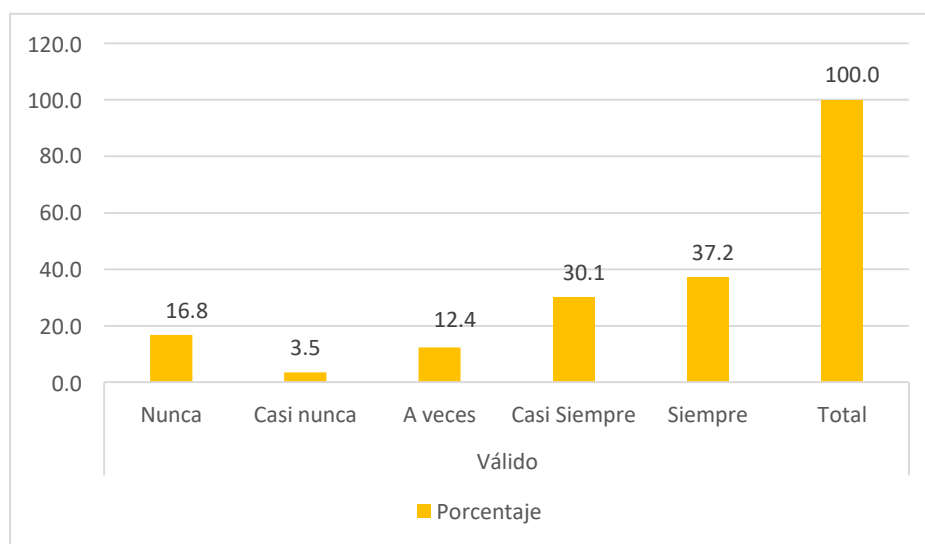
8: ¿Considera que el uniforme que le brinda su jefe es el más adecuado para el desarrollo de sus actividades?

Tabla 8: Trabajadores que consideran que el uniforme de trabajo proporcionado ayuda al desarrollo de sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	16.8%	16.8%	16.8%
	Casi nunca	4	3.5%	3.5%	20.4%
	A veces	14	12.4%	12.4%	32.7%
	Casi Siempre	34	30.1%	30.1%	62.8%
	Siempre	42	37.2%	37.2%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 8



Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos expuestos, el 16.8% respondió que nunca ha considerado que el uniforme que el brinda el jefe es el adecuado para su trabajo; el 3.5% señala que casi nunca han considerado su uniforme apto para su trabajo; el 12.4% refiere que a veces a considera apto el uniforme de trabajo; el 30.1% afirma que casi siempre considera que el uniforme el apto para el trabajo que realiza y el 37.2% menciona que siempre ha considerado el uniforme como apto para su trabajo.

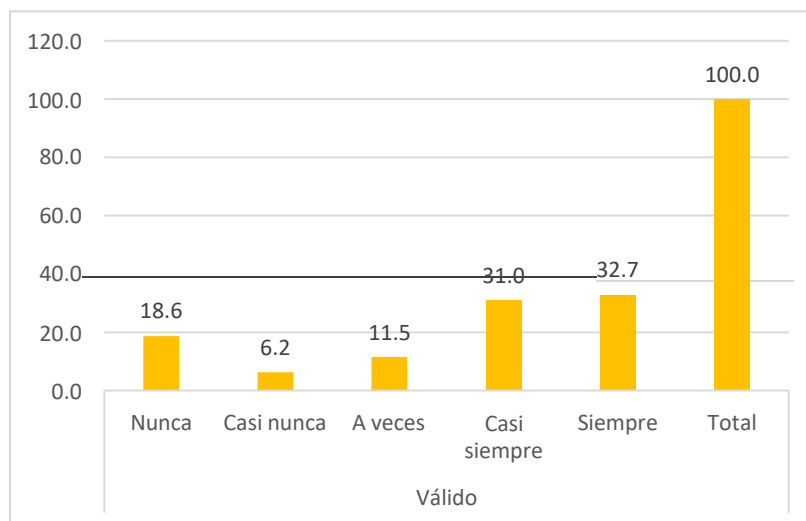
9: ¿Considera que las herramientas que le brinda su jefe son las más adecuadas para el desarrollo de sus actividades?

Tabla 9: Trabajadores que consideran que sus jefes les brindan las herramientas adecuadas para su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	18.6%	18.6%	18.6%
	Casi nunca	7	6.2%	6.2%	24.8%
	A veces	13	11.5%	11.5%	36.3%
	Casi siempre	35	31.0%	31.0%	67.3%
	Siempre	37	32.7%	32.7%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 9



Análisis e interpretación

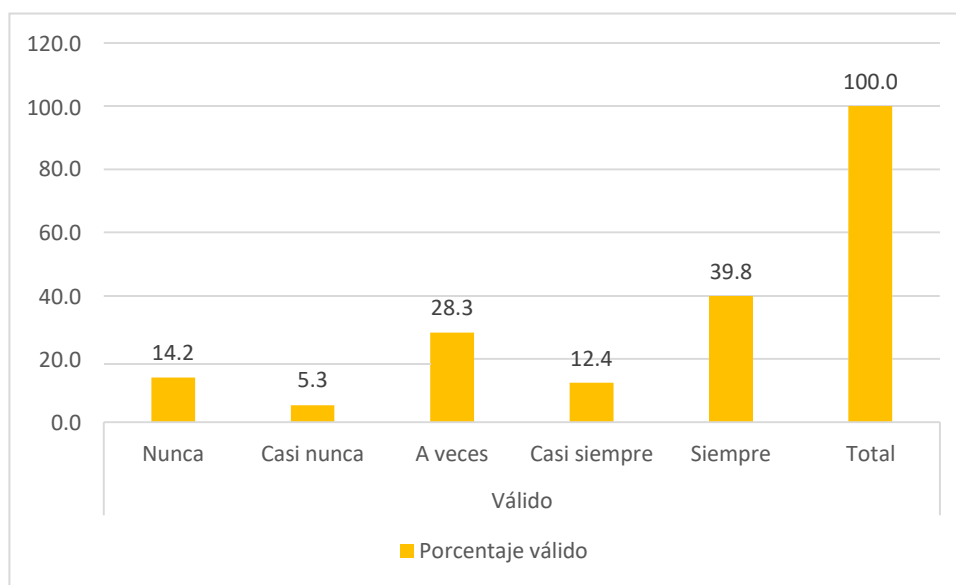
De la Tabla 9 y Gráfico 9 se evidencia que el 18.6% no considera que las herramientas que le brinda su jefe de trabajo son las adecuadas para su trabajo; el 6.2% señala que casi nunca las herramientas brindadas son adecuadas para el trabajo; el 11.5% manifiesta que a veces las herramientas brindadas son adecuadas; el 31% refiere que casi siempre la brinda las herramientas adecuadas y el 32.7% menciona que siempre le brinda herramientas adecuadas.

10: ¿Considera usted que su jefe respeta su horario de trabajo?

Tabla 10: Trabajadores que consideran que se respeta su horario de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	14.2%	14.2%	14.2%
	Casi nunca	6	5.3%	5.3%	19.5%
	A veces	32	28.3%	28.3%	47.8%
	Casi siempre	14	12.4%	12.4%	60.2%
	Siempre	45	39.8%	39.8%	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 10

Análisis e interpretación

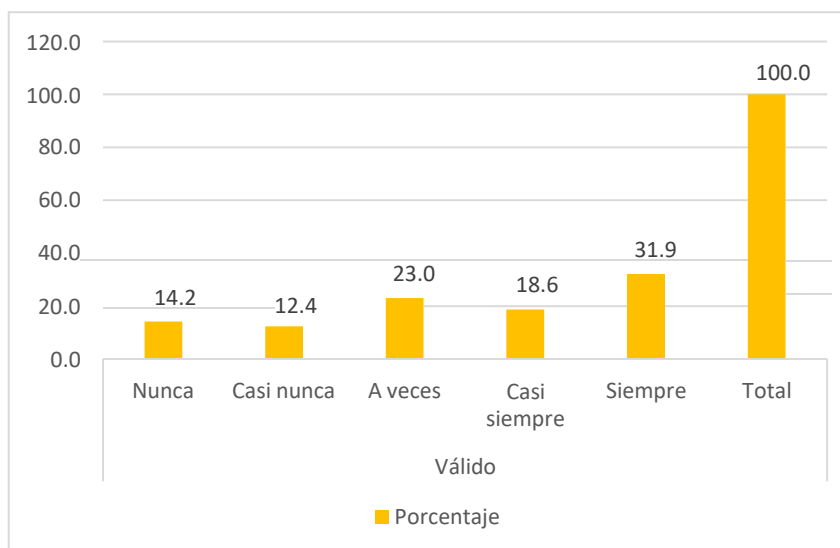
De los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los obreros municipales, se advierte que un 14.2% afirma que sus jefes nunca respetan sus horarios de trabajo; el 5.3% menciona que casi nunca respetan su horario de trabajo; el 28.3% manifiesta que a veces respetan su horario de trabajo, por otro lado, el 12.4% menciona que casi siempre y el 39.8% refiere que siempre respetan sus horarios de trabajo.

11: ¿Recibe capacitaciones para saber cómo actuar en casos de acoso laboral en el trabajo?

Tabla 11: Trabajadores que reciben capacitaciones sobre el acoso laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	14.2%	14.2%	14.2%
	Casi nunca	14	12.4%	12.4%	26.5%
	A veces	26	23.0%	23.0%	49.6%
	Casi siempre	21	18.6%	18.6%	68.1%
	Siempre	36	31.9%	31.9%	100.0%
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 11

Análisis e interpretación

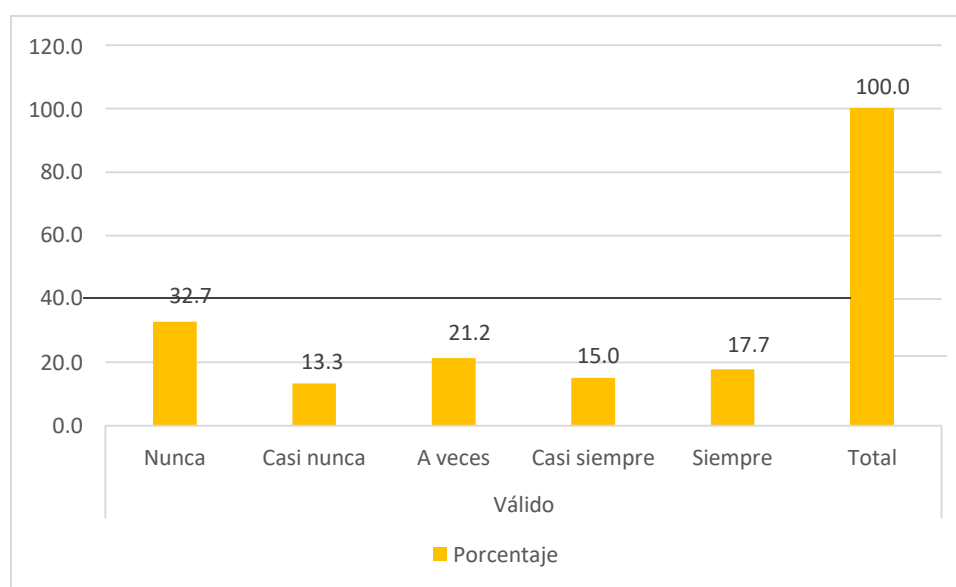
De acuerdo con los datos que se muestran, el 14.2% refiere que nunca ha recibido capacitaciones sobre cómo actuar ante casos de acoso laboral; el 12.4% señala que casi nunca ha recibido capacitaciones sobre el tema en referencia; el 23% manifiesta que a veces recibe capacitaciones sobre el acoso laboral; por otro lado, el 18.6% menciona que casi siempre y el 31.9% manifiesta que siempre recibe capacitaciones sobre cómo actuar ante casos de acoso laboral.

12: ¿Distingue fácilmente conductas de acoso laboral en su centro de trabajo?

Tabla 12: Trabajadores que distinguen fácilmente conductas de acoso laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	32.7 %	32.7 %	32.7 %
	Casi nunca	15	13.3 %	13.3 %	46.0 %
	A veces	24	21.2 %	21.2 %	67.3 %
	Casi siempre	17	15.0 %	15.0 %	82.3 %
	Siempre	20	17.7 %	17.7 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 12

Análisis e interpretación

En cuanto a esta pregunta el 32.7% afirma que nunca puede distinguir o no se da cuenta ante un caso de acoso laboral; el 13.3% indica que casi nunca se da cuenta de conductas de acoso laboral; el 21.2% señala que a veces se da cuenta de conductas acosadoras en su centro laboral; el 15% menciona que casi siempre se da cuenta y el 17.7% alude que siempre se da cuenta de casos de acoso laboral.

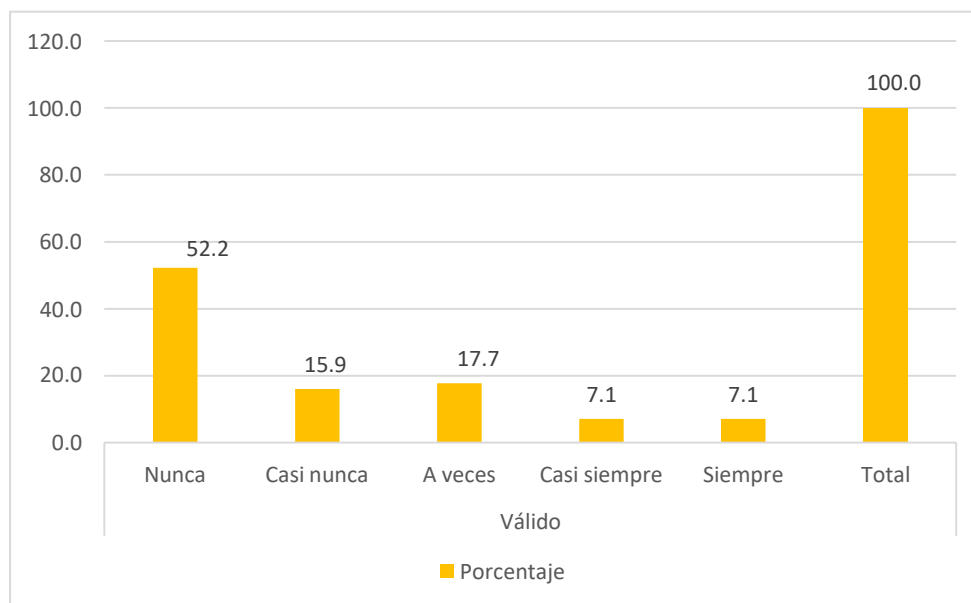
13: ¿Considera sufrir de acoso laboral en su centro de trabajo?

Tabla 13: Trabajadores que consideran sufrir acoso laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	59	52.2 %	52.2 %	52.2 %
	Casi nunca	18	15.9 %	15.9 %	68.1 %
	A veces	20	17.7 %	17.7 %	85.8 %
	Casi siempre	8	7.1 %	7.1 %	92.9 %
	Siempre	8	7.1 %	7.1 %	100.0 %
	Total	113	100.0 %	100.0 %	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 13



Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos, el 52.2% menciona que nunca ha considerado sufrir de acoso laboral; el 15.9% refiere que casi nunca se ha sentido acosado(a); el 17.7% indica que a veces se ha sentido acosado en su centro laboral; el 7.1% menciona que casi siempre se siente acosado(a) en su centro de trabajo, y por último el 7.1% precisa que siempre se siente acosado(a) en su centro laboral.

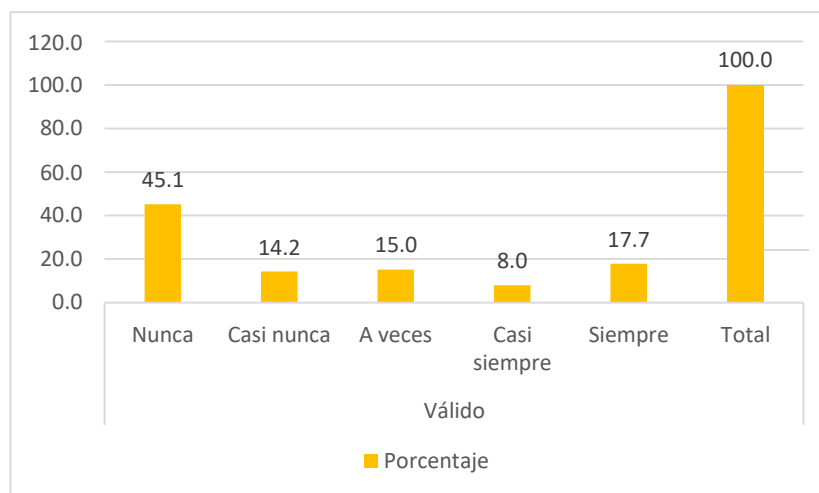
14: ¿Su jefe garantiza la contratación del personal obrero a tiempo indefinido?

Tabla 14: Trabajadores que consideran que su jefe garantiza la contratación de personal obrero a tiempo indefinido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	45.1 %	45.1 %	45.1 %
	Casi nunca	16	14.2 %	14.2 %	59.3 %
	A veces	17	15.0 %	15.0 %	74.3 %
	Casi siempre	9	8.0 %	8.0 %	82.3 %
	Siempre	20	17.7 %	17.7 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 14



Análisis e interpretación

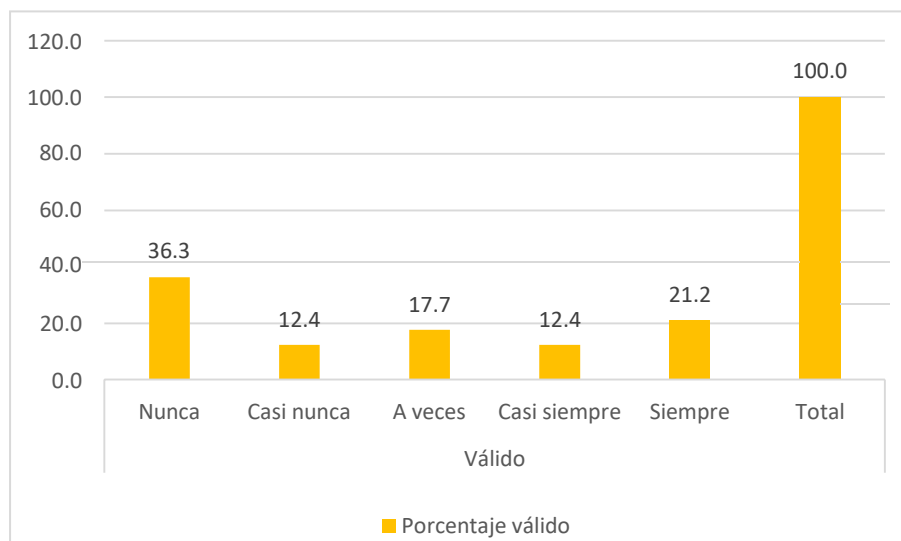
De acuerdo con los datos expuestos, el 45.1% refiere que su jefe nunca garantiza la contratación de personal obrero a tiempo indefinido; el 14.2% menciona que esto es casi nunca; el 15% alude que esto se da a veces; el 8% señala que casi siempre su jefe contrata personal a tiempo completo y por último el 17.7% indica que siempre lo hace.

15: ¿Su jefe garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo?

Tabla 15: Jefes que garantizan la estabilidad en el puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	41	36.3 %	36.3 %	36.3 %
	Casi nunca	14	12.4 %	12.4 %	48.7 %
	A veces	20	17.7 %	17.7 %	66.4 %
	Casi siempre	14	12.4 %	12.4 %	78.8 %
	Siempre	24	21.2 %	21.2 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

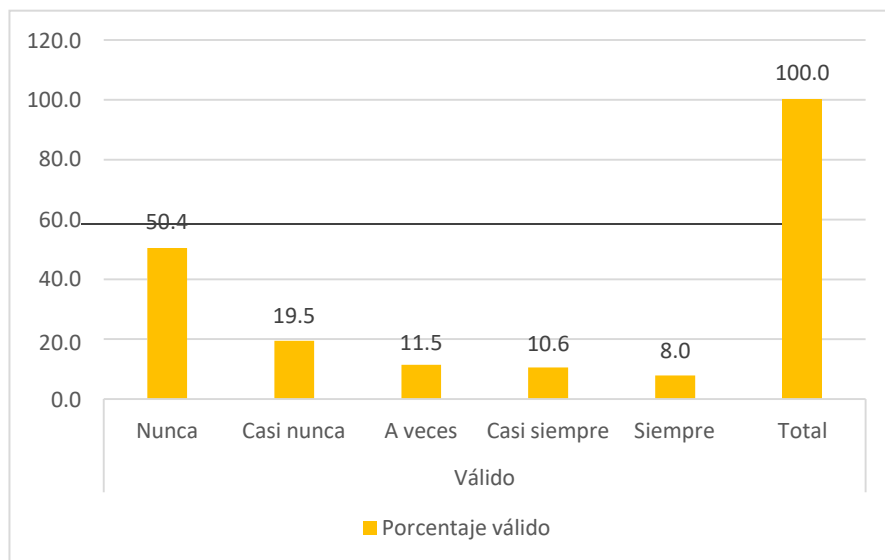
Gráfico 15**Análisis e interpretación**

En relación a esta pregunta, el 36.3% menciona que su jefe nunca ha garantizado su estabilidad laboral; el 12.4% refiere que casi nunca su jefe garantiza su estabilidad en el puesto de trabajo; el 17.7% indica que a veces su jefe busca garantizar su estabilidad; el 12.4% precisa que casi siempre se garantiza la estabilidad laboral, y por último el 21.2% señala que siempre su jefe garantiza su estabilidad laboral.

16: ¿Observa casos de despido como consecuencia de acoso laboral en su área de trabajo?**Tabla 16:** Trabajadores que observaron despidos a consecuencia del acoso laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	57	50.4 %	50.4 %	50.4 %
	Casi nunca	22	19.5 %	19.5 %	69.9 %
	A veces	13	11.5 %	11.5 %	81.4 %
	Casi siempre	12	10.6 %	10.6 %	92.0 %
	Siempre	9	8.0 %	8.0 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 16**Análisis e interpretación**

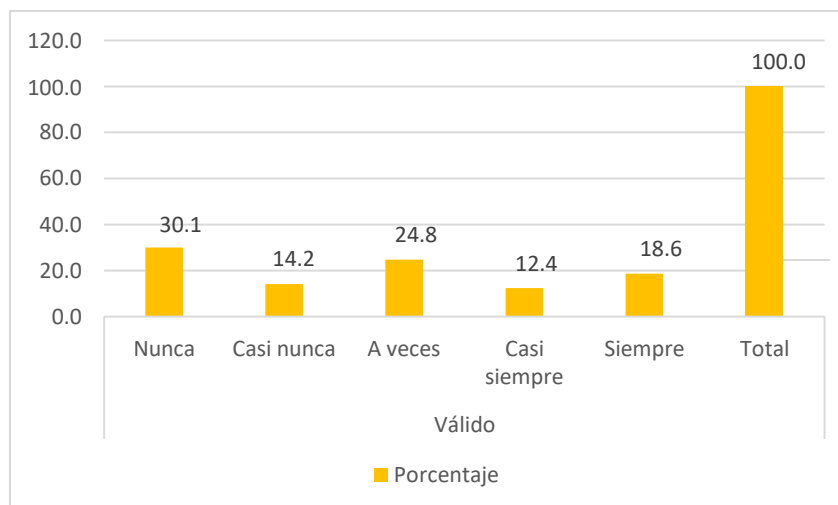
Del total de encuestados, el 50.4% indica que nunca ha existido despidos de personal debido al acoso laboral; el 19.5% menciona que esto casi nunca sucede; el 11.5% señala que sucede a veces; el 10.6% refiere que esto ocurre casi siempre, y el 8% manifiesta que siempre se despide debido a casos de acoso laboral.

17: ¿Sus compañeros de trabajo que fueron despedidos arbitrariamente han vuelto a trabajar?

Tabla 17: Trabajadores despedidos arbitrariamente que han vuelto a trabajar a la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	30.1 %	30.1 %	30.1 %
	Casi nunca	16	14.2 %	14.2 %	44.2 %
	A veces	28	24.8 %	24.8 %	69.0 %
	Casi siempre	14	12.4 %	12.4 %	81.4 %
	Siempre	21	18.6 %	18.6 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 17**Análisis e interpretación**

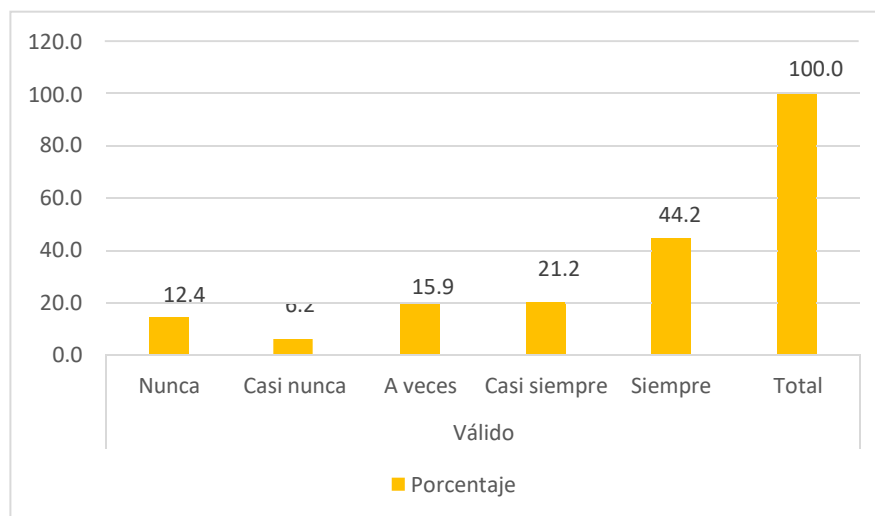
De acuerdo con los datos expuestos, el 30.1% menciona que sus compañeros despedidos de manera arbitraria nunca más han vuelto a trabajar en la Municipalidad; el 14.2% manifiesta que casi nunca han vuelto a trabajar en el municipio; el 24.8% indica que a veces han vuelto a trabajar; el 12.4% alude que a pesar de haber sido despedidos de manera arbitraria casi siempre han vuelto a trabajar, y por último el 18.6% menciona que siempre han vuelto a trabajar.

18: ¿Tener un puesto de trabajo estable le brinda la seguridad para adquirir cualquier bien/servicio?

Tabla 18: Trabajadores que consideran que su puesto de trabajo les permite adquirir bienes y servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	12.4 %	12.4 %	12.4 %
	Casi nunca	7	6.2 %	6.2 %	18.6 %
	A veces	18	15.9 %	15.9 %	34.5 %
	Casi siempre	24	21.2 %	21.2 %	55.8 %
	Siempre	50	44.2 %	44.2 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 18**Análisis e interpretación**

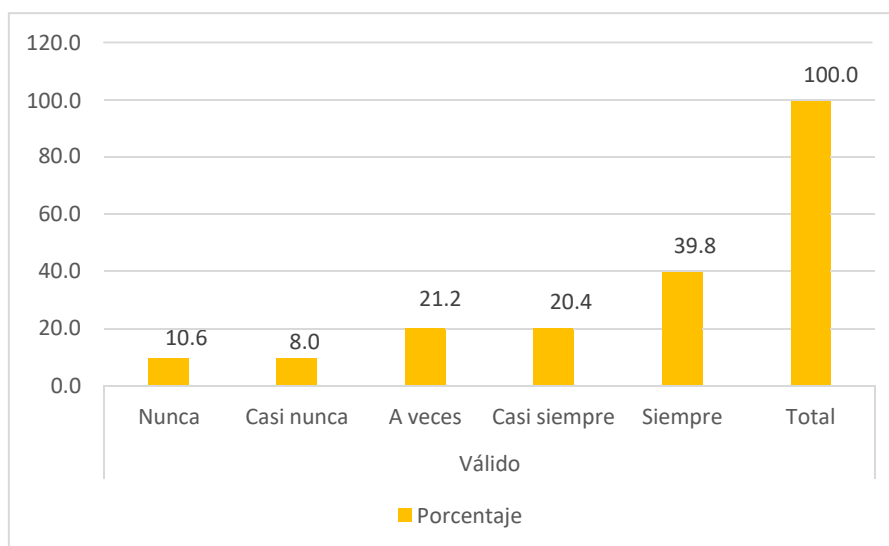
De acuerdo con los datos que se muestran, el 12.4% refiere que su puesto laboral nunca le ha brindado seguridad para adquirir un bien o servicio; el 6.2% manifiesta que casi nunca sucede esto; el 15.9% indica que a veces tienen esa seguridad; por otro lado, el 21,2% señala que su puesto laboral casi siempre le ha brindado la posibilidad de adquirir bienes y servicios, y por último el 44.2% refiere que su puesto laboral siempre le ha brindado seguridad para adquirir cualquier bien o servicio.

19: ¿Su actual puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida?

Tabla 19: Trabajadores que considera que su puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	10.6 %	10.6 %	10.6 %
	Casi nunca	9	8.0 %	8.0 %	18.6 %
	A veces	24	21.2 %	21.2 %	39.8 %
	Casi siempre	23	20.4 %	20.4 %	60.2 %
	Siempre	45	39.8 %	39.8 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

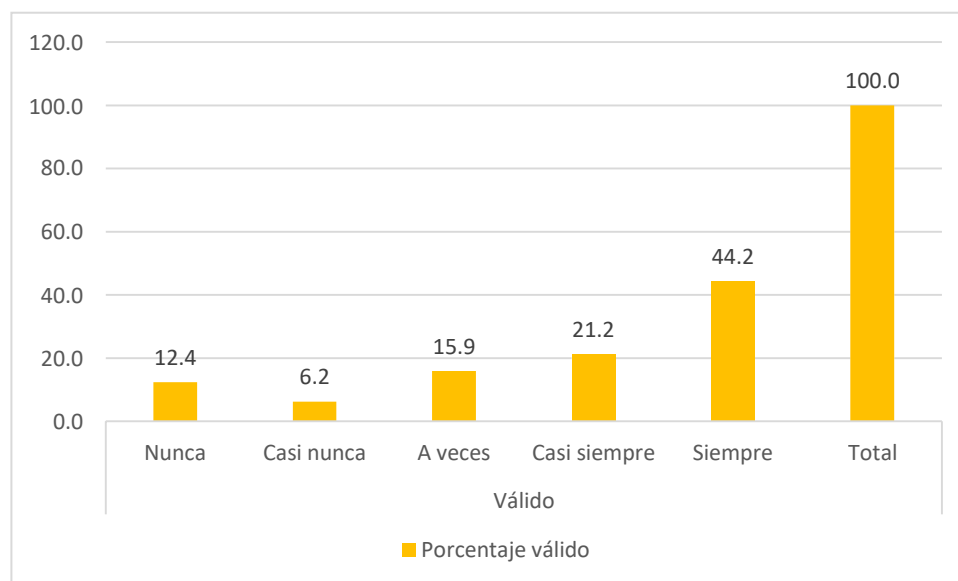
Gráfico 19**Análisis e interpretación**

De acuerdo con los datos que se muestran, el 10.6% manifiesta que su puesto laboral no ha mejorado su calidad de vida; el 8% menciona que su puesto de trabajo casi nunca le ayudó a mejorar su calidad de vida; el 21.2% refiere que su puesto laboral a veces le ha ayudado a mejorar su calidad de vida; el 20.4% refiere que su puesto laboral casi siempre ha mejorado su calidad de vida; y, por último, el 39.8% menciona que su actual puesto laboral ha mejorado su calidad de vida.

20: ¿Se siente satisfecho (a) con la labor que realiza?**Tabla 20:** Trabajadores que se sienten satisfechos con el trabajo que realizan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	12.4 %	12.4 %	12.4 %
	Casi nunca	7	6.2 %	6.2 %	18.6 %
	A veces	18	15.9 %	15.9 %	34.5 %
	Casi siempre	24	21.2 %	21.2 %	55.8 %
	Siempre	50	44.2 %	44.2 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 20**Análisis e interpretación**

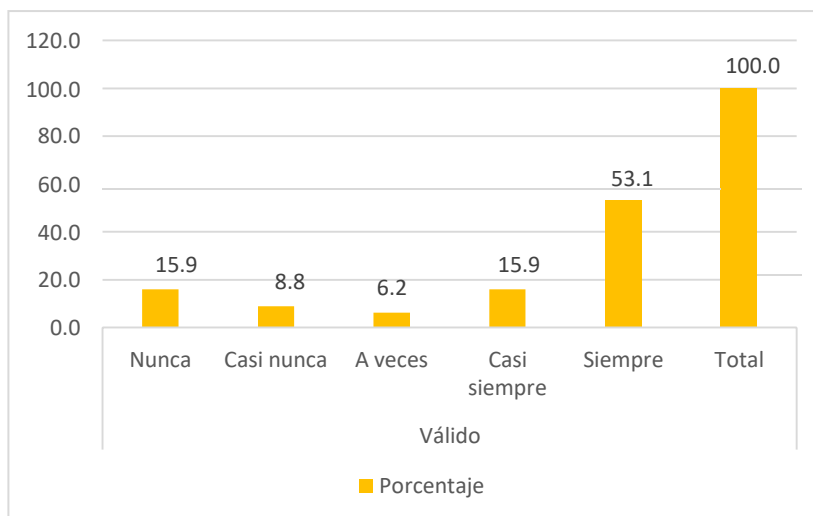
En cuanto a la satisfacción con la labor que realiza el trabajador, el 12.4% menciona que nunca se ha sentido satisfecho con las labores que realiza; el 6.2% señala que casi nunca se ha sentido satisfecho con su trabajo; el 15.9% precisa que a veces se siente satisfecho; el 21.2% refiere que casi siempre se ha sentido satisfecho con las labores que realiza, y el 44.2% menciona que siempre se ha sentido satisfecho con la labor que realiza.

21: ¿Considera que los casos de acoso laboral vulneran el derecho de los obreros municipales a continuar trabajando en la Municipalidad Provincial de Huánuco?

Tabla 21: Trabajadores que consideran que el acoso laboral vulnera su derecho a continuar trabajando como obreros municipales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	15.9 %	15.9 %	15.9 %
	Casi nunca	10	8.8 %	8.8 %	24.8 %
	A veces	7	6.2 %	6.2 %	31.0 %
	Casi siempre	18	15.9 %	15.9 %	46.9 %
	Siempre	60	53.1 %	53.1 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

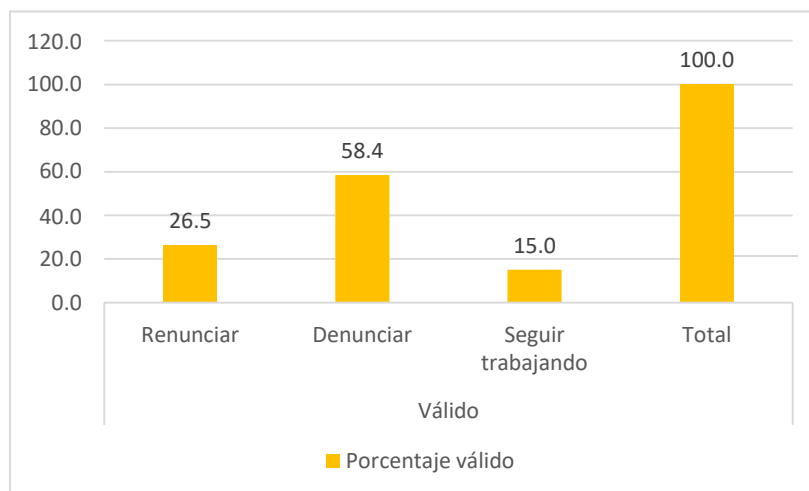
Gráfico 21**Análisis e interpretación**

De acuerdo con los datos que se muestran, el 15.9% menciona que el acoso nunca vulnera sus derechos; el 8.8% refiere que casi nunca vulneran sus derechos laborales; el 6.2% refiere que a veces el acoso laboral vulnera sus derechos; el 15.9% menciona que casi siempre el acoso laboral vulnera sus derechos, y el 53.1% consideran que el acoso laboral siempre afecta los derechos laborales de los obreros municipales.

22: ¿Qué haría usted si fuera víctima de acoso laboral? ¿Por qué?**Tabla 22:** Acciones de los trabajadores ante un caso de acoso laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Renunciar	30	26.5 %	26.5 %	26.5%
	Denunciar	66	58.4 %	58.4 %	85.0%
	Seguir trabajando	17	15.0 %	15.0 %	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en Spss

Gráfico 22**Análisis e interpretación**

En cuanto a las acciones que tomarían los trabajadores cuando se sienten acosados(as) en su centro laboral, el 26.5% refiere que renunciaría; el 58.4% indica que denunciaría el acoso ante las autoridades competentes, y por último el 15% señala que a pesar de todo seguiría trabajando en su centro de labores.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis**Prueba de normalidad**

Planteamiento de la hipótesis de normalidad:

H_0 : La distribución de los datos de la variable presenta una distribución normal.

H_a : La distribución de los datos de la variable no presenta una distribución normal.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, se acepta H_0 (se acepta la hipótesis nula)

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla de prueba de normalidad de las variables

Variable	Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors		
	Estadístico	gl	p
Acoso laboral	.085	113	.043
Vulneración de derechos fundamentales	.151	113	.000
Creación de un entorno laboral hostil	.124	113	.000
Afectación de las condiciones de trabajo	.147	113	.000
Estabilidad laboral	.066	113	.200
Vinculación con el principio de continuidad	.166	113	.000
Conservación del puesto de trabajo	.198	113	.000
Bienestar económico	.257	113	.000
Bienestar social	.195	113	.000

Interpretación: En la tabla presentada, previo a la contrastación de la hipótesis (análisis correlacional de las variables), se efectuó una prueba de normalidad de las variables con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, con la corrección de significación de Lilliefors, al ser la muestra de estudio ($n = 113$ participantes) mayor a 50. Los resultados indicaron que solo el p-valor de la variable Estabilidad laboral ($p = .200$) es mayor a .05 ($p > .05$), el cual refiere que presenta una distribución normal. En las demás variables, el p-valor es menor a .05 ($p < .05$), señalando que se difiere de la distribución normal. Por lo tanto, en cada correlación de variables (en la hipótesis general y específicas), se opta por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

*Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta H₀ (se acepta la hipótesis nula)

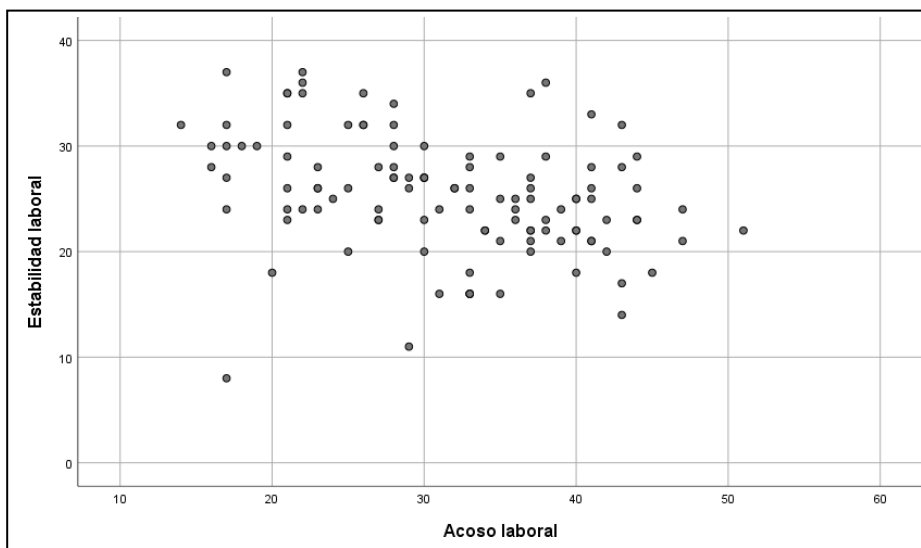
Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza H₀ (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 23: Correlación entre acoso laboral y estabilidad laboral

			Estabilidad laboral
Rho de	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	-.396**
Spearman		p	.000
		N	113

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

Gráfico 23: Diagrama de dispersión



Interpretación: En la tabla y gráfico 23, el p-valor ($p = .000$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación ($\rho = -.396$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que en un contexto de pocos casos de acoso laboral tiene relación con presentarse una mayor estabilidad laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

– *Hipótesis específica 1*

*Existe una relación significativa entre la **vulneración de derechos fundamentales** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : No existe una relación significativa entre la **vulneración de derechos fundamentales** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a : Existe una relación significativa entre la **vulneración de derechos fundamentales** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\% = .05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, se acepta H_0 (se acepta la hipótesis nula)

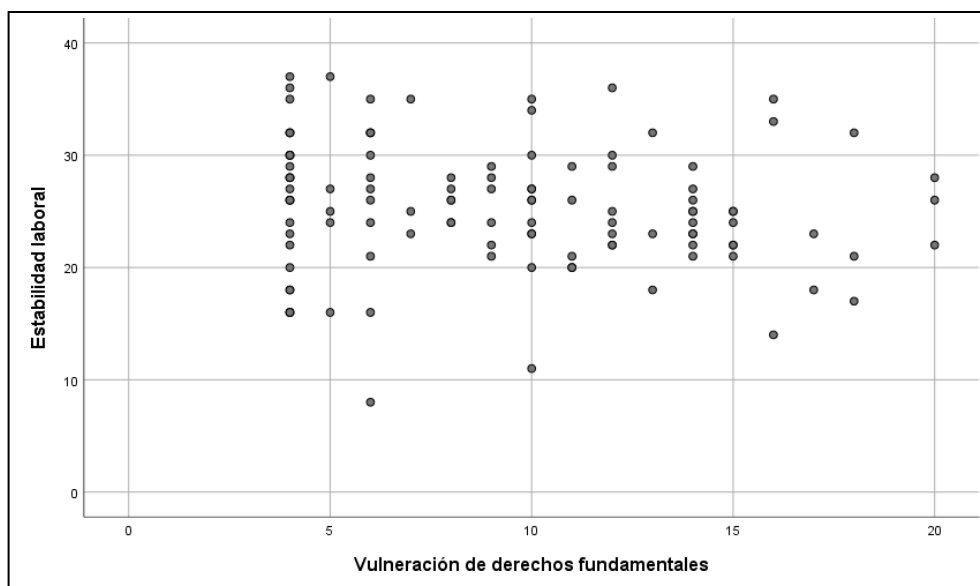
Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 24 Correlación entre vulneración de derechos fundamentales y estabilidad laboral

			Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Vulneración de derechos fundamentales	Coefficiente de correlación	-.188*
		p	.046
		N	113

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

Gráfico 24 Diagrama de dispersión



Interpretación: En la tabla, el $p\text{-valor}$ ($p = .046$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre la **vulneración de derechos fundamentales** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Así también, el coeficiente de correlación ($\rho = -.188$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que una menor vulneración de derechos

fundamentales tiene relación con una mejor estabilidad laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

- **Hipótesis específica 2**

*Existe una relación significativa entre la **creación de un entorno laboral hostil** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe una relación significativa entre la **creación de un entorno laboral hostil** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre la **creación de un entorno laboral hostil** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

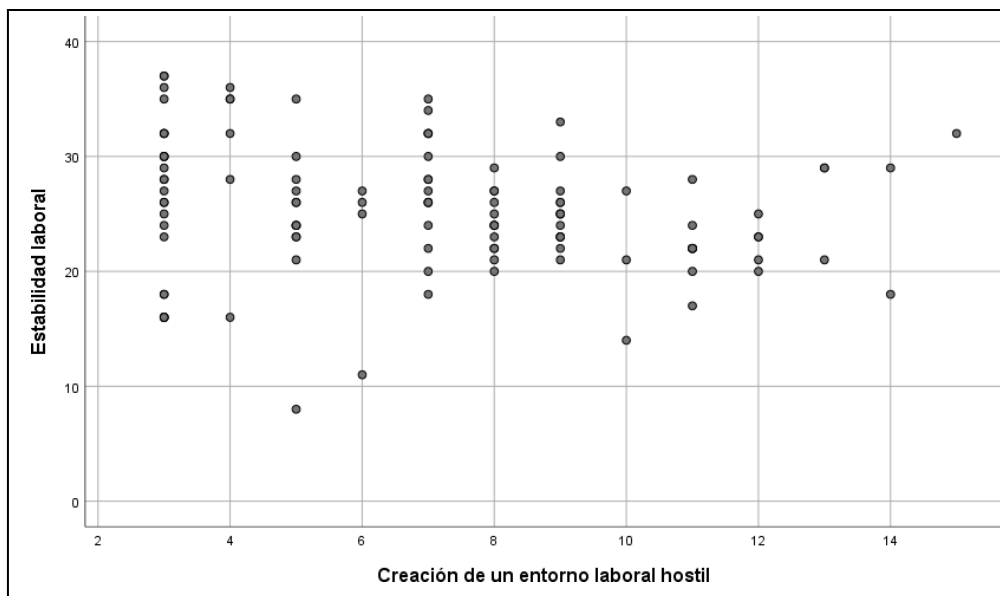
Si p-valor > $\alpha = .05$, se acepta H₀ (se acepta la hipótesis nula)

Si p-valor < $\alpha = .05$, se rechaza H₀ (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 25 Correlación entre creación de un entorno laboral hostil y estabilidad laboral

			Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Creación de un entorno laboral hostil	Coefficiente de correlación p	-.256**
		N	.006
			113

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

Gráfico 25 Diagrama de dispersión

Interpretación: En la tabla y gráfico 25, el p-valor ($p = .006$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre la **creación de un entorno laboral hostil** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación ($\rho = -.256$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que una menor creación de un entorno laboral hostil tiene relación con una mejor estabilidad laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

- **Hipótesis específica 3**

*Existe una relación significativa entre la **afectación de las condiciones de trabajo** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : No existe una relación significativa entre la **afectación de las condiciones de trabajo** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a : Existe una relación significativa entre la **afectación de las condiciones de trabajo** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta H_0 (se acepta la hipótesis nula)

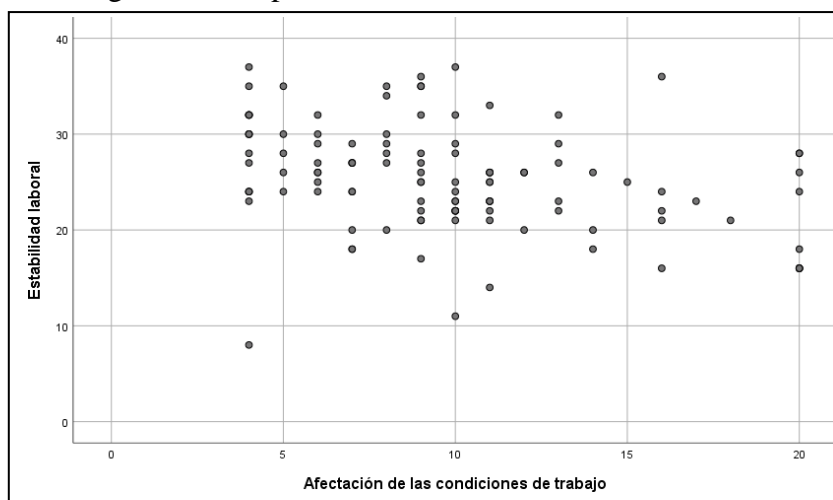
Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 26 Correlación entre afectación de las condiciones de trabajo y estabilidad laboral

			Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Afectación de las condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	-.390**
		p	.000
		N	113

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

Gráfico 26 Diagrama de dispersión



Interpretación: En la tabla y gráfico 26, el p-valor ($p = .000$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre la **afectación de las condiciones de trabajo** y la **estabilidad laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Así también, el coeficiente de correlación ($\rho = -.390$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que pocas situaciones que afecten las condiciones del trabajo tiene relación con una mejor estabilidad laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

- ***Hipótesis específica 4***

*Existe una inadecuada protección de la **conservación del puesto de trabajo** en los casos de **acoso laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : No existe una relación significativa entre la **conservación del puesto de trabajo** y el **acoso laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a : Existe una relación significativa entre la **conservación del puesto de trabajo** y el **acoso laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

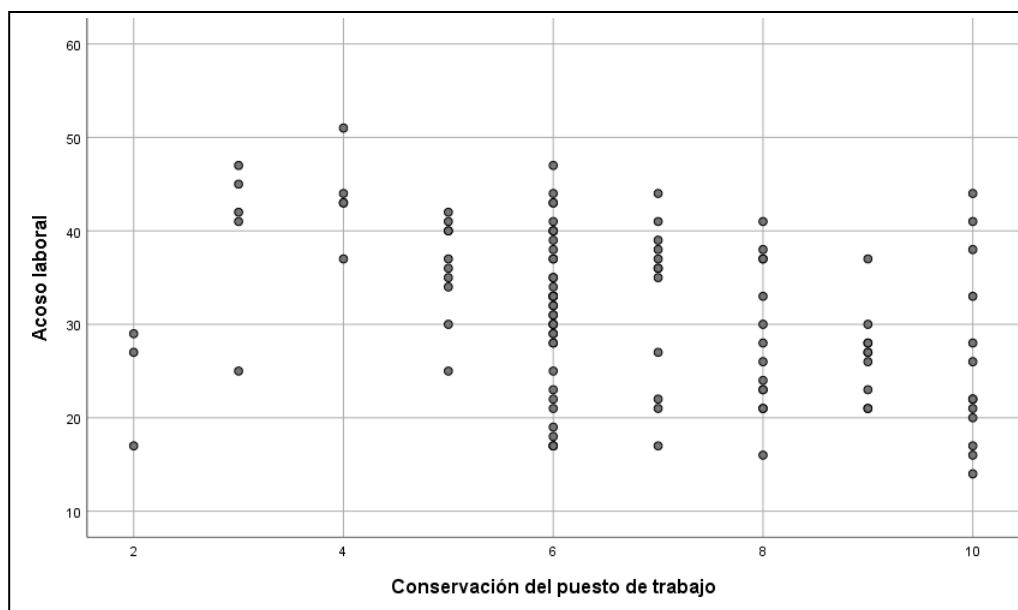
Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, se acepta H_0 (se acepta la hipótesis nula)

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 27 Correlación entre conservación del puesto de trabajo y acoso laboral

			Acoso laboral
Rho de Spearman	Conservación del puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	-.376**
		p	.000
		N	113

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

Gráfico 27 Diagrama de dispersión

Interpretación: En la tabla y gráfico 27, el p-valor ($p = .000$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre la **conservación del puesto de trabajo** y el **acoso laboral** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Así también, el coeficiente de correlación ($\rho = -.376$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que el percibir una inadecuada protección de la conservación del puesto de trabajo tiene relación con un aumento de casos de acoso laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

- **Hipótesis específica 5**

El acoso laboral influye significativamente en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar económico** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar económico** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta H₀ (se acepta la hipótesis nula)

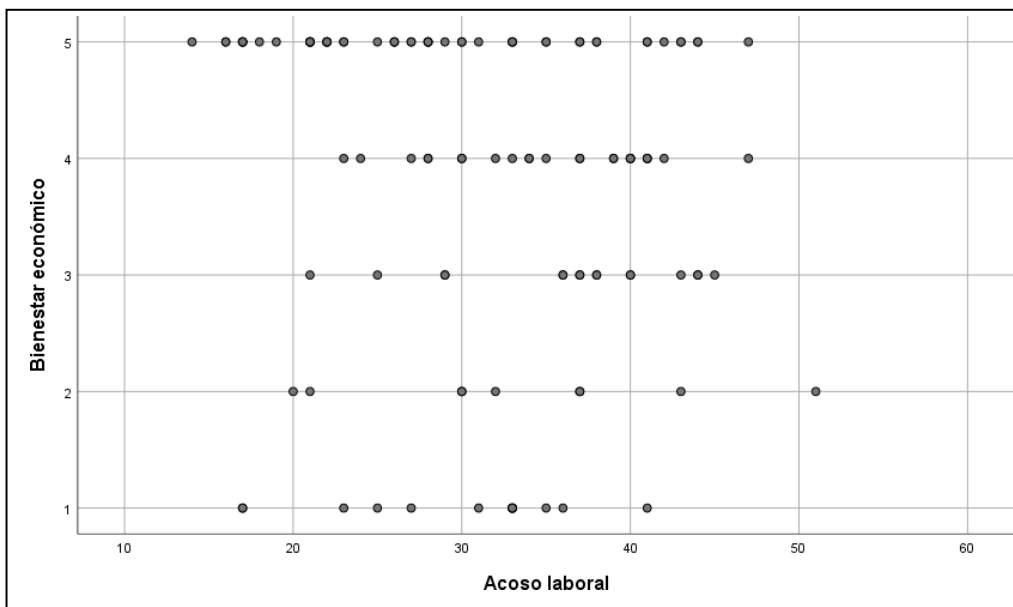
Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza H₀ (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 28 Correlación entre acoso laboral y bienestar económico

			Bienestar económico
Rho de	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	-.226*
Spearman		p	.016
		N	113

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

Gráfico 28 Diagrama de dispersión



Interpretación: En la tabla y gráfico 28, el p-valor ($p = .016$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar económico** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación ($\rho = -.226$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que un entorno de pocos casos de acoso laboral tiene cierta influencia en el **bienestar económico** en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

- **Hipótesis específica 6**

*El **acoso laboral** influye significativamente en el **bienestar social** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.*

Planteamiento de la hipótesis:

H_0 : No existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar social** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

H_a : Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar social** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta H_0 (se acepta la hipótesis nula)

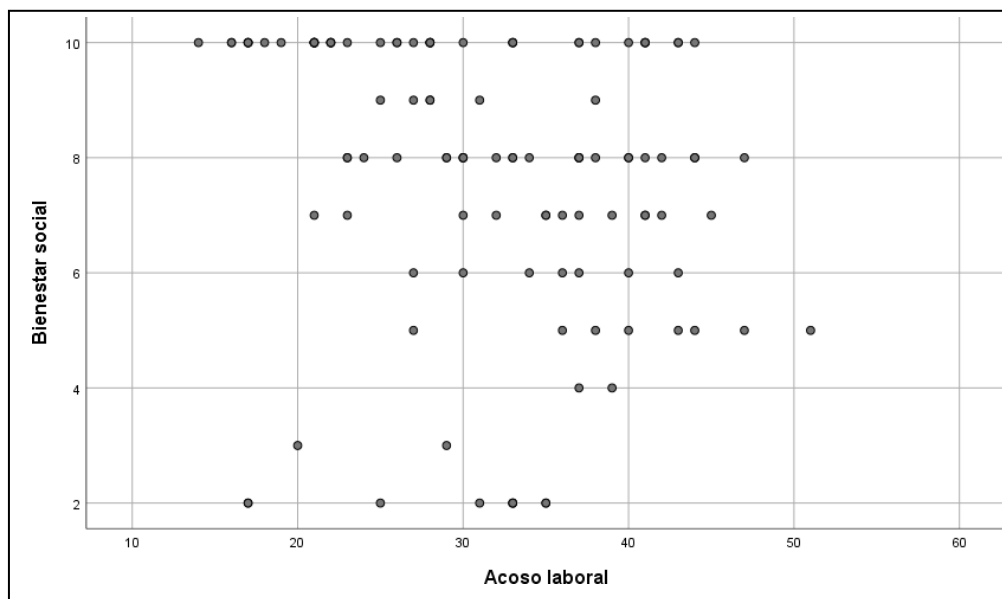
Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza H_0 (se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 29 Correlación entre acoso laboral y bienestar social

			Bienestar social
Rho de	Acoso laboral	Coefficiente de correlación	-.325**
Spearman		p	.000
		N	113

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

Gráfico 29 Diagrama de dispersión



Interpretación: En la tabla y figura 29, el p-valor ($p = .000$) es menor a $.05$ ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a):

Existe una relación significativa entre el **acoso laboral** y el **bienestar social** del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021. Así también, el coeficiente de correlación ($\rho = -.325$) señala que hay una relación **negativa** entre las variables. Por lo tanto, se concluye que un entorno de pocos casos de acoso laboral tiene cierta influencia en el **bienestar social** en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos en la presente investigación, analizados e interpretados a través de pruebas estadísticas, se procedió a realizar la discusión con los antecedentes de nuestra investigación.

Luego de haber hecho uso de la prueba estadística de Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5%, que equivale a 0.05, y un 95% de confiabilidad, aceptamos la *hipótesis alternativa general* que establece la existencia de una relación significativa entre el acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad de Huánuco, es decir, la presencia de acoso laboral pone en riesgo la estabilidad laboral de los obreros, buscando perturbar al trabajador y que éste ponga fin al vínculo laboral.

Nuestros resultados concuerdan con lo que sostiene Mendoza (2019) que el acoso laboral busca desestabilizar al trabajador, que el acoso laboral mixto de manera frecuente afecta significativamente la estabilidad laboral. También, Flores (2020) señala que el acoso laboral tiene por objetivo que el trabajador se vea afectado psicológicamente, en consecuencia abandone su puesto de trabajo. Por último, Feliz (2019), quien concluyó que el acoso laboral es la presión en el centro de trabajo que se encuentra direccionada a la autoeliminación del trabajador al encontrarse éste denigrado como persona.

Aplicada la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la *hipótesis alternativa específica 1* que determina la existencia de una relación significativa entre la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Conforme a los resultados de los cuestionarios se tiene que un 20.4% manifiesta haber recibido tratos humillantes (tabla y gráfico 1); un 16.8% indica que casi siempre observa conductas de menosprecio (tabla y gráfico 2); un 15% menciona que casi siempre observa maltrato verbal de sus jefes a los trabajadores (tabla y gráfico 3). Las coerciones, agresiones verbales y aislamiento vulneran todo concepto de derechos fundamentales, específicamente la dignidad, integridad (física, psíquica y moral) del trabajador. En todo ámbito laboral siempre se presentan situaciones de conflicto; sin embargo, estas no tienen que vulnerar los derechos del trabajador, menos que suceda con tanta frecuencia como indican los datos; en tal caso estaríamos ante la presencia del acoso laboral.

Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Berrospi & Quintana (2018), que el aislamiento, coerciones y agresiones verbales influyen de manera negativa en los trabajadores. De igual modo, Enciso y Pérez (2019), quienes sostienen que las humillaciones, amenazas verbales, manipulaciones y calumnias son expresiones del acoso laboral, y que estas afectan directamente a la base de los derechos fundamentales, el derecho a la dignidad. Lo esbozado por los autores concuerda con lo que se halló en la investigación.

Luego de haber empleado la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la *hipótesis alternativa específica 2*, en la cual se determinó que existe una relación

significativa entre la creación de un entorno laboral hostil y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad de Huánuco.

De acuerdo con los resultados de los cuestionarios aplicados, un 30.1% de la muestra señala que a veces se han presentado situaciones de conflictos que no se han resuelto de manera oportuna (tabla y gráfico 5); un 15.9% manifiesta que casi siempre existe falta de motivación en el trabajo producto de la intimidación de los jefes (tabla y gráfico 6); un 13.3% de los encuestados refiere que siempre se siente desmotivado por su ambiente laboral (tabla y gráfico 7). Una mala gestión de conflictos puede ser clave para el origen del acoso laboral, tanto el conflicto como el acoso laboral puede dirigirse desde el superior jerárquico o de los trabajadores desde la misma jerarquía. Luego de haber deteriorado el ambiente laboral con situaciones de conflictos frecuentes y no resueltas, se contamina el ambiente laboral provocando desgaste psicofísico del trabajador lo cual se verá reflejado en la desmotivación de este.

En ese contexto, los resultados concuerdan con lo que sostiene Espinoza (2017), quien afirma que la estabilidad laboral permite al trabajador desarrollar las actividades encargadas en un ambiente más amigable y dirigiéndose todos a un bienestar general.

Después de haber realizado la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la *hipótesis alternativa específica 3*, la cual determinó que existe una relación significativa entre la afectación de las condiciones de trabajo y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad de Huánuco.

De acuerdo con los resultados de los cuestionarios que se han aplicado el 16.8% obreros municipales manifiesta que su jefe nunca le brinda el uniforme más adecuado para el desarrollo de sus actividades (tabla y gráfico 8); el 18.6% de obreros municipales

indicaron que nunca se les brinda las herramientas adecuadas para el desarrollo de sus actividades (tabla y gráfico 9); un 14.2% de trabajadores consideran nunca respetan sus horarios de trabajo (tabla y gráfico 10).

Los resultados obtenidos son compatibles con lo que sostiene Mendoza (2019), ya que dentro de las condiciones de trabajo debemos encontrar un ambiente laboral cálido, el cual el empleador debe garantizar. No obstante, el autor ya ha manifestado que el empleador no brinda las medidas preventivas para evitar el acoso laboral en el centro de trabajo, y esto puede traer como consecuencia que la víctima se retire del puesto laboral poniendo en riesgo su estabilidad laboral.

Después de hacer uso de la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la ***hipótesis alternativa específica 4***, la cual determinó que existe una inadecuada protección de la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Conforme a los resultados de la aplicación del cuestionario, tenemos a un 50.4% que señala que nunca ha observado casos de despido como consecuencia de acoso laboral (tabla y gráfico 16). Esto, generalmente, sucede porque la finalidad del acoso laboral es la renuncia de la víctima, como lo sostiene y Flores (2020). Además, existe el despido indirecto por el que puede optar la víctima -regulado en el TUO del Decreto Legislativo 728-, y que puede exigir una indemnización; no obstante, los trabajadores desconocen ello y creen que estas conductas son propias de las relaciones de trabajo, tal como concluyen Mendoza (2019) y Huaraca (2021). Por lo tanto, existe una inadecuada protección de la conservación del puesto de trabajo ante la presencia de acoso laboral, pues la finalidad de la estabilidad laboral es brindarle permanencia al trabajador, como

coinciden Aranda (2019) y Carbajal (2014), y los actos hostiles solo ponen en riesgo el vínculo laboral.

Habiendo realizado la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la *hipótesis alternativa específica 5*, la cual determinó que el acoso laboral influye significativamente en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

De los resultados de los cuestionarios tenemos que 44.2% de trabajadores indican que el tener un puesto de trabajo les permite adquirir bienes y servicios (tabla y gráfico 18). No obstante, ante la percepción de los trabajadores existe casi siempre tratos humillantes en un 20.4% (tabla y gráfico 1), existe casi siempre conductas de menosprecio en un 16.8% (tabla y gráfico 2), la existencia de maltrato verbal casi siempre en un 15% (tabla y gráfico3), las cuales son manifestaciones de acoso laboral que pone en riesgo la permanencia o conservación del puesto de trabajo, que a su vez implica la puesta en peligro de la remuneración con la que satisface sus necesidades básicas, lo que concuerda con lo expuesto por Espinoza (2017). Por lo tanto, con la presencia de acoso laboral, la víctima puede renunciar, con lo que se pone en riesgo el vínculo laboral, estabilidad en su puesto y demás derechos como trabajador, y en el ámbito económico pierde su remuneración, ingresos, y pasa a la cifra del desempleo, lo cual es concordante con la conclusión de Mera (2022).

Después de realizar la prueba estadística de Rho de Spearman, aceptamos la *hipótesis alternativa específica 6*, la cual determinó que el acoso laboral influye significativamente en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

De los resultados de la aplicación de cuestionarios tenemos que un 21.2% de trabajadores indica que su actual puesto de trabajo nunca ha mejorado su calidad de vida (tabla y gráfico 19); y un 15.9% señaló que nunca se ha sentido satisfecho con la labor que realiza. El bienestar social está conformada por la calidad de vida, la satisfacción, autorrealización, motivación, etc., y si estos componentes los sacrificamos a convivir en un ambiente laboral hostil, donde pasamos la tercera parte de nuestra vida, en medio de conflictos, humillaciones, conductas que vulneran los derechos humanos, estos impedirán el desarrollo de las habilidades y aptitudes del trabajador, deteriorando su salud psicofísica, lo que afecta su bienestar social. Ello es compatible con lo que sostiene Berrospi & Quintana (2018) y Enciso y Pérez (2022).

5.3. Aporte científico

Consideramos que el Estado debe realizar un estudio extenso y profundo acerca del acoso laboral, realizando diferencias entre esta figura y el acoso sexual. Si bien, las conductas hostiles pueden subsumirse en el artículo 30, inciso g del TUO del Decreto Legislativo 728, que reza: "*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*" Estos actos hostiles son imputables al empleador, es decir, en un acoso laboral vertical; no obstante, debemos tener en cuenta que también existe el acoso laboral horizontal, el que se da entre compañeros de trabajo de la misma categoría; finalmente, existe un acoso laboral mixto.

Un estudio integral sobre el acoso laboral, en el que no solo se perciba al acoso con una connotación sexual, proporcionaría mayores datos para establecer criterios que nos llevarían al siguiente paso:

- Creación de una Ley de Prevención y Sanción de Acoso Laboral. La promoción y difusión de esta ley permitiría que los trabajadores sepan identificar conductas de acoso laboral -que puede ser a través de un test- y diferenciarlas del acoso sexual; asimismo, que los trabajadores tengan herramientas de fácil acceso que les permitan denunciar los casos de acoso laboral con una atención prioritaria, ya que estos comportamientos vulneran la dignidad e integridad del trabajador, incluso la estabilidad laboral o la vida, en caso de que el acoso laboral sea extremo y la capacidad de defensa del trabajador hayan sido eliminadas.

Conclusiones

1. El acoso laboral, conocido también como mobbing, hostigamiento laboral, acoso moral o acoso psicológico, denota a una serie de conductas hostiles y prácticas inadmisibles, dichas conductas se exteriorizan una sola vez o de modo sistemático que proviene de una o más personas, y se dirigen al trabajador con el propósito de vulnerar sus derechos fundamentales, creando un ambiente laboral hostil, destruyendo su capacidad de defensa, confianza en sí mismo y, finalmente, lograr que la víctima ponga fin a su vínculo laboral en un intento de escapar de tales comportamientos.
2. La presente investigación pone en evidencia que el 20.4 % de obreros municipales casi siempre recibe tratos humillantes, el 16.8% manifestó que casi siempre ha observado conductas de menosprecio, y el 15% indicó que casi siempre ha observado maltrato verbal frecuente en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los cuales muestran indicios de la existencia de acoso laboral.
3. La investigación concluye que el acoso laboral incide significativamente en la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ya que un 26.5% indicó que renunciaría si fuera víctima de acoso laboral. Cabe recalcar que un 7.1% de encuestados consideran que casi siempre los malos tratos del jefe forman parte del trabajo, es decir, normalizan la conducta; y un 32.7% no identifica las conductas de acoso laboral, por lo que no se catalogan como víctimas, a pesar de afirmar la existencia de tratos humillantes, conductas de menosprecio, y maltrato verbal con una frecuencia de casi siempre. Por otro lado, la cifra mencionada de trabajadores que renunciarían si fueran víctimas de acoso laboral indica un porcentaje de trabajadores que quedarían fuera de la vida laboral pasando a ser una cifra más del desempleo en el precario mercado

laboral, sin una remuneración que pueda cubrir el gasto de sus necesidades básicas y la de su familia.

4. Finalmente, la investigación concluye que el acoso laboral influye negativamente en el bienestar económico y social del trabajador. Teniendo en cuenta que la tercera parte de nuestra vida la pasamos en nuestros centros de trabajo, se debe contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades del trabajador, empero si el clima laboral se torna hostil, se produce un desgaste emocional en el trabajador, desmotivación y sentimientos de insatisfacción y no autorrealización.

Recomendaciones

1. Se recomienda al MTPE, SUNAFIL, y demás actores involucrados en la prevención y sanción de acoso laboral promover estudios, investigaciones sobre el tema en particular a fin de realizar campañas de difusión, talleres de sensibilización que permitan visibilizar las conductas que constituyen acoso laboral, y concientizar sobre las consecuencias laborales, psicológicas y sociales en el trabajador.
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huánuco realizar capacitaciones, y demás acciones articuladas con las entidades competentes, al personal directivo, administrativo y obreros municipales para que sepan identificar qué tipo de conductas conforman acoso laboral.
3. Se recomienda al MTPE implementar una base de datos que contenga información estadística específica de los casos de acoso laboral, y que no sea fusionado en la data de acoso sexual, ya que esto ocasiona que se pierda visibilidad de la data real.
4. Se recomienda a la comunidad jurídica, y demás actores sociales, a continuar con las investigaciones en acoso laboral y lo que ello implica, ya que esto permitirá ampliar criterios y aportes para garantizar el ejercicio de derechos constitucionales en una relación laboral, atendiendo al principio tuitivo del derecho laboral.

Referencias

- Alves Correa, D., Carlos Yuliani A. y Cirera Oswaldo, Y. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Ander-Egg, E. (2009). *Diccionario del trabajo social*. Editorial Brujas.
- Aranda Castillo, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Tesis para obtener el título profesional de abogada, Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12183>
- Aranzamendi, L. (2010). *Investigación jurídica*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Arias Gonzales, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Autoedición.
- Berrospi Pío, A. M. y Quintana Nieto, B. F. (2018). El mobbing laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, período 2018. Tesis para optar el Título de Licenciados en Administración, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3724>
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista Editores E.I.R.L.
- Carbajal Alvarado, E. (2014). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado - 2014*. Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/265;jsessionid=08C5D62DA57BA566CD36744048BF2CC9>

Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2020).

Informe de la pobreza multidimensional 2008-2018. Una década de medición multidimensional de la pobreza en México.

https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Informe_Pobreza_Multidimensional_2008-2018.aspx

Díaz Quintanilla, R. (2011). *Actos de hostigamiento en la relación laboral*. Gaceta Jurídica S.A.

Duarte, T. y Elías Jiménez, R. (2007). *Aproximación a la teoría del bienestar*. En Scientia et Technica. Universidad Tecnológica de Pereira.

<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/issue/view/245>

Enciso Chirinos, M. y Pérez Pérez E. (2017). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos - Lima – 2017*.

Tesis para obtener el título de abogados, Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A. y Zapf, D. (2012). *Mobbing: acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis.

<https://www.sintesis.com/gu%C3%ADas%20de%20intervenci%C3%B3n-193/mobbing.%20acoso%20psicol%C3%B3gico%20en%20el%20trabajo-ebook-1646.html>

Espinoza Duarte, W. (2017). *Eficacia del derecho constitucional a la estabilidad laboral*. Tesis para obtener título profesional de abogado, Universidad de Guayaquil.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30044>

Félez Félez, M. (2019). Análisis de los factores determinantes del mobbing y su incidencia en la República Dominicana. Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESI.pdf?sequence=1>

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Ferrer, M. (2011). *Ética de la investigación internacional como ética cívica transnacional - Análisis de las posibilidades de aplicación de la propuesta de Adela Cortina*. Revista Latinoamericana de Bioética.

Flores Piscocoya, E. (2020). Análisis jurídico en torno al acoso laboral como factor determinante en la disminución de la productividad empresarial en el Perú. Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Particular de Chiclayo.

González Corso, I. (2012). Mobbing y su Asociación con Factores Psicosociales en Docentes de Nivel Medio Superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2(5), 67-76.

Gutiérrez Camacho, W. y Sosa Sacio, J. (2013). *La Constitución comentada tomo I*. Gaceta Jurídica S.A.

Haro Carranza, J. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Editora y distribuidora ediciones legales E.I.R.L.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores.

- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral*. (Trad. Folch Gonzáles, E.). Ediciones Paidós Ibérica, S.A. (Trabajo original publicado en 1998).
- Huaraca Sucasaca, E. (2021). El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública. Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4374>
- Instituto Aguascalientes de las Mujeres. (2011). *Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf
- Jarabo, C., Cuéllar, P., Gamarra, B., Hernández, C. y Marqués, A. (2005). *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing*. Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO del País Valencia.
- La Rosa, J. y Rivas, G. (2018). Teoría del conflicto y mecanismos de solución. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170690/33%20Teor%C3%ADa%20del%20conflicto%20y%20mecanismos%20de%20soluci%C3%B3n%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Leymann, H. (2009). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. (Trad. Navarrete Vásquez, S.). Editorial Springer. (Trabajo original publicado en 1990). https://www.researchgate.net/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo

Lugo Garfias, M. (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. Comisión Nacional de Derechos Humanos, Ciudad de México. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/72668>

Mendoza Loiza, B. (2019). El acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima 2019. Tesis para obtener el título de abogada, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51646>

Mera Avendaño I. (2022). La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleador y sus consecuencias jurídicas, Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9484/1/Mera%20Avenda%c3%b1o%2c%20I.%20%282022%29%20La%20renuncia%20frente%20al%20acoso%20laboral%20ejecutado%20por%20el%20empleador%20y%20sus%20consecuencias%20jur%c3%addicas..pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2017). *Glosario básico de términos de la gestión migratoria laboral*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas*.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf

Molero Suárez, M. (2015). *El mobbing como riesgo psicosocial en el trabajo*. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Estabilidad en el empleo, fiscalización

- laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva. https://www.spdtss.org.pe/congreso/vi_congreso_nacional/
- Naciones Unidas-Derechos Humanos. (s.f.). *Conceptos fundamentales relativos a los ESCR - ¿Qué casos constituyen ejemplos de vulneraciones de derechos económicos, sociales o culturales?* <https://www.ohchr.org/es/human-rights/economic-social-cultural-rights/examples-violations>
- Nava Guibert, L. (2019). *Manual de derecho laboral I*. Universidad San Martín de Porres.
- Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Páucar, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Niño Rojas, M. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Ediciones la U.
- Obregón Sevillano, T. (2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. Derecho y Sociedad Asociación Civil.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). C190 – *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm.190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente Condiciones de trabajo*. Autoedición.
- Organización Internacional Trabajo. (s.f.). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm

- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez y García-Cueto, E. (2013). *Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación [Content Validity Evidences: Theoretical Advances and Estimation Methods]*. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-20. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F. y Sancho Figueroa, T. (2006). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Piñuel, I. y García A. (2015). *La evaluación del mobbing - cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Sb Editorial.
- Real Academia Española. (s.f.) Conflicto. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 10 de agosto de 2022, de <https://dle.rae.es/conflicto>
- Real Academia Española. (2001). Hostilizar. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 09 de agosto de 2022, de <https://www.rae.es/drae2001/hostilizar>
- Real Academia Española. (2001). Humillar. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://www.rae.es/drae2001/humillar>
- Real Academia Española. (s.f.) Organización. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 10 de agosto de 2022, de <https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n>
- Sar Suárez, O. (2008). *Derecho a la integridad personal en el Perú: aspectos constitutivos y limitaciones*. En Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM - Cuestiones Constitucionales Número 19. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5850>
- Toyama Miyagusuku J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico - práctico*. Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional. Expediente N° 976-2001-AA/TC, Eusebio Llanos Huasco; 13 de marzo de 2013. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sala Primera. Expediente N° 1806-2003-AA/TC, Anibal Leoncio Balcázar Torrejón; 22 de abril de 2004. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01806-2003-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Segunda Sala. Expediente N° 0256-2003-HC/TC, Francisco Javier Francia Sánchez; 21 de abril de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00256-2003-HC.pdf>

Trujillo Flores, M., Valderrabano Almegua, M. y Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista INNOVAR JOURNAL*, volumen 17 (29), 71 -91.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586>

Valderrama Mendoza, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Valderrama Valderrama, L. y Tovalino Castro F. (2014). *Despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Gaceta Jurídica S.A.

Vitteri Guevara, J. (2018). *Alcances de la estabilidad laboral conforme al desarrollo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Gaceta Jurídica S.A.

Anexos

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿De qué manera el acoso laboral se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?	Establecer la relación del acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.	Existe una relación significativa entre el acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad de Huánuco, 2021.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
PE1 ¿De qué manera la vulneración de derechos fundamentales se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?	O.E.1 Identificar la relación entre la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.	H.E.1 Existe una relación significativa entre la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.
PE2 ¿De qué manera la creación de un entorno laboral hostil se relaciona con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?	O.E.2 Establecer la relación entre la creación de un entorno laboral hostil y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.	H.E.2 Existe una relación significativa entre la creación de un entorno laboral hostil y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.
PE3 ¿De qué manera la afectación de las condiciones de trabajo se relaciona	O.E.3 Establecer la relación entre la afectación de las condiciones de trabajo y	H.E.3 Existe una relación significativa entre la afectación de las condiciones de

<p>con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p>la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p>trabajo y la estabilidad del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>
<p>P.E.4 ¿De qué manera se protege la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p>O.E.4 Explicar la protección de la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p>H.E.4 Existe una inadecuada protección de la conservación del puesto de trabajo en los casos de acoso laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>
<p>PE5 ¿De qué manera el acoso laboral influye en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p>O.E.5 Conocer la influencia del acoso laboral en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p>H.E.5 El acoso laboral influye significativamente en el bienestar económico del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>
<p>PE6 ¿De qué manera el acoso laboral influye en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021?</p>	<p>O.E.6 Conocer la influencia del acoso laboral en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>	<p>H.E.6 El acoso laboral influye significativamente en el bienestar social del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.</p>

MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Investigación aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p>	<p>Población: 377 trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p> <p>Muestra: 113 trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: El acoso laboral y su relación con la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Yo,....., estoy de acuerdo en colaborar en la presente investigación, cuyo objetivo es establecer la relación existente entre el acoso laboral y la estabilidad laboral en el personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

Tengo el conocimiento que mi participación es de forma voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no se realizará ninguna entrega de dinero por mi participación en la presente investigación.

Permito que la información obtenida sea utilizada solo con fines de investigación científica.

Firma del participante

Firma del tesista

Firma del tesista



ANEXO 03

**CUESTIONARIO SOBRE EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021**

Estimado (a) trabajador (a):

Este cuestionario tiene como finalidad obtener información para el desarrollo de una investigación, cuyo objetivo es establecer la relación del acoso laboral y la estabilidad laboral del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021.

El cuestionario es **confidencial** por lo que se mantendrá en reserva su identidad. La información se utilizará únicamente para fines académicos. Agradecemos de antemano su cooperación y la veracidad en la información que brinda.

Edad: _____ Género: (M) (F) Grado de Instrucción: _____
Ocupación/Área: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones:

- Marque con una "X" la respuesta que crea conveniente, teniendo en cuenta la escala de valoración.
- No debe dejar de marcar ninguna pregunta, en caso de duda pregunte al encargado de la prueba.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre



N°	PREGUNTAS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Acoso laboral		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Recibe Ud. tratos humillantes de sus jefes.					
2	Observa conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores.					
3	Observa maltrato verbal de sus jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo.					
4	Considera Ud. que los malos tratos del jefe forman parte del trabajo.					
5	Se presentan situaciones de conflicto que no se resolvieron oportunamente en su centro de trabajo.					
6	Considera falta de motivación en el trabajador a causa de la intimidación de sus jefes.					
7	Su ambiente laboral le desmotiva a realizar su trabajo.					
8	Considera que el uniforme que le brinda su jefe es el más adecuado para el desarrollo de sus actividades.					
9	Considera que las herramientas que le brinda su jefe son las más adecuadas para el desarrollo de sus actividades.					
10	Considera Ud. que su jefe respeta su horario de trabajo.					
11	Recibe capacitaciones para saber cómo actuar en casos de acoso laboral en el trabajo					
12	Distingue fácilmente conductas de acoso laboral en su centro de trabajo.					
13	Considera sufrir de acoso laboral en su centro de trabajo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Estabilidad laboral		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Su jefe garantiza la contratación del personal obrero a tiempo indefinido.					
15	Su jefe garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo.					
16	Observa casos de despido como consecuencia de acoso laboral en su área de trabajo.					
17	Sus compañeros de trabajo que fueron despedidos arbitrariamente han vuelto a trabajar.					
18	Tener un puesto de trabajo estable le brinda la seguridad para adquirir cualquier bien/servicio.					
19	Su actual puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida.					
20	Se siente satisfecho (a) con la labor que realiza.					
21	Considera que los casos de acoso laboral vulneran el derecho de los obreros municipales a continuar trabajando en la Municipalidad Provincial de Huánuco.					

22. ¿Qué haría Ud. si fuera víctima de acoso laboral? ¿Por qué?

() Renunciar

() Denunciar

() Seguir trabajando

_____.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO 04

Nombre del experto: TOTTY WAGNER CHANGARRY HUAMAN

Profesión/Grado: Abogado - Máster

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Violación de derechos fundamentales	Recibe Ud. tratos humillantes de sus jefes.	3	4	3	3
	Observa conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores.	4	4	4	3
	Observa maltrato verbal de sus jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo.	3	4	4	4
	Considera Ud. que los malos tratos del jefe forman parte del trabajo.	4	4	3	4
	Se presentan situaciones de conflicto que no se resolvieron oportunamente en su centro de trabajo.	4	4	4	4
	Considera falta de motivación en el trabajador a causa de la intimidación de sus jefes.	4	3	4	3



Creación de un entorno laboral hostil	Su ambiente laboral le desmotiva a realizar su trabajo.	4	3	3	3
	Distingue fácilmente conductas de acoso laboral en su centro de trabajo.	3	4	4	4
	¿Qué haría Ud. si fuera víctima de acoso laboral?	4	3	4	4
Afectación de las condiciones de trabajo	Considera que el uniforme que le brinda su jefe es el más adecuado para el desarrollo de sus actividades.	3	3	4	3
	Considera que las herramientas que le brinda su jefe son las más adecuadas para el desarrollo de sus actividades.	4	3	4	4
	Considera Ud. que su jefe respeta su horario de trabajo.	3	4	4	4



	Recibe capacitaciones para saber cómo actuar en casos de acoso laboral en el trabajo	3	3	4	3
Afectación de la continuidad del vínculo laboral	Considera sufrir de acoso laboral en su centro de trabajo.	4	3	4	4
Vinculación con el principio de continuidad	Su jefe garantiza la contratación del personal obrero a tiempo indefinido.	4	4	4	3
	Su jefe garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo.	3	4	3	3
	Observa casos de despido como consecuencia de acoso laboral en su área de trabajo.	3	4	4	4
	Sus compañeros de trabajo que fueron despedidos arbitrariamente han vuelto a trabajar.	3	4	4	3



Conservación del puesto de trabajo	Considera que los casos de acoso laboral vulneran el derecho de los obreros municipales a continuar trabajando en la Municipalidad Provincial de Huánuco.	3	3	3	4
Bienestar económico	Tener un puesto de trabajo estable le brinda la seguridad para adquirir cualquier bien/servicio.	3	3	4	3
Bienestar social	Su actual puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida.	3	4	4	3
	Se siente satisfecho (a) con la labor que realiza.	4	3	4	3

¿Hay alguna dimensión que no fue evaluada? SÍ () NO _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SÍ NO ().


Firma de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Yennifer Lilibian Tucto López Profesión/Grado: Psicóloga

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Violación de derechos fundamentales	Recibe Ud. tratos humillantes de sus jefes.	3	3	3	4
	Observa conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores.	3	4	3	3
	Observa maltrato verbal de sus jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo.	4	3	4	4
	Considera Ud. que los malos tratos del jefe forman parte del trabajo.	4	4	4	4
	Se presentan situaciones de conflicto que no se resolvieron oportunamente en su centro de trabajo.	3	4	3	3
	Considera falta de motivación en el trabajador a causa de la intimidación de sus jefes.	4	3	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Creación de un entorno laboral hostil	Su ambiente laboral le desmotiva a realizar su trabajo.	4	3	4	4
	Distingue fácilmente conductas de acoso laboral en su centro de trabajo.	4	4	3	3
	¿Qué haría Ud. si fuera víctima de acoso laboral?	3	4	4	4
Afectación de las condiciones de trabajo	Considera que el uniforme que le brinda su jefe es el más adecuado para el desarrollo de sus actividades.	1	2	3	1
	Considera que las herramientas que le brinda su jefe son las más adecuadas para el desarrollo de sus actividades.	4	3	4	4
	Considera Ud. que su jefe respeta su horario de trabajo.	4	3	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



	Recibe capacitaciones para saber cómo actuar en casos de acoso laboral en el trabajo	4	4	4	4
Afectación de la continuidad del vínculo laboral	Considera sufrir de acoso laboral en su centro de trabajo.	3	3	3	3
Vinculación con el principio de continuidad	Su jefe garantiza la contratación del personal obrero a tiempo indefinido.	4	4	4	4
	Su jefe garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	Observa casos de despido como consecuencia de acoso laboral en su área de trabajo.	3	3	3	3
	Sus compañeros de trabajo que fueron despedidos arbitrariamente han vuelto a trabajar.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Conservación del puesto de trabajo	Considera que los casos de acoso laboral vulneran el derecho de los obreros municipales a continuar trabajando en la Municipalidad Provincial de Huánuco.	4	4	3	4
Bienestar económico	Tener un puesto de trabajo estable le brinda la seguridad para adquirir cualquier bien/servicio.	3	4	4	3
Bienestar social	Su actual puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida.	4	4	4	4
	Se siente satisfecho (a) con la labor que realiza.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión que no fue evaluada? SÍ () NO (x) _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SÍ (x) NO ().



 Yennifer Blum Nieto Lopez
 Psicóloga
 C.P.P. 40690

Firma de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: Julia Mellado Salazar

Profesión/Grado: Abogada / Magíster

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Violación de derechos fundamentales	Recibe Ud. tratos humillantes de sus jefes	3	4	4	4
	Observa conductas de menosprecio de sus jefes hacia los trabajadores	3	3	4	4
	Observa maltrato verbal de sus jefes hacia los trabajadores en su centro de trabajo	4	4	3	4
	Considera Ud. que los malos tratos del jefe forman parte del trabajo.	3	4	4	4
	Se presentan situaciones de conflicto que no se resolvieron oportunamente en su centro de trabajo	3	3	4	3
	Considera falta de motivación en el trabajador a causa de la intimidación de sus jefes	4	4	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Creación de un entorno laboral hostil	Su ambiente laboral le desmotiva a realizar su trabajo.	4	4	4	4
	Distingue fácilmente conductas de acoso laboral en su centro de trabajo.	3	3	3	4
	¿Qué haría Ud. si fuera víctima de acoso laboral?	4	4	3	3
Afectación de las condiciones de trabajo	Considera que el uniforme que le brinda su jefe es el más adecuado para el desarrollo de sus actividades.	4	3	4	4
	Considera que las herramientas que le brinda su jefe son las más adecuadas para el desarrollo de sus actividades.	4	4	3	3
	Considera Ud. que su jefe respeta su horario de trabajo.	3	4	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



	Recibe capacitaciones para saber cómo actuar en casos de acoso laboral en el trabajo	3	3	4	4
Afectación de la continuidad del vínculo laboral	Considera sufrir de acoso laboral en su centro de trabajo.	3	3	3	4
Vinculación con el principio de continuidad	Su jefe garantiza la contratación del personal obrero a tiempo indefinido.	4	4	4	3
	Su jefe garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	Observa casos de despido como consecuencia de acoso laboral en su área de trabajo.	3	3	3	3
	Sus compañeros de trabajo que fueron despedidos arbitrariamente han vuelto a trabajar.	4	3	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Conservación del puesto de trabajo	Considera que los casos de acoso laboral vulneran el derecho de los obreros municipales a continuar trabajando en la Municipalidad Provincial de Huánuco.	4	4	4	3
Bienestar económico	Tener un puesto de trabajo estable le brinda la seguridad para adquirir cualquier bien/servicio.	3	3	4	3
Bienestar social	Su actual puesto de trabajo ha mejorado su calidad de vida.	4	3	4	3
	Se siente satisfecho (a) con la labor que realiza.	3	4	3	3

¿Hay alguna dimensión que no fue evaluada? SÍ () NO (x) _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SÍ (x) NO ().

Firma de experto

Julia Mellado Salazar

01332207

NOTA BIOGRÁFICA**FLOR KATY VIGILIO BASILIO**

Flor Katy Vigilio Basilio, nació el 15 de octubre de 1997 en el distrito, provincia y departamento de Huánuco. Cursó sus estudios secundarios en la Institución Educativa Emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes” de Huánuco (2009 – 2013), y sus estudios superiores en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” (2015 – 2020).

En el 2019 realizó sus prácticas pre profesionales en el estudio jurídico Excellence Service; en el 2020 realizó prácticas pre profesionales en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Huánuco, del Ministerio de Justicia y Derechos de Huánuco, durante el programa Secigra Derecho; y en el 2021 realizó prácticas profesionales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Intendencia Regional de Huánuco.

NOTA BIOGRÁFICA



JHEZBETH ROSSY MONTES RAYO

Jhezbeth Rossy Montes Rayo, nació el 18 de diciembre de 1995 en el distrito de Llata, provincia Huamalíes y departamento de Huánuco, cursó sus estudios secundarios en la Institución Educativa “Príncipe Illathupa” de Huánuco (2008 – 2012), y sus estudios superiores en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” (2015 –2020).

En el año 2019 realizó prácticas pre profesionales en el estudio jurídico Excellence Service; en el 2020 realizó prácticas pre profesionales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el Programa Secigra Derecho; y el año 2021 realizó prácticas profesionales en la Defensoría del Pueblo - Oficina Defensorial de Huánuco.



UNHEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Anexo 06

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos.

HAGO CONSTAR:

Que, las bachilleres, **Flor Katy Vigilio Basilio y Jhezbeth Rossy Montes Rayo**; autoras de la tesis titulada: **"EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021"** Ha obtenido un reporte de similitud general del 21% con el aplicativo TURNITING ORIGINALITY, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para la tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco 12 de setiembre de 2023



Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación de la
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

"EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021"

AUTOR

- Flor Katy Vigilio Basilio
- Jhezbeth Rossy Montes Rayo

RECUENTO DE PALABRAS

24761 Words

RECUENTO DE CARACTERES

129035 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

115 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 12, 2023 8:26 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 12, 2023 8:28 AM GMT-5

● 21% de similitud general


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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado




Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación de la
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la
UNHEVAL


UNHEVAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD


**DECANATO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los ocho días del mes de junio del año dos mil veintitrés, siendo las ocho y treinta de la mañana, mediante la Resolución Decanal N° 0181-2023-UNHEVAL-FDyCP-D del 05.JUN.2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis Colectiva, titulada: **"EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las Bachilleres: **FLOR KATY VIGILIO BASILIO Y JHEZBETH ROSSY MONTES RAYO**, bajo el asesoramiento del **Dr. César Alfonso Nájjar Farro**, designado con Resolución Decanal N° 0209-2022-UNHEVAL/FDyCP-D del 19.JUL.2022. Reuniéndose de manera presencial el Jurado Examinador integrado por los docentes: **Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís** – Presidente; **Dr. Hamilton Estacio Flores** – Secretario, **Dr. Lenin Domingo Alvarado Vara** – Vocal y las Bachilleres mencionadas, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO PROFESIONAL de ABOGADO**.

El aspirante: **FLOR KATY VIGILIO BASILIO**, procedió al acto de defensa:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de: DIEZ Y SEIS (16)

Equivalente a: BUENO

MODO DE EVALUACIÓN PARA RELLENAR EL ACTA: De acuerdo al Art. 78°, inciso a), del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- Promedios menores a Catorce se consideran DESAPROBADO, con el calificativo de DEFICIENTE
- De Catorce a Dieciséis APROBADO, con el calificativo de BUENO
- De Diecisiete a Dieciocho se califica MUY BUENO
- De Diecinueve a Veinte se califica EXCELENTE

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 10:30 am del mismo día.

DR. LEONCIO ENRIQUE VASQUEZ SOLÍS
PRESIDENTE

DR. HAMILTON ESTACIO FLORES
SECRETARIO

DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA
VOCAL



UNHEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



**DECANATO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los ocho días del mes de junio del año dos mil veintitrés, siendo las ocho y treinta de la mañana, mediante la Resolución Decanal N° 0181-2023-UNHEVAL-FDyCP-D del 05.JUN.2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis Colectiva, titulada: **“EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021”**, presentado por las Bachilleres: **FLOR KATY VIGILIO BASILIO Y JHEZBETH ROSSY MONTES RAYO**, bajo el asesoramiento del **Dr. César Alfonso Nájjar Farro**, designado con Resolución Decanal N° 0209-2022-UNHEVAL/FDyCP-D del 19.JUL.2022. Reuniéndose de manera presencial el Jurado Examinador integrado por los docentes: **Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís** – Presidente; **Dr. Hamilton Estacio Flores** – Secretario, **Dr. Lenin Domingo Alvarado Vara** – Vocal y las Bachilleres mencionadas, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO PROFESIONAL de ABOGADO**.

El aspirante: **JHEZBETH ROSSY MONTES RAYO**, procedió al acto de defensa:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

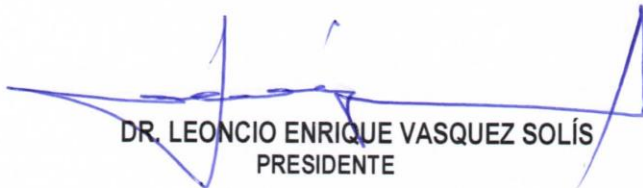
Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de: DIEZ Y SEIS (16)

Equivalente a: BUENO

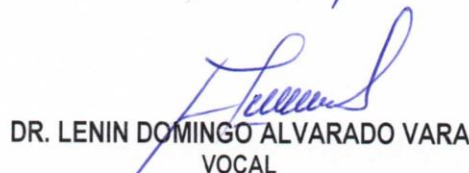
MODO DE EVALUACIÓN PARA RELLENAR EL ACTA: De acuerdo al Art. 78°, inciso a), del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- Promedios menores a Catorce se consideran DESAPROBADO, con el calificativo de DEFICIENTE
- De Catorce a Dieciséis APROBADO, con el calificativo de BUENO
- De Diecisiete a Dieciocho se califica MUY BUENO
- De Diecinueve a Veinte se califica EXCELENTE

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 10:30 del mismo día.


DR. LEONCIO ENRIQUE VASQUEZ SOLÍS
PRESIDENTE


DR. HAMILTON ESTACIO FLORES
SECRETARIO


DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA
VOCAL



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
-----------------	-------------------------------------	-----------------------------	--	------------------	-----------------------------------	------------------------------------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Grado que otorga	
Título que otorga	ABOGADO

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	MONTES RAYO JHEZBETH ROSSY						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular: 927905366
Nro. de Documento:	77380189				Correo Electrónico: jhezbethmontes@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	VIGILIO BASILIO FLOR KATY						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular: 910921443
Nro. de Documento:	73568234				Correo Electrónico: vigilioflor@gmail.com		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> NO
Apellidos y Nombres:	NÁJAR FARRO CÉSAR ALFONSO					ORCID ID:	0000-0003-2266-1451			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento: 22513421			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VAZQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE
Secretario:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	ALAVARADO VARA LENIN DOMINGO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	AGUIRRE ANTONIO LUIS IVAN

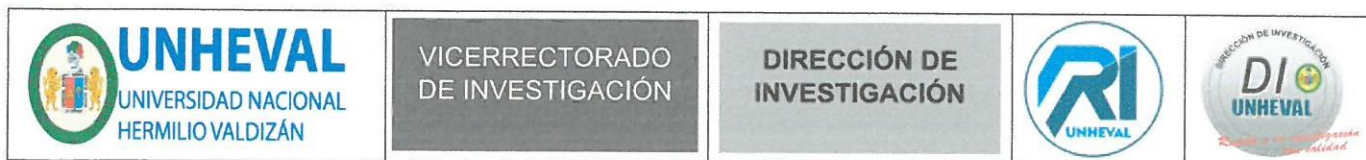

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EL ACOSO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)





Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la información en el Acta de Sustentación)			2023		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ACOSO	ESTABILIDAD	LABORAL		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MONTES RAYO JHEZBETH ROSSY	Huella Digital
DNI:	77380189	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	VIGILIO BASILIO FLOR KATY	Huella Digital
DNI:	73568234	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 22 de junio de 2023		