



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“EL MOBBING Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO
NACIONAL DE SALUD – CNPB CHORRILLOS 2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. BETTY ANTUHANETH ESCATE ROMERO

ASESOR (S):

DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y la Virgen María que, siempre encomendándome a ellos me han guiado por el buen camino para ser una mejor persona cada día.

A mis padres por darme la oportunidad de formarme como profesional, por la confianza, cariño y apoyo que me brindaron en todo momento.

A mi hermana por su motivación y comprensión en los momentos más importantes.

Agradecimiento

A mi familia por ser mi motivación y razón para comprender que con esfuerzo, paciencia y dedicación podemos lograr todo lo que anhelamos.

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas por ser mi casa de estudios, la cual, en este camino de aprendizaje y desarrollo académico, me formo con los conocimientos necesarios para ser una profesional competente y capaz de asumir los desafíos que se puedan presentar en mi camino como futura profesional.

Al Doctor Godofredo Jorge Calla Colana por ser quien compartió su amplio conocimiento como docente y como asesor metodológico, que, gracias a su amplio conocimiento como investigador, se pudo plasmar sus saberes en esta investigación; al Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona por brindarme su tiempo y apoyo; compartiendo su amplia experiencia a través de su intelecto para lograr un buen desarrollo en mi investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2 Delimitación de la investigación	15
1.2.1 Delimitación social	15
1.2.2 Delimitación espacial	15
1.2.3 Delimitación temporal	15
1.2.4 Delimitación conceptual.....	15
1.3 Problema de la investigación.....	16
1.3.1 Problema general.....	16
1.3.2 Problemas específicos	16
1.4 Objetivos de la investigación.....	17
1.4.1 Objetivo general.....	17
1.4.2 Objetivos específicos	17
1.5 Hipótesis y variables de la investigación.....	18
1.5.1 Hipótesis general	18
1.5.2 Hipótesis específicas	18
1.5.3 Variables.....	18
1.5.3.1 Operacionalización de variables	20
1.6 Metodología de la investigación	22
1.6.1 Tipo y nivel de la investigación	22
a) Tipo de la investigación.....	22
b) Nivel de la investigación	22
1.6.2 Método y diseño de la investigación.....	22
a) Método de la investigación	22

b) Diseño de la investigación.....	23
1.6.3 Población y muestra de la investigación.....	23
a) Población.....	23
b) Muestra.....	24
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
a) Técnicas.....	25
b) Instrumento	25
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	25
a) Justificación	26
b) Importancia.....	28
c) Limitaciones de la investigación	29
CAPÍTULO II.....	30
MARCO TEÓRICO	30
2.1 Antecedentes del estudio de la investigación.....	30
2.1.1 Antecedentes internacionales	30
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	33
2.2 Bases legales	35
2.3 Bases teóricas.....	38
2.4 Definición de términos básicos	53
CAPÍTULO III.....	58
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
3.1 Análisis de tablas y gráficos	58
3.2 Discusión de resultados.....	80
3.3 Conclusiones.....	83
3.4 Recomendaciones	84
3.5 Fuentes de información.....	85
Anexos	90
Anexo1: Matriz de consistencia.....	91
Anexo 2: Instrumentos – cuestionario.....	92

RESUMEN

La presente investigación se ha denominado: *El mobbing y su influencia en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021*, su problema general fue ¿Como es la influencia del mobbing en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?, su objetivo general fue: Determinar si el mobbing influye en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021, su hipótesis general, fue: Sí, existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021. Su enfoque es cuantitativo, el tipo es básico; con un nivel de investigación descriptivo correlacional, su método fue el deductivo, su diseño fue no experimental, de corte transeccional o transversal, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se concluyó que, el mobbing y la estabilidad laboral tienen se encuentran correlacionados con un resultado de $Rho=0,0710$, que valida la hipótesis que si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de salud – CNPB Chorrillos 2021.

Palabras clave: Mobbing y la estabilidad laboral

ABSTRACT

This research has been called: Mobbing and its influence on the labor stability of the workers of the National Institute of Health - CNPB Chorrillos 2021, its general problem was How is the influence of mobbing on the labor stability of the workers of the National Institute of Health - CNPB Chorrillos 2021 ?, its general objective was: To determine if mobbing influences the labor stability of the workers of the National Institute of Health - CNPB Chorrillos 2021, its general hypothesis was: Yes, there is a significant relationship between mobbing and the job stability of the workers of the National Institute of Health - CNPB Chorrillos 2021. Its approach is quantitative, the type is basic; With a correlational descriptive research level, its method was deductive, its design was non-experimental, transectional or cross-sectional, the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument. It was concluded that mobbing and job stability are correlated with a result of $Rho = 0.0710$, which validates the hypothesis that there is a significant relationship between mobbing and job stability of the workers of the National Health Institute - CNPB Chorrillos 2021.

Keywords: Mobbing and labor stability

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada *El mobbing y su influencia en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021*, fue analizado por tratarse de un tema poco explorado en el país, siendo importante conocerlo y tener en cuenta que hay trabajadores y trabajadoras que pueden estar pasando por dicha situación y por desconocimiento no saben cómo actuar frente a ello. Por lo general la persona que ejerce el mobbing es consiente, que, por tratarse de un acoso verbal, la norma no lo sanciona y lo deja pasar por alto ya que específicamente no se encuentra regulado. Las consecuencias que trae consigo el mobbing tiene relación con la estabilidad laboral, por razón que los ataques consecutivos son propiamente del mobbing y quiebran internamente al trabajador bloqueando su desempeño laboral y generando bajo rendimiento, es así que se logra que el jefe o superior lo amoneste por no cumplir sus funciones generando consecuencias laborales ;es por ello que el objetivo de la investigación que es determinar si el mobbing influye en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021; este objetivo será justificado mediante el contraste de resultados que se obtuvieron a través del cuestionario a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud - CNPB Chorrillos. El aspecto metodológico de la investigación es el cuantitativo con el tipo de investigación descriptivo correlacional, por tratarse de contrastar lo que ha sido manifestado por los trabajadores, del mismo modo mediante la aplicación del instrumento, se consiguió el sustento para la hipótesis que fue determinar si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

En el Capítulo I, titulado Planteamiento del problema de investigación, que contiene la descripción de la realidad problemática, las delimitaciones de la investigación: social, espacial, temporal y conceptual; subsiguiente a ello la formulación del problema el cual se desglosa en problema general y problema específicos; así también se establecen los objetivos de investigación; la hipótesis general y las secundarias; finalmente se encontrara plasmado la operacionalización de las variables de estudio.

En el Capítulo II, titulado Marco Teórico esta consignado por los antecedentes del estudio de investigación los cuales se encuentran agrupados en internacionales y nacionales , estos antecedentes permiten que la investigación tenga un sustento consecuente y veras ; continuamente se encuentran las bases legales que se han considerado para la investigación ,logrando así determinar las bases teóricas, las cuales van a ser el sustento respectivo sobre las definiciones por los distintos autores, que son los especialistas en el aspecto teórico respecto al tema que se ha investigado; para finalizar este capítulo se encontrarán la definición de los términos básicos, que son en su amplitud los términos que han sido utilizados en la investigación, con la finalidad de tener un mejor entendimiento de los mencionados .

En el Capítulo III, titulado presentación, análisis e interpretación de resultados, se encuentra consignado el análisis de las tablas y gráficos, subsecuentemente se tiene la discusión de los resultados que han sido obtenidos; así también las conclusiones y recomendaciones a la cual se ha llegado en esta investigación; finalmente se tiene las fuentes de información que se utilizaron dentro de la investigación.

Para concluir, en la parte final de esta investigación se encuentran los anexos, que son la matriz de consistencia, el instrumento y el anteproyecto ley.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Este trabajo de investigación comprende el tema del mobbing laboral y su influencia en la estabilidad laboral; debido a que con la evolución de los tiempos y actualmente la globalización moderna, se han fusionado diversos fenómenos psicosociales tal y como sucede con el tema del acoso, es común oír menciones referidas al acoso sexual a la mujer, el cual se refiere a la acción que vulnera la libertad sexual.

Respecto al termino de acoso Luna, M (2003) indicó que “En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como un abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política”. (p. 15)

Sin embargo, surge un fenómeno en el cual se detecta el acoso, pero no únicamente el acoso que recae sobre el daño físico; se trata de aquel acoso que genera daño moral. Este acoso es denominado como mobbing laboral, el cual surge dentro de un entorno de trabajo, quebrantando la relación armoniosa e idónea que debería existir entre los trabajadores, los superiores jerárquicos o el mismo empleador. Se debe tener en cuenta que uno de los factores para que pueda generarse el mobbing, es la vulnerabilidad que puede tener el trabajador. y la falta de conocimiento de los derechos que tiene como persona y como trabajador.

En un ámbito internacional ya se ha hecho referencia al termino mobbing, ya que este término ha sido utilizado por los estudiosos e investigadores conocedores del tema; los cuales han desglosado punto por punto cada uno de los factores y señales que desencadena en la persona que es víctima de estas agresiones verbales e indirectas ; el daño moral que se le puede causar a la persona es de consideración irreparable ya que no solo atenta contra sus derechos laborales, sino transgrede a los propios derechos fundamentales e inherentes que tiene toda persona como es el caso de la dignidad, es así que también genera consecuencias sobre la salud que a consecuencia de ello causa la inestabilidad de su desempeño laboral del trabajador.

Por otro lado, el mobbing no solo se enfoca en el sexo femenino sino también en el masculino, ya que no exime por razón de sexo el ser víctima de mobbing; cabe mencionar que la sociedad antigua y moderna aun no acepta que el mundo ha cambiado y existen distintas libertades ya no solo la de expresión, sino también las libertades ideológicas, sexuales, culturales, teológicas, entre otras. Ante estos nuevos cambios sociales hay poca empatía y es en ese momento que se agudiza la discriminación siendo uno de los factores más comunes en el país, se ha tratado de disminuir los índices discriminatorios, sin embargo, sucede lo contrario y aunque se ha tratado de erradicarla con las

diversas campañas y dispositivos legales que hacen referencia a la discriminación, está aún persiste en la sociedad; volviéndose un factor que puede influir en este fenómeno psicosocial que es el mobbing.

En cuanto a un panorama nacional es lamentable la realidad del país, y eso se debe a que la sociedad es quien genera esta ideología equivocada, lo cual va transmitiendo conforme avanzan sus generaciones, si bien es cierto la educación proviene desde el núcleo familiar y si desde el hogar no se adoctrina los valores, las futuras generaciones consideran que es una conducta común. Es ahí, el punto de partida para incrementar las tendencias discriminatorias y dentro de un ámbito laboral pueden ser una mala influencia en tal sentido que generan las agresiones verbales como el poner apodos por los rasgos físicos de la persona, ya sean por su origen, dialecto étnico, orientaciones sexuales, entre otros. La constitución política del Perú reconoce la igualdad ante la ley , lo cual hace dejar de lado estas tendencias discriminatorias y aunque hay normativa que lo sanciona aún prevalece. Los problemas que puede causar el mobbing son el perjuicio emocional que se conecta directamente al daño moral que se le causa a la víctima, la decadencia en el desempeño laboral, problemas familiares y económicos; los dos últimos en mención se encuentran relacionados con la estabilidad laboral, si un trabajador es víctima de mobbing y se encuentra sometido al terror o pánico laboral , produce que de manera indirecta se le instigue a que no cumpla con sus funciones laborales ,siendo este un motivo para que sea sancionado por el superior y genere la suspensión o en casos extremos el despido .

Trujillo,L (2014), sostiene lo siguiente:

El Mobbing puede presentarse de diferentes maneras y en ambientes de trabajo muy diversos que pueden ser en función de la jerarquía laboral o profesional del acosador y de la víctima, es decir se puede distinguir entre Mobbing horizontal en el cual el acosador y acosado pertenecen al mismo

estatus laboral, son compañeros de trabajo y Mobbing vertical el acosador y el acosado están en diferentes niveles jerárquicos o rango profesional de manera ascendente la víctima tiene un estatus superior al de los acosadores o descendente la víctima tiene un estatus inferior a acosador. (p. 14)

Es por esa razón que considero necesario que los legisladores conozcan las consecuencias que trae consigo el mobbing, de esa manera la normativa podría considerar dentro de lo que ya se encuentra estipulado el reconocimiento al mobbing ; garantizando seguridad al trabajador , con el objetivo de combatir estos nuevos fenómenos psicosociales que atentan contra la dignidad en el ambiente laboral, es así que también se estaría fortaleciendo la protección al trabajador no solo cuando el hecho ya se encuentre consolidado sino también previniéndolo y sancionándolo en caso que el trabajador sea víctima del mobbing.

Respecto al ámbito normativo Vargas,T (2015), sostiene lo siguiente:

Urge entonces, no solo el reconocimiento de los nuevos fenómenos que en el ámbito de las relaciones de trabajo vienen dándose, sino también el desarrollo de las herramientas existentes para la adecuada protección de los derechos del trabajador en este tipo de situaciones, habida cuenta de que las bases se encuentran en la vida social que el Derecho como conjunto de normas generales y positivas debe regular. (pp. 170-171)

Actualmente las leyes peruanas no reconocen directamente al mobbing, las leyes por lo general hacen el reconocimiento del acoso sexual, siendo pocas las normas que se manifiestan sobre el acoso realizado de manera verbal e indirecta, es por esa razón que es importante mejorar la normativa y aquellos vacíos legales que dejan sin sanción a quien vulnera los derechos laborales y constitucionales dentro del entorno laboral.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación social

Por lo que se tuvo como población al Instituto Nacional de Salud – Chorrillos teniendo como muestra a un grupo mixto de 60 trabajadores y trabajadoras del Centro Nacional de Productos Biológicos – CNPB.

1.2.2 Delimitación espacial

Esta investigación se realizó en el Instituto Nacional de salud – Sede Chorrillos (Centro Nacional de Productos Biológicos – CNPB).

1.2.3 Delimitación temporal

Esta investigación se inició en el mes de febrero del 2021 y se culminó el 2 de noviembre del 2021, con la finalidad de una idónea realización para sostener esta investigación.

1.2.4 Delimitación conceptual

Mobbing

El mobbing es un problema psicosocial en el cual se ve perjudicada la dignidad de la persona en el entorno laboral, esto se debe a que de manera indirecta se atenta contra la moral del sujeto que es víctima de estos ataques en el área de trabajo por el agresor.

Einarsen,S y Skogstad,A (1996), indican lo siguiente: “El acoso psicológico emerge cuando un sujeto, constantemente durante un período de tiempo, es objeto de acciones negativas por parte de otra u otras

personas, en una situación en la que el blanco de estas actuaciones, por diversas razones, se encuentra con dificultades para defenderse de las mismas”. (p. 185)

Estabilidad laboral

Montenegro,J (1986) señala lo siguiente: “La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, ahí trabajador, pues, merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo cuando sobreviene justa causa”. (p. 170)

Este constructo hace el reconocimiento a la estabilidad laboral como un derecho que se le otorga al trabajador, el cual tiene como finalidad proteger la permanencia del trabajador en su empleo.

1.3 Problema de la investigación

1.3.1 Problema general

¿Como es la influencia del mobbing en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

1.3.2 Problemas específicos

a. ¿Cómo es la relación entre el mobbing y el derecho al trabajo de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

b. ¿Cómo es la relación entre mobbing y el despido indirecto de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

c. ¿Como es la relación entre el mobbing y los actos de hostilidad a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar si el mobbing influye en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021

1.4.2 Objetivos específicos

a. Identificar cómo es la relación entre el mobbing y el derecho al trabajo de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

b. Identificar cómo es la relación entre mobbing y el despido indirecto de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?

c. Identificar como es la relación entre el mobbing y los actos de hostilidad a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

Si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

1.5.2 Hipótesis específicas

H1: Si existe relación significativa entre atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

H2: Si existe relación significativa entre un ambiente de trabajo tenso y desagradable y el despido indirecto en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

H3: Si existe relación significativa entre la integridad moral y la conservación del contrato de trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

1.5.3 Variables

Variable 1: Mobbing

Abajo, F (2006) indica que:

(...) comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos, contra otro, que es arrastrado así a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico, por lo menos seis meses). El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. (pp. 7- 8)

Variable 2: Estabilidad laboral

Montenegro, J (1986), señala lo siguiente que: “La estabilidad es un derecho reconocido al trabajador en detrimento de la facultad absoluta del empleador de despedir, sin expresión de causa y sin cortapisa alguna, al trabajador, pues, merced a la estabilidad, le es permitido despedirlo cuando sobreviene justa causa”. (p. 170)

1.5.3.1 Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
M O B B I N G	El concepto de Mobbing queda definido como la secuencia en la que, durante un periodo de tiempo relativamente corto, una o más personas realizan, expresan o demuestran intentos o acciones hostiles hacia un tercero. Piñuel,I(2001,p.75)	Atentar contra la dignidad Ambiente de trabajo tenso y desagradable Integridad moral	-Materializado por uno o varios sujetos -vulneración de un derecho fundamental -Maltrato verbal -Lograr el abandono del empleo por el acosado. - Baja productividad -Daño silencioso -Seguridad social del trabajador. -Otorgar indemnización	1. ¿Considera usted que en su centro laboral existen casos o situaciones que atenten contra el derecho fundamental a la dignidad? 2. ¿Considera que su honor ha sido mancillado por su jefe o compañero de trabajo durante su tiempo de servicio en su centro de trabajo? 3. ¿Considera que debería existir una norma que sancione directamente a quien ejerce mobbing? 4. ¿Cree usted que en su centro de trabajo hay discriminación entre trabajadores y/o superiores jerárquicos? 5. ¿Cree usted que el tener diversos pensamientos ideológicos, orígenes, teológicos y sexuales; son un factor para la primacía de la discriminación en su centro laboral? 6. ¿Considera que dependiendo la formación de cada persona y la carencia de valores emerge la discriminación laboral?. 7. ¿Considera que mobbing debería ser regulado en su centro de trabajo? 8. ¿Considera que la norma vigente no prevé de manera adecuada los nuevos fenómenos psicosociales que atentan contra los derechos constitucionales y laborales? 9. ¿Considera que la sanción para el mobbing laboral debería ser no solo para el agresor sino también para la institución por no salvaguardar los	Nominal

				derechos laborales de su trabajador de manera idónea?	
E S T A B I L I D A D L A B O R A L	En la legislación laboral, la estabilidad incluye el derecho de los trabajadores a mantener sus puestos de trabajo de forma indefinida, libres de errores predeterminados o que no surjan en circunstancias muy específicas.. Zegarra,F (1986, p.315)	Derechos de los trabajadores Despido indirecto Conservación del contrato de trabajo	-Derechos constitucionales de la persona -Derecho humano al trabajo. -Actos de hostilidad -Instigación al trabajador para el abandono de puesto. -Conductas hostiles, frecuentes y prolongadas. -Declaración universal de los derechos humanos. -Permanencia laboral -Protección contra el desempleo	1.Considera que su estabilidad laboral en algún momento ha sido puesta en riesgo? 2. Considera que goza de una buena estabilidad económica y digna con el desempeño laboral que realiza? 3. ¿Cree que su superior jerárquico vela por sus derechos laborales y en situaciones de conflicto el mismo, busca soluciones para prevenirlos? 4. Considera usted que existe un buen clima laboral entre sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos? 5. ¿Considera que la norma laboral vigente brinda seguridad jurídica al trabajador? 6. ¿Considera usted que el mobbing es un factor que afecta la estabilidad laboral? 7. ¿Considera usted que la relación laboral con su empleador es adecuada? 8. ¿Usted ha sido víctima de burlas o agresiones verbales en su área de trabajo? 9. Alguna vez ha sido perjudicado en sus funciones laborales de manera maliciosa con la finalidad de dañar su trabajo?	Nominal

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de la investigación

El tipo de investigación es básica, de acuerdo con Alfaro, C (2012), sostiene que “Busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas, es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”. (p. 18)

Esta investigación se consideró básica pues su finalidad es recopilar la información para generar nuevos conocimientos teóricos; a través de este tipo de investigación se puede generar nuevas teorías.

b) Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional, Carrasco, S (2013) indica que, “Permite al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad(variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables de estudio”. (p. 72)

A través de este nivel de investigación se quiere lograr medir el grado de relación existente entre las variables de estudio, es así que a través de la medición del grado de relación existente se describe una realidad.

1.6.2 Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

Hernandez,R Fernandez,C y Baptista,L (2006), sostiene que: “el método deductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”. (p. 107)

El método que se usó en esta investigación es el deductivo, debido a que se analizan datos; que son obtenidos a través de la aplicación del instrumento que es el cuestionario; lo que se quiere lograr es extraer conclusiones lógicas y validas a partir de un conjunto de proposiciones.

b) Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Hernandez, R; Fernandez, C y Baptista, L. (2010) indica que: “Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas”. (p. 149)

Al ser no experimental, no se dan estímulos en los que se expongan a los sujetos que abarca el estudio; por su parte en el aspecto transeccional se recolecta la información de datos en un solo momento; el propósito de ello es describir las variables y analizar su interrelación.

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

La población que se utilizó en la investigación son 500 trabajadores del Instituto Nacional de alud sede Chorrillos.

Tabla N°1

Distribución de la investigación

Entidad	Distrito	Población
Instituto Nacional de Salud	Chorrillos	500 Trabajadores

Fuente: Elaboracion Propia

Arias, F (2006), señala que población es “Un conjunto limitado o ilimitado de elementos con características comunes para los cuales se profundizarán las conclusiones de la investigación. (p. 81)

En la población se contempla el grupo total de los sujetos o individuos que tienen características comunes dentro de un entorno; la importancia que tiene la población en la investigación es que a través de ello se va extraer la información requerida.

b) Muestra

La muestra que se utilizó para la investigación es un grupo mixto de 60 trabajadores y trabajadoras del Centro Nacional de Productos Biológicos – CNPB del Instituto Nacional de Salud sede Chorrillos.

Tabla N°2

Distribución de la muestra

Lugar	Distrito	Muestra
Centro Nacional de Productos Biológico – INS	Chorrillos	60 trabajadores (Mixto)

Fuente:Elaboracion propia

Hernandez,R; Fernandez,C y Baptista,L (2014), sostienen que:” es un subconjunto de la población o universo, se utiliza por economía de tiempo y de recursos; implica definir la unidad de muestreo y de análisis”. (p. 171)

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Para el desarrollo de esta investigación por su naturaleza de ser cuantitativa, la técnica que se aplicó es la encuesta; la cual se realizó a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB.

Navarro, E. ; Jimenez, E. ; Rappoport, S. y Thoilliez, B. (2017), indica que “las técnicas son métodos para resumir, organizar y analizar datos cuantitativos y, en consecuencia, utilizan la información numérica de las variables que se han medido en una determinada investigación”. (p. 222)

A través de la técnica aplicada en la investigación, se recoge la información de manera efectiva y estructurada; es así que la técnica aplicada fue la encuesta en la cual que formularan preguntas cerradas para aplicarlas a través del instrumento.

b) Instrumento

Para este trabajo de investigación se aplicó el cuestionario a un grupo mixto de 60 trabajadores y trabajadoras que se tomaron como muestra.

Lopez,P y Fachelli,S (2015), indicaron que “El cuestionario es un instrumento que tiene por objetivo la recopilación de datos desde la población y/o muestra objeto de estudio, para lo cual no se requiere datos personales de los sujetos a quienes se aplica el instrumento”. (p. 14)

Con los instrumentos se recogerán los datos para la investigación, de esa manera se consigue realizar la extracción de la información referida al tema que abarca el estudio.

1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Hernandez,R; Fernandez,C y Baptista,L (2014), sobre la justificación de la investigación indican:

La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de un apersona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización. Además, en muchos casos se tiene que explicar por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivan de ella (...).

(p. 40)

Es fundamental que en la investigación se precise una justificación que permita exponer la razones por la cual se debe llevar a cabo, pues toda investigación tiene un propósito para su realización.

Justificación Teórica

Bernal, C. (2010), sostiene que “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (p. 106)

La presente investigación se realizó con la finalidad de estudiar si el mobbing tiene presencia en el entorno laboral, si los trabajadores en algún momento han presenciado o son víctimas, siendo este un fenómeno psicosocial que no ha sido considerado dentro de la norma laboral es así que lo que se ha buscado es determinar si el mobbing influye en la estabilidad laboral del trabajador.

Justificación práctica

Bernal, C. (2010), indica que “Se considera que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”. (p. 106)

Este trabajo se basa en la necesidad de contar con el reconocimiento legal del mobbing, para brindar seguridad jurídica a los trabajadores que son las víctimas. Del mismo modo el presente tema de investigación permitirá que el trabajador pueda hacer valer sus derechos y sin temor a las represalias pueda acudir ante la autoridad competente para dar a conocer el problema que se está suscitando y en caso excepcional manifestar si se ha generado la indiferencia ante dicha situación por parte de la entidad en la que se encuentre laborando.

Justificación metodológica

Bernal, C. (2010), indica que “En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable”. (p. 107)

Para el logro de los objetivos que fueron propuestos para esta investigación recurrió al empleo de técnicas de investigación como es en este caso la encuesta; es así como se pudo obtener la información pertinente que se utilizara para procesar a través del software SPSS que, para medir las variables de estudio aplicadas, la confiabilidad y su validez.

Justificación legal

Bernal,C (2010), indica que “Se justifica legalmente cuando el investigador señala que hace su trabajo de tesis en cumplimiento de leyes existente en un medio, puede ser leyes generales como también directivas específicas de entidades que establecen estos lineamientos” (p.107)

Esta investigación tuvo como justificación legal a la constitución política del Perú de 1993 que en el artículo 2 numeral 1 indica que la persona tiene

derecho a la identidad, integridad moral, psíquica y física, al libre desarrollo y bienestar; subsiguiente al numeral 2 que refiere a la igualdad ante la ley, es decir que nadie deberá ser discriminado por cualquier índole. El Decreto supremo 003-97-TR que en el artículo 30 inciso g señala que es un acto de hostilidad aquello que comprende una actitud deshonesta que afecte la dignidad del trabajador. Así también al código de ética de la función pública – Ley 27815 que señala la prohibición de realizar presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos o los subordinados que puedan afectar la dignidad o hacer inducir a acciones dolosas; a la ley de seguridad y salud en el trabajo – Ley 29783 que tiene como objetivo que la salud de los trabajadores no sea perjudicada.

b) Importancia

Hernandez,R ; Fernandez,C y Baptista,L (2014), indican que:

Una investigación se vuelve deseable por varias razones: puede ayudar a resolver un problema social, formar una teoría o generar nuevos intereses de investigación. Lo que algunos consideran relevante para investigar puede no serlo para otros, pues suele diferir la opinión de las personas. Sin embargo, es posible establecer criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto los cuales, de estos criterios evaluados son flexibles y de ninguna manera son exhaustivos. (p. 40)

Es importante que los trabajadores reconozcan que existen actitudes que pasan por desapercibido en el entorno laboral y se vuelven de manera constante, este hecho encuadra a la figura del mobbing, es así que, al no encontrarse debidamente regulado, los trabajadores que son víctimas se someten al mal trato en el trabajo soportando gestos, palabras, comportamientos y actitudes hostiles que de manera indirecta se consideraría un tipo de violencia silenciosa.

c) Limitaciones de la investigación

En cuanto se refiere a limitaciones esta investigación se tuvo que desarrollar con ayuda de artículos de revistas internacionales, videos referidos al tema materia de investigación de manera digital; por razones coyunturales originada a causa del Covid-19, a causa de ello fue poco limitado el acceso en la búsqueda de fuentes de información .Otro punto importante que limita a la investigación es el acceso a consulta u orientación con los catedráticos de la facultad de derecho y ciencia política de la Universidad alas peruanas, a los cuales se podía recurrir de manera presencial, pero por razones anteriormente mencionadas no fue posible.

Bernal, C (2010), indica que: “Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales se realizará (no todos los estudios tienen las mismas limitaciones, pues cada investigación es particular)”. (p.107)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Valverde, Y. (2017). Quien realizado la tesis: *El mobbing y la seguridad jurídica*. Tesis para obtener el título de Magister, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Su enfoque fue cuali-Cuantitativa. Su diseño fue no experimental, su método fue Inductivo-deductivo, su nivel fue descriptivo.

Tuvo dos variables: Elaboración de un ante proyecto de Ley para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y acoso laboral en la legislación ecuatoriana y Garantizar el derecho a la seguridad jurídica de quienes realizan actividades laborales en el ámbito público y privado en el Ecuador, Tuvo como objetivo: Elaborar un ante proyecto de Ley para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo, para garantizar el derecho a la seguridad jurídica de las personas en Ecuador. La muestra fue 1251 abogados afiliados al Foro de Abogados de la ciudad y cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas. La técnica utilizada fue la encuesta.

Este trabajo llego a la siguiente conclusión entre otras:

En Ecuador, no existe una Ley para prevenir, erradicar y sancionar el acoso y violencia en el trabajo y la poca legislación dispersa que se tiene no garantiza el derecho a la seguridad jurídica cuando se pretende ejercer acciones frente al mobbing.

Para garantizar el derecho a la seguridad jurídica, es necesario contar con una ley para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso laboral; en la que se conceptualice y defina que es violencia, que es acoso; que constituye violencia y que no lo es, así como las acciones a emprender, a fin de que la autoridades administrativas y judiciales pueden aplicarla. (p. 115)

Sandoval, J. (2018). Quien realizó la tesis: *Niveles de acoso laboral(mobbing) en los colaboradores del Instituto Guatemalteco de seguridad social (IGSS) del departamento de Zacapa.* Tesis para obtener el título de psicóloga, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Su enfoque fue Cuantitativo, su diseño fue no experimental, Su nivel fue descriptivo. Tuvo como variable: acoso laboral mobbing, Tuvo como objetivo: Determinar si existe acoso laboral en los colaboradores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del departamento de Zacapa. La muestra fue 50 colaboradores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Zacapa. La técnica utilizada fue el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO).

Este trabajo llego a la siguiente conclusión entre otras:

Se determinó que, con base en resultados obtenidos a través del test IVAPT-PANDO, la presencia de violencia psicológica en los colaboradores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del Departamento de Zacapa se encuentra de la manera siguiente: el 18% de los sujetos evaluados consideran que dicha presencia se encuentra en un nivel alto, por otro lado, el 38% de los colaboradores consideran la presencia como media, y por último un 44% la consideran como baja. (p. 48)

Carrasco, M. (2020). Quien realizó la tesis: *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. Tesis para obtener el título de Maestro, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Su enfoque fue cuantitativo, su diseño fue Descriptiva, Su nivel fue explicativo. Tuvo dos variables: la intensidad y orientación que existe entre el acoso laboral (*mobbing*) y el desempeño laboral. Tuvo como objetivo: Identificar la incidencia del acoso laboral (*mobbing*) en el desempeño de los colaboradores de una institución pública, en la ciudad de Quito. Su hipótesis fue: El acoso laboral (*mobbing*) como factor de riesgo psicosocial, afecta al desempeño laboral del personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. La muestra fue 59 servidores de la institución en la ciudad de Quito. La técnica utilizada fue la encuesta.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión entre otras:

La relación entre el acoso laboral (*mobbing*) como factor de riesgo psicosocial, afecta al desempeño laboral del personal, es decir a mayor riesgo, menor puntaje en la evaluación, y siendo el resultado obtenido en la correlación lineal de -0.70, existe una correlación perfecta negativa. Identificando que el 80% del personal que presenta factores de riesgo psicosocial obtuvieron el menor puntaje del total de las evaluaciones de desempeño realizado al personal. El 20% restante corresponde a una persona que pertenece al nivel jerárquico superior.

En tal sentido, se afirma la hipótesis planteada, “el acoso laboral (*mobbing*) como

factor de riesgo psicosocial, afecta al desempeño laboral del personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. (p. 77)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Nuñez, K. (2019). Quien realizó la tesis: *El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018.* Tesis para obtener el título de maestro, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Su enfoque fue Cuantitativo. Su diseño fue no experimental, su nivel fue Descriptivo. Tuvo dos variables: Hostigamiento laboral o mobbing y Relación con los derechos a la dignidad, la integridad física y psicológica de los trabajadores de la Sección Conserjería y Limpieza de la UNSA 2018. Tuvo como objetivo: Investigar sobre el Hostigamiento Laboral o Mobbing, con relación a los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, de los trabajadores del sector público de la UNSA, Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa 2018. Su hipótesis fue: Los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, en los trabajadores de la Sección de Conserjería de la UNSA son conculcados mediante el Hostigamiento Laboral o Mobbing. La muestra fue 140 trabajadores de la Sección Conserjería y Limpieza de la Universidad Nacional de San Agustín. La técnica utilizada fue la encuesta.

Este trabajo llego a la siguiente conclusión entre otras:

Concluimos que el Hostigamiento Laboral es toda conducta y comportamiento hostil, intencional, agresivo y contrario a las buenas prácticas en las relaciones laborales, manifestadas por una o varias personas, las cuales son sistemática y prolongadamente aplicada, y dirigida contra un compañero de trabajo, el jefe o el subordinado, con el único propósito de destruirlo moral, psicológica y laboralmente, con el objetivo de que la víctima se retire de su trabajo. Cuando el trabajador es acosado se encuentra en un estado de indefensión por la falta de normatividad, afectando su salud y situación laboral, así mismo ocasiona que se

produzcan abusos en todos los niveles de la institución, vulnerando derechos constitucionales y laborales, por lo tanto la única forma de combatirlo es que el acosador sea sancionado y el acosado se sienta apoyado y respaldado legalmente, solo así se cumplirá el mandato constitucional de respeto a la dignidad de la persona humana, que coadyuvará al bienestar y progreso de las empresas y sus trabajadores. (p. 128)

Sanchez, J. (2018). Quien realizó la tesis: *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020*. Tesis para obtener el grado de doctor, en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Su enfoque fue cuantitativo. Su diseño fue no experimental, Su nivel fue Correlacional explicativo. Tuvo dos variables: Acoso laboral y la dignidad del trabajador, Tuvo como objetivo: Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en Gobierno Regional Tumbes - 2020. Su hipótesis fue: El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020. La muestra fue 40 trabajadores del gobierno regional de tumbes. La técnica utilizada fue la encuesta.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión entre otras:

Se determinó la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020 la variable contribuye a explicar la variación de la dimensión solo en un 27.2% así mismo la correlación hallada es moderada y altamente significativa ($RS=0.427$; $p<0.01$)

Se determinó la incidencia del acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020 esto quiere decir que la inclusión de la variable contribuye a explicar la variación de la dimensión en un 67.6% y el 32.4% sería explicado por otros factores. Así mismo la correlación entre ambas variables es altamente significativa ($RS=0.817$; $p<0.01$). (p. 50)

Meza,A y Linares,S (2018). Quien realizó la tesis: *Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno*

Perinatal, Lima - Perú 2017. Tesis para obtener el título de Licenciado en enfermería en la Universidad Norbert Wiener, Lima. Su enfoque fue cuantitativo. Su diseño fue no experimental, Su nivel fue descriptivo correlacional. Tuvo dos variables: Mobbing laboral de enfermeras y calidad de vida de enfermeras, Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2017. Su hipótesis fue: El mobbing laboral se correlaciona con la calidad de vida de enfermeras en el servicio de emergencia. La muestra fue 70 enfermeras. La técnica utilizada fue la encuesta.

Este trabajo llegó a la siguiente conclusión entre otras:

En las dimensiones desprestigio laboral, incomunicación e intimidación manifestada predomina el mobbing laboral moderado; en la dimensión de intimidación encubierta predomina el mobbing laboral bajo; en la dimensión entorpecimiento del progreso y desprestigio laboral predomina mobbing laboral moderado en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Materno Perinatal – 2017. (p. 62)

2.2 Bases legales

A continuación, se mencionará la base legal que es necesaria para esta investigación:

Convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José) de 1969

En el presente tratado se hace mención en el artículo 11 sobre la protección de la honra y de la dignidad de la persona, ya que todo ser humano merece ser tratado de manera correcta sin atentar contra su dignidad ni su honor porque se estaría generando prácticas de abuso verbal contra su origen, es por ello que la ley prevee sobre las situaciones en el supuesto de vulnerarse el derecho de las personas, inmediatamente puede sancionar a quien comete esta falta.

Convenio N.º 111: Sobre la discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT

Este convenio por parte de la Organización mundial de trabajo busca salvaguardar los derechos de trabajo, es por ello que en su artículo 1, hace referencia sobre los términos que se consideran causales de discriminación como por ejemplo en los casos de distinciones por origen, raza, sexo, condición, religiones, ideología política, nacionalidad; dichos enunciados no pueden ser causal para que una persona no ocupe un puesto de trabajo. Así también señala, que, si se presentaran casos en los cuales exista distinción o se niegue la igualdad de oportunidad, puede ser consultado por un representante que pueden ser los trabajadores o de los empleadores.

Constitución Política del Perú de 1993

La constitución política en su artículo primero señala que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad; así también en el artículo segundo se reconoce los derechos fundamentales de la persona, el numeral 1 señala que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...).

Código Civil Peruano de 1984

En este dispositivo legal lo que se va a considerar es el artículo 1984 dirigido al daño moral, en el cual tipifica que si hay daño moral se puede indemnizar dependiendo el grado de magnitud, es decir dependiendo cual ha sido la repercusión en la víctima y si en este caso también ha podido trascender a causar daño familiar. El subsiguiente artículo del mencionado plantea que es lo que comprenderá la acción generada por el daño, así también indica a partir de qué momento se puede solicitar.

Ley productividad y competitividad laboral Decreto supremo 003-97-TR

Cabe mencionar que es relevante considerar que en el artículo 30 de la presente ley, la cual refiere a los actos de hostilidad que son correspondientes a causal de despido; la norma indica que estos actos pueden ser cuando se atenta contra la raza, condición, sexo, religión, opinión; también aquellos actos que atenten la moral del trabajador, como en los casos de hostigamiento sexual y demás acciones que contravengan las relaciones laborales; y puedan perjudicar el derecho a la dignidad del trabajador.

Reglamento de Ley de fomento al empleo D.S 001-96-TR

El artículo 33 de la presente norma señala que la facultad física y mental de trabajador deberá ser certificada por el instituto peruano de seguridad social a solicitud del empleador y si el trabajador muestra una negativa frente a ello esto puede ser causal justa para el despido.

Ley N.º 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo

En la presente norma dentro de los principios que la rigen se hace mención al principio de protección el cual señala que el trabajador tiene derecho a que sus condiciones de empleo se basen en el bienestar y la dignidad para que este se pueda desarrollar en un ambiente seguro y saludable. Por su parte el artículo 73 refiere sobre la protección contra los actos de hostilidad que puedan surgir, para ello los trabajadores van a estar protegidos contra los actos hostiles que sean cometidos por parte del empleador y atenten la seguridad y la salud.

Ley N.º 27815, Ley del código de ética de la función pública.

La norma indica en el artículo 8 respecto a las prohibiciones éticas de la función pública en el caso de los servidores públicos, en el numeral 5 de dicho artículo establece que está prohibido que se realicen amenazas, acoso sexual contra otros servidores; así también no puede ejercerse este tipo de actos contra sus subordinados. Este artículo tiene como finalidad prevenir el daño contra la dignidad de la persona así también se reconoce que no se atente contra los trabajadores de manera dolosa.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Derecho a la dignidad

Aparisi, A. (2013), indica que:

El término dignidad puede verse desde diferentes ángulos; es por esa razón que el término dignidad humana tiene una larga historia desde la perspectiva de la filosofía y la religión. En España, la constitución se considera un principio básico, porque la constitución española insiste en que la dignidad humana y sus derechos inviolables inherentes son la base del orden político y la paz social. (p. 202)

A lo largo de la evolución histórica, la dignidad ha sido considerada muy importante por tratarse de una cualidad que tiene cada persona consigo misma, en nuestra constitución política de 1993 se reconoce a la dignidad como fin supremo de la sociedad y del estado; es un derecho invaluable e irrenunciable para el ser humano el cual no puede ser mancillado; la dignidad se encuentra reconocida en la primera generación de los derechos humanos, que refiere a los derechos civiles y políticos. Así también dentro de los derechos de tercera generación que promueven el mejoramiento social y el crecimiento de los aspectos de vida, se encuentra establecido el reconocimiento a una vida digna; lo cual se entiende que el ser humano merece tener una vida en la cual satisfaga sus necesidades primarias.

El Tribunal Constitucional del Perú a través de la sentencia STC N° 1417-2005-PA/TC- FJ 21 (2005) manifestó lo siguiente: "... es un derecho fundamental que no puede ser determinado a priori ...". Se puede interpretar con lo manifestado por el Tribunal constitucional, que se considera como un derecho constitucional sustancial para la persona que está reconocido en la constitución.

Islas, A. (2013), sostiene que:

La dignidad la podemos conocer, por una parte, de una manera general; y, por otra parte, de una manera específica. De una manera general, se presenta así actualmente: los derechos humanos son concebidos como derechos subjetivos y naturales que tienden a asegurar el respeto debido a la dignidad de la persona humana. Dos elementos de esta concepción pueden ser presentada: primero, la idea de que la dignidad de la persona humana debe ser respetada, en la medida en la que todo el sistema de valores al cual se adhiere la conciencia colectiva deriva de ella (la dignidad como principio); segundo, la idea de que los derechos humanos son derechos subjetivos, esto es, derechos que pertenecen a los individuos, porque la conciencia colectiva explica su vinculación a la primacía del individuo sobre la sociedad. (p.127)

Con el derecho a la dignidad se establece respeto mutuo en la sociedad, para que la convivencia social sea pacífica; sobre todo porque si entre las propias personas se agrede este derecho fundamental como es la dignidad, conlleva a generar odio, el rechazo y lo que se busca con el reconocimiento de este derecho es el bienestar social. Generalmente se puede ver que en la realidad la dignidad puede ser atacada por insultos, por ejemplo, todas las personas de un mismo país tienen la misma raíz originaria dentro de un mismo territorio, sin embargo, por temas de superioridad y discriminación, entre las mismas personas se atacan verbalmente haciendo razón de las diferencias de tono de piel, dialecto o costumbre; sin recordar que todas las personas de este país tenemos la misma

raza originaria. En estos tiempos modernos, ya han establecido normas jurídicas que regulan los actos discriminatorios en relación con el mundo laboral, del mismo modo se cuenta con sanciones que refieren a la injuria, calumnia y difamación que son conocidos como los delitos contra el honor; por otro lado, el artículo 23 de la constitución política del Perú protege al trabajador estipulando que ninguna relación laboral puede rebajar la dignidad del trabajador

2.3.2 Mobbing

Olmedo, M. y Gonzales, P. (2006), indicaron:

La posibilidad de actuar violentamente sin ser detectado y la idoneidad del trabajo que hacemos para satisfacer nuestras necesidades, tanto primarias como secundarias, forman la base de la persistencia de la conducta abusiva. El acoso o el acoso moral en el lugar de trabajo, un fenómeno cada vez más común en los países socialmente desarrollados, ha sido ampliamente utilizado en los últimos tiempos y ha sido fuente de muchas reclamaciones legales. (p. 108)

El mobbing como se puede analizar, trae consigo riesgos como el daño en la salud del trabajador, lo cual contraviene lo que establece la Ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo; esta norma tiene como finalidad sancionar a la entidad, si esta no opta por tomar medidas cuando se pone de conocimiento la situación en la que se ve perjudicado el trabajador. Frente a este problema se puede solicitar la realización una inspección de trabajo para que de esa manera se compruebe el hecho; en tal sentido que si es comprobado se estaría generando una infracción la cual procede a un procedimiento administrativo disciplinario; para lograr sancionar a quienes no actuaron cuando el trabajador acudió a poner en sobre aviso lo que sucedía.

Acevedo, D. (2012) indica que:

La violencia laboral en el lugar de trabajo es una manifestación de las relaciones sociales en el lugar de trabajo y a su vez media las relaciones de clase, género y etnia, entre otras, por lo que se relaciona con prácticas sociales discriminatorias, mientras que puede responder a diversas formas de tradición y no. Organizar el trabajo tradicional, con el objetivo de influir en la productividad o el desempeño laboral. (p. 168)

Las actitudes agresivas en el entorno laboral son un problema que siempre ha existido y que prevalece en la actualidad a pesar de que existe leyes que sancionan estos actos, en un ambiente de trabajo lo correcto es calificar al trabajador por las capacidades, cualidades y desempeño laboral; muchas veces las personas se dejan influenciar por la apariencia y es un pensamiento erróneo. El problema que genera el mobbing es que el trabajador renuncie a su cargo por la presión que se ejerce a través de actos hostiles, a diferencia del acoso que desde luego tiene como finalidad obtener un beneficio a causa del aprovechamiento de la posición jerárquica, esto puede surgir por ejemplo mediante amenazas que vayan en contra del desempeño laboral del trabajador o trabajadora que es víctima. La Organización internacional de trabajo refirió en el Convenio 111, respecto a los actos de acoso que son un comportamiento ofensivo para el trabajador que es víctima; sin embargo, estos comportamientos son rechazados debido a que no hay causa que pueda justificar dicha humillación que se genera al trabajador.

En tanto a los compañeros de trabajo o superior jerárquico están en la obligación de mantener un buen equilibrio en el clima laboral, ya que si se actúa de forma contraria se estaría dando entrada a actuar de manera hostil mostrando rechazo hacia la otra persona. El principio de protección plasmado en la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, menciona que las condiciones de trabajo que debe tener un trabajador son de acuerdo al bienestar y la dignidad; ya que la finalidad de tener un empleo es que la persona se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

2.3.3 La teoría del Psicoterror

Leymann, H. (1996), indica que:

El terror psíquico o acoso laboral (mobbing) como lo describe en la vida organizacional que determina a una comunicación hostil desprovisto de ética que se presenta de forma sistemática por uno o varios sujetos en contra de un individuo quien recibe constantemente hostigamiento de forma permanente, que se manifieste por lo menos uno por semana con una duración mínimo de seis meses. (p. 27)

En este constructo definido por Leymann, H (1996) establece que es una situación en la que se ejerce por una o más personas con la finalidad de ocasionar hostigamiento a otra persona; es así que esta teoría se configura dentro del ámbito laboral. No es novedad que dentro de los centros de trabajo se realicen prácticas de mobbing , sea entre los mismos compañeros de trabajo o entre algún superior jerárquico; es verdad que la competencia laboral es muy aguda pero no es motivo para perjudicar gravemente a otra persona a través de levantamiento de injurias; el mobbing con los constantes actos hostiles puede durar un tiempo indeterminado, todo va depender de la víctima si pone en conocimiento lo que sucede en el trabajo; en tanto al jefe, si este tiene conocimiento de los hechos, está en la obligación de atender la queja del trabajador para tomar medidas sobre el asunto. De caso contrario el trabajador puede acudir a SUNAFIL para presentar su descargo frente a este problema para que el organismo fiscalizador pueda ayudarlo de manera oportuna y evitar que se siga generando injustificadamente negligencias que perjudican el desempeño laboral del trabajador.

2.3.4 Sujetos intervinientes en el hostigamiento

Existen figuras que intervienen en el hostigamiento por ello cabe mencionar a Pares,M (2006), quien indicó lo siguiente:

- **El instigador:** Es aquella persona que lleva el mando y busca aliados para poder cometer el acto hostil, es decir que va ser aquella persona que planea de qué manera va actuar frente a su víctima.

- **Aliados o grupo acosador:** En este supuesto los aliados van a tener una interacción como acosadores, con la finalidad de perjudicar a la víctima; pueden tener un actuar de manera que el acosador principal se encuentra protegido por sus aliados y no es detectado inmediatamente.

- **Colaboradores tácitos:** Corresponde al grupo de trabajadores que participan en estos actos hostiles, ya sea mediante difusiones de rumores o el simple hecho de no ayudar cuando ven los acontecimientos. Los colaboradores dependiendo la agudización de los hechos pueden ir incrementando y hasta podría llegar a ser un gran número de individuos que atentan contra una sola persona.

- **Cómplices o testigos mudos:** Se consideran testigos mudos debido a que, teniendo conocimiento de los abusos cometidos hacia la víctima, no actúan en defensa; solo observan y se abstienen de decir lo que sucede.

- **Amigos incondicionales o testigos no mudos:** Que refiere aquellos amigos en el centro de trabajo que tienen conocimiento de estos actos hostiles en contra de la víctima y tratan de proteger frente a su agresor. (pp. 10-12)

Es importante reconocer a los sujetos que intervienen en el hostigamiento, ya que son los actores que van a participar en el hecho, se puede identificar principalmente al acosador que puede ser, una persona o varias quienes realizaran los ataques a la víctima perturbando su tranquilidad y logrando su cometido ya sea por simple gusto de alimentar su fuerza e intimidación sobre la víctima o por tratar de eliminar competencias. En cuanto refiere a los cómplice o testigos mudos serán aquellos compañeros de trabajo que saben que existen ataques en contra de otros, pero por miedo a la pérdida de empleo o a las represalias que se puedan generar contra su persona deciden guardar una distancia y actuar como si nada sucediera; esta actitud ya no solo los vuelve en

testigos sino en cómplices, pues basado a que se tiene conocimiento de lo acontecido lo deja pasar por alto, volviéndose un hecho común.

2.3.5 Acoso laboral

Blanco,M (2005), sostiene que:

Una persona muestra cambios en su comportamiento porque puede ser víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo: su desempeño en el trabajo disminuye el cambio en su horario de trabajo algunos días de la semana. Encuentra la manera de ausentarse de la oficina cuando pueda. Cambios repentinos de humor o actitud. Evita algunas personas o espacios. Trata de rechazar las tareas que lo exponen a personas específicas. Tranquilo, asustado o triste. Evidencia de malestar en el ambiente laboral con expresiones faciales o corporales. A menudo tiene problemas de salud, como dolores de cabeza, insomnio o cambios en la alimentación. (p. 11)

Cuando una persona es víctima de hostigamiento muestra una serie de actitudes, siendo la principal el miedo en el ámbito laboral influye de manera perjudicial respecto al desenvolvimiento del trabajador; tanto puede ser el efecto que este ataque causa, de tal manera que puede lograr que el trabajador pierda su empleo afectando su estabilidad laboral ya que generaría que se someta a la renuncia.

Actualmente debido al incremento de casos en los que se ha visto acoso en el área de trabajo, algunas entidades fomentan la promoción de charlas respecto al acoso laboral; no obstante, dentro de sus reglamentos internos establecen que se le pueden aplicar sanciones administrativas en caso de suscitarse casos de acoso u hostigamiento laboral. El daño sea físico o psicológico atenta contra los derechos constitucionales de la víctima; es importante no olvidar que la

constitución fue diseñada teniendo como base los derechos reconocidos por la declaración universal de los derechos humanos, es por esa razón que si se atenta contra la dignidad se estaría direccionando en contra del primer artículo de la constitución, debido a que claramente manifiesta su interés y protección sobre la dignidad de la persona como fin supremo de la sociedad.

2.3.6 Fases del acoso laboral

Piñuel,I (2001), en este constructo indicó:

Fases del acoso laboral en la organización:

1.Incidentes críticos

En esta etapa, la situación de acoso a menudo se ve como conflicto, "lucha", el desacuerdo entre las personas en un momento dado adquiere una mayor proporción, presentando la imagen de conflicto. Inicio específico en refuerzo. No constituye en sí mismo un acoso psicológico y suele durar muy poco tiempo.

2.Fase de acoso o estigmatización

En esta fase, el acoso se desarrolla mediante comportamientos repetidos que en otro contexto distinto del acoso no revestirían mayor importancia ni implicaría agresión ni intentos de excluir o de deshacerse de alguien. Sin embargo, soportarlos a diario durante largos períodos y con intenciones hostiles a menudo tenía como objetivo estigmatizar a la víctima y marcarla entre los demás trabajadores. Con ello estas conductas presentan una intencionalidad perversa o son un proceso de intención consistente en ir a por el otro, perjudicarlo, castigarlo, minarlo psicológicamente, utilizando para ello un tipo de manipulación agresiva.

3.Intervencion de la dirección (responsables jerárquicos)

Cuando interviene la línea jerárquica incidente se convierte en el "caso de x", siendo X siempre la víctima acosada, no el acosador. Debido al proceso anterior de estigmatización de la víctima, es habitual considerar responsable a esta, no al acosador. La línea jerárquica tiende a unir filas y a aceptar y poseer el odio y los prejuicios del matón en las primeras etapas. Agréguese a esto su tendencia natural a alejarse rápidamente del "problema" (generalmente la persona que está siendo intimidada). El resultado práctico suele consistir en el atropello de los derechos elementales de la víctima (el derecho a ser escuchado, a una evaluación objetiva, a un juicio imparcial, al trato igual o contrario), lo que aumenta el estigma contra la "oveja negra". Aquí suele entrar en funcionamiento el mecanismo psicológico conocido como "error en la atribución", que hace que los compañeros, jefes y directivos tiendan a elaborar explicaciones basadas en las características personales de la víctima, no factores ambientales (mala organización, tipo de tarea inadecuado, liderazgo deficiente, carga de trabajo insuficiente, etc.)

4.Fase de la solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto

A las víctimas de acoso a menudo se les diagnostica erróneamente en función de sus características individuales, lo que aumenta su sufrimiento al hacerlas sentir psicológicamente responsables de ser acosados.

5.Salida de la organización

En este momento, todo está a punto para que la víctima sea borrada del mapa, expulsada o "desaparecida" del lugar de trabajo. Muchas víctimas al no poder resistir el acoso, desasistidas por su empleador, mal diagnosticado por el psicólogo o psiquiatra, aislada por su entorno profesional y social, y viéndose sin otra elección de carrera interna, deciden terminar la relación laboral ellos mismos y renunciar para salir del apuro... (pp. 66-69)

En este punto, está claro que quien ejerce el hostigamiento sobre otra persona analiza la conducta de la víctima; y para ello inicia con ataques hacia su persona de manera mínima; lo cual se va considerando como falta de respeto hacia la moral de la víctima. Si la persona que es víctima no toma en cuenta estas acciones, permiten que la otra parte proceda con lo siguiente que es la práctica de mobbing es decir empieza con el daño moral ya sea por los gestos, los apodos, palabras indirectas que atenten contra la dignidad de la víctima. No obstante, en el trabajo los compañeros que pueden percibir estas acciones y poner en sobre aviso al empleador o al jefe designado en dicha área de trabajo; para que teniendo el conocimiento oportuno pueda evitar que se agudice más estos ataques. Los trabajadores tienen derechos que son reconocidos dentro de la constitución y los distintos dispositivos legales que salvaguardan su integridad, uno de esos derechos es el de trabajar en un ambiente armonizado es decir que sea un ambiente en la que el empleador promueva la tranquilidad y la buena relación laboral entre sus trabajadores para que de esa manera no se generen conflictos ente los mismos

2.3.7 Tipos de acoso laboral

Según Bustamante citado por Trujillo,L (2014), puede ser de diferentes clases o tipos según la posición del acosador y según los actos hostiles:

1. Acoso vertical

Se manifiesta de diferentes posiciones jerárquicas (Empleador/Empleado, Empleado/Empleador):

a. acoso vertical descendente: El individuo o acosador tiene el acto principal o la persona con el máximo poder sobre la víctima, o sus subordinados, mediante el uso de un comportamiento humillante, abusivo o

humillante en público o en privado y se prevale de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes para controlar de manera malintencionada el trabajo de la víctima.

b. Acoso vertical ascendente: Es de los tipos de acoso menos frecuente, suele presentarse cuando un nuevo jefe intenta cambiar los sistemas de trabajo, o emendar situaciones irregulares o imponer una nueva ideología a sus subordinados y tiene que enfrentar la resistencia.

2. Acoso horizontal

Generalmente es este tipo de acoso se trata del grupo contra el individuo de la misma jerarquía. (p.54)

Es necesario en este constructo se analice sobre el comportamiento del acosador, debido a que para ejercer estos actos primero identifica quien será la víctima; pues para este acto la víctima debe ser una persona débil, sin capacidad de defenderse ante los ataques, que sea vulnerable. El ejercer acoso es un daño hacia la víctima, frente a este problema lo que se debería reforzar es proteger la integridad personal del trabajador, pues por lo general cuando una persona realiza este tipo de agresiones lo hace de manera dolosa. Muchas veces en los trabajos existen compañeros que tienen conocimiento de las fortalezas y debilidades de los demás trabajadores y aprovechándose de ello generan un malestar en el ambiente laboral por comentarios que son poco profesionales ya sean respecto a su imagen personal o vida privada que son temas delicados que no deberían ser relacionados en un entorno laboral.

2.3.8 Señales de alerta del hostigamiento sexual

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017), indica en la guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de

trabajo en el sector privado y público, las señales de la víctima de hostigamiento sexual e indica lo siguiente:

“La persona muestra cambios en su comportamiento porque puede sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo cuando:

- Disminuye su rendimiento laboral Altera su horario de trabajo varios días de la semana.

- Busca estar ausente o fuera de la oficina cuando se puede.

- Cambios repentinos de humor o actitud.

- Huir de determinadas personas o espacios.

- Intente rechazar trabajos que lo pongan en contacto con personas específicas.

- Se muestra callada, miedosa o triste.

- Evidencia de malestar en el ambiente laboral con expresiones faciales o corporales.

- A menudo tiene problemas de salud, como dolores de cabeza, insomnio o trastornos alimentarios”.

La autoridad competente que respalda al trabajador, en este caso el ministerio de trabajo y promoción del empleo ha indicado dentro de este texto cuales son los signos que indican que un trabajador está siendo víctima de hostigamiento sexual: pues es idóneo que cuente con este tipo de documentos que contengan los procedimientos y perfiles sobre este tema en particular; por lo general en el Perú quien es víctima de hostigamiento sexual es la mujer.

Muchas veces el hombre cree tener superioridad sobre este género y trata de sobre pasar los límites del respecto. La mujer es un ser humano que tiene los mismos derechos que el hombre, es verdad que es un género que en pasado se consideró como el más débil; pero hoy por hoy ha sabido sobrellevar las responsabilidades del hogar y también del ámbito laboral. En el país existe un gran número de madres solteras que con la finalidad de salir adelante para la subsistencia y progreso de su familia buscan empleo de acuerdo a las condiciones laborales que puedan tener ya sea de conserje, de una carrera técnica o una carrera superior; hay casos en los que tienen suerte de encontrar un buen empleo y un excelente ambiente laboral. Pero hay casos en los que la realidad es otra y aunque cueste aceptar dentro de los centros de trabajos hay individuos que quieren atentar contra la integridad física y moral a través de actos deshonorrosos. En algunas circunstancias toman como defensa que es la mujer la culpable de ello, pero no se debe confundir que el ser una persona atenta, acomodada o servicial; quiera referir a querer algo más que una relación laboral; ya que nadie tiene derecho sobre una persona si es que no se le otorga el consentimiento. (p. 12)

La ley 27942 sanciona los actos de hostigamiento sexual que surgen en el trabajo, el cuarto artículo de la ley menciona que es una conducta rechazada pero que existe aprovechamiento de rango jerárquico, sin embargo, estos actos afectan la dignidad de la persona que es víctima de estos actos. En la mayoría de los casos la víctima se somete por razón de no afectar su situación laboral, tal y como establece el artículo 5 de la ley en mención.

2.3.9 Agresiones Verbales

Zapf,D ; Knorz,C y Kulla,M (1996) indican que:

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos contra un trabajador.
- Crítica constante al desempeño del trabajador.
- Amenazas verbales a un trabajador.

Rumores:

- Habla mal del personal a sus espaldas.
- Difundir rumores acerca de un trabajador. (p. 5)

Las agresiones verbales, no van a generar ningún daño físico, pero si va a causar daño moral, por el hecho que causa perjuicio emocional en la víctima.; esto puede lograr que la persona sienta presión o angustia logrando un déficit en su desempeño laboral. En cuanto a los rumores que se puede fomentar en contra de la víctima, logra una destrucción de imagen frente a los compañeros del área de trabajo, el hecho de rumorear acerca de una persona puede destruir institucionalmente frente a sus superiores jerárquicos la imagen personal y reputación, creando conceptos equivocados. La Organización Internacional de Trabajo , estableció que son aquellas situaciones en las que se genera un daño real y que en este se ve reflejado amenazas verbales ;dichas amenazas verbales deben ser sancionadas, si estas acciones directamente transgreden derechos fundamentales; pues en el entorno laboral buscará denigrar con levantamiento de falsas imputaciones que deshonran al trabajador; es evidente que el responsable frente a este acto será quien inicia su propagación, sin embargo la responsabilidad también puede recaer sobre aquella persona que lo continua difundiendo.

2.3.10 Derecho a la integridad moral

Saenz,L (2015) sostiene que:

De hecho, la llamada integridad moral implica la percepción que una persona tiene de sí misma y de su comportamiento de acuerdo con los valores básicos que define. La honestidad, la gratitud, la solidaridad y la responsabilidad, junto con otras cualidades moralmente consistentes, pueden considerarse parte de lo que la gente considera inseparable. (p. 296)

El artículo 2 de la constitución política protege y reconoce como derecho a la integridad moral, pues es aquel derecho que se atribuye a la persona para que esta no sea humillada a través de términos degradantes. La relación entre el acoso y la integridad moral versa por tratarse de un acto que vulnera este derecho a través de las agresiones que se propician a la víctima de manera reiterada y descontrolada dejándolo es una situación de intimidación.

Alvarez,A (2014), indica que:

(...) para que se lesione la integridad moral como valor fundamental no es estrictamente necesario que se produzcan daños específicos y evaluables. Claramente, el hecho de que las víctimas muestren una mayor resistencia personal al insulto no significa que el comportamiento sea menos legítimo. Por tanto, el proceso es suficiente para hacerlo “objetivamente” insultante y degradante porque hay un desenlace que afecta la dignidad humana, la integridad moral y la conducta es ilegal. (p.9)

La integridad moral constituye un atributo que tiene toda persona, el cual no debería ser sometido a ningún tipo de violencia que la perjudique, por razón de que través de este derecho se permite el libre desarrollo del proyecto de vida en la sociedad. En relación con el mobbing, la persona que causa las agresiones verbales es consciente y puede diferenciar entre lo correcto y lo incorrecto; con ello se puede percibir que aquella persona que agrede a otra de manera física o verbal en el lugar de trabajo es una persona sin ética profesional y que no tiene integridad moral. A sabiendas que está vulnerando derechos fundamentales con sus agresiones, continuando con los ataques persistentes hacia otra persona y frente a ello la constitución protege a la persona que es víctima.

2.3.11 El contrato de trabajo

García, C (1998), indico que “Contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona se compromete a otra a trabajar por tiempo fijo o sin fijación del tiempo, mediante una remuneración llamada salario”. (p. 205)

Este constructo se refiere al vinculo que se entabla entre dos partes con la finalidad de realizar determinada función, la cual es remunerada con un monto que ambas partes pactan en un escrito en el que se estipulan las cláusulas que lo rigen; esto se debe a que en los contratos de trabajo también son considerados los beneficios que tiene el trabajador dependiendo de la modalidad o la norma que lo va regular.

En el supuesto caso de presentar una situación hostil ya encontrándose en una relación laboral, el trabajador puede tomar medidas frente a ello, el artículo 35 del D.S 003-97-TR señala el trabajador puede solicitar el sece de los actos hostiles, en tanto al empleador será multado por tal falta grave. El trabajador puede solicitar que se imponga la terminación del contrato de trabajo, si ese fuera el caso puede demandar el pago de una indemnización.

2.4 Definición de términos básicos

1. Mobbing

Leymann,H (1996), define este constructo como:

El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (p. 5)

Laiza,J (2018), indica que:

El Mobbing adulto se caracteriza por comportamientos más complejos, como el aislamiento social de la víctima (...). El término bullying es un comportamiento socialmente agresivo entre niños y adolescentes en la escuela y / o la universidad y el término "mobbing" está reservado para el comportamiento de los adultos en. (p. 29)

2. Acoso laboral

Nuñez,K (2019), indicó que:

Se trata de situaciones psico-profesionales que afectan a los trabajadores en la medida en que atentan contra o violan su dignidad y conducen al abuso de su salud física o mental o la violación de los derechos básicos resultando en un daño o perjuicio grave a la víctima de dicho abuso. (p.35)

3. Hostigamiento laboral

Casahuillca,R (2016), manifestó que “Es el acoso al que se somete a una persona mediante acciones o ataques leves pero continuados, causándole inquietud y agobio, con la intención de presionar o agobiar a la víctima”. (p.50)

4. Derecho fundamental al trabajo

Weber, M (1997) definió este constructo de modo que el trabajo adquiere un carácter económico; por razón de necesidad con el objetivo de la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas. Es así como el trabajo es parte del desarrollo del ser humano. A partir de lo señalado se entiende que el trabajo es fundamental para la vida del ser humano ya que permite que pueda tener una vida digna y plena, cubriendo todas sus necesidades y comodidades que puede requerir. Del mismo modo el trabajo permite que la persona sea parte de la población económicamente activa.

5. La dignidad humana

Kant, I (2002), define este constructo: “Una persona adquiere el valor de la dignidad cuando es capaz de someterse libremente a su voluntad, sin limitaciones o dependencias que le hagan actuar de una manera.” (p.148)

Kant, I (2002), indicó que: “Nadie puede ser subordinado a ejecutar ninguna ley o comportamiento distinto al que su propia razón le dicte como correcta o ajustada al deber ser de las cosas” (p.157)

6. Derecho a la no discriminación

Blancas, C (2007), sostiene que:

Reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza que consiste en ser tratada igual que los demás; relacionarse con situaciones o incidentes; Por tanto, como tal, se convierte en un derecho personal a la igualdad de trato y a evitar privilegios arbitrarios y desigualdades. (p. 37)

7. Derecho al honor

Para Freyre, R (1983) indicó que “Es el ingrediente espiritual básico de la personalidad humana”. (p. 283)

Mendoza, M (2007), lo determina como:

El contenido del derecho al honor incluye la garantía de las siguientes posiciones esenciales: i) La sustancia sensible del derecho al honor (dignidad), ii) La integridad moral de una persona, iii) El prestigio profesional, y iv) La reputación en general. (p. 426-427)

8. Estabilidad laboral

Olazabal,K (2017), lo define de la siguiente manera:

La estabilidad laboral es un factor importante en el posicionamiento de una empresa dentro del mercado, asimismo este funciona como un aliciente para atraer a los mejores talentos hacia la misma. Es un derecho que todo trabajador posee, siempre y cuando no incurra en alguna falta. (p. 27)

Viteri,J (2006) respecto a la estabilidad laboral manifiesta que:

La clase trabajadora tiene derecho a una existencia profesional a largo plazo y continua en el entorno empresarial estable en el que la clase trabajadora ha desarrollado sus actividades, con la obligación mutua del empleador de no privarlos de sus puestos de trabajo cuando no exista una ley estatutaria. El motivo de su motivación, o un hecho legal o justo que determine el despido. (p. 232)

9. Daño psicológico

Nuñez,K (2019), en su investigación sostuvo que es:

Hostigamiento implica ridiculizar sus posibles deficiencias, en niveles moderados y extremos, por supuesto, este tipo de acoso causa daño psicológico a todo empleado porque disminuye la satisfacción del empleado, su autoestima, afecta su dignidad, se siente incómodo y amenazado. En algunos casos, los frustra con sus colegas y el lugar de trabajo, lo que afecta el tiempo que tardan en completar las tareas. (p.99)

10. Igualdad de oportunidades

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (2012), indica lo siguiente:

Es la igualdad de los derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres no dependen de su naturaleza biológica, por lo que están capacitados y en condiciones de ejercer sus derechos por igual. Ampliar las capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuir al desarrollo social y disfrutar de los resultados. (p. 17)

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de tablas y gráficos

Se agrupo por sexo y grado de instrucción académico al personal de trabajadores y trabajadoras tomado como muestra.

Tabla N°.3

		Sexo del Trabajador y/o Trabajadora	
		Masculino	Femenino
		Recuento	Recuento
Grado de Instrucción del Trabajador y/o Trabajadora	Secundario	9	2
	Tecnico	16	17
	Universitario	6	4
	Profesional	5	1
	Total	36	24

Fuente: Data procesada del cuestionario aplicado a los trabajadores del CNPB.

En la tabla con los datos adquiridos de la muestra utilizada en la investigación, se ha subdividido en niveles de acuerdo con el grado de instrucción (nivel secundario, técnico, universitario y profesional); del mismo modo se consideró agrupar por sexo: masculino y femenino. Es así que realizando la sumatoria total de los trabajadores participantes se obtuvo 36 masculinos y 24 femeninos,

haciendo un total de 60 trabajadores del Centro Nacional de Productos Biológicos – CNPB.

Análisis de la variable 1 respecto al Mobbing

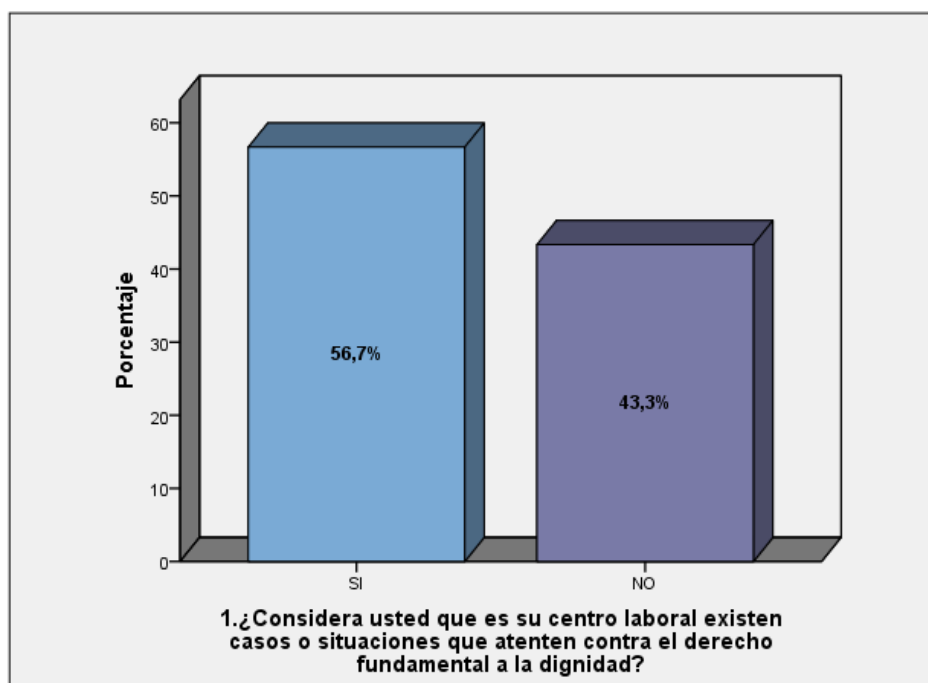
Tabla N.º 4

1.¿Considera usted que es su centro laboral existen casos o situaciones que atenten contra el derecho fundamental a la dignidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	34	56,7	56,7	56,7
NO	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 1



Fuente: Tabla Nª4

Como se puede observar en la tabla N°4 y grafico N.º 1 respecto a la primera pregunta realizada el porcentaje obtenido fue de 56,7% de los trabajadores dijo que “Si” considera que en el centro de trabajo existen situaciones que atentan contra el derecho a la dignidad; mientras un porcentaje menor de 43,3% dijo que no considera que el enunciado suceda en su centro de trabajo. Considerando el porcentaje del resultado de la primera pregunta permite establecer que si existe indicios de vulneración a la dignidad del trabajador.

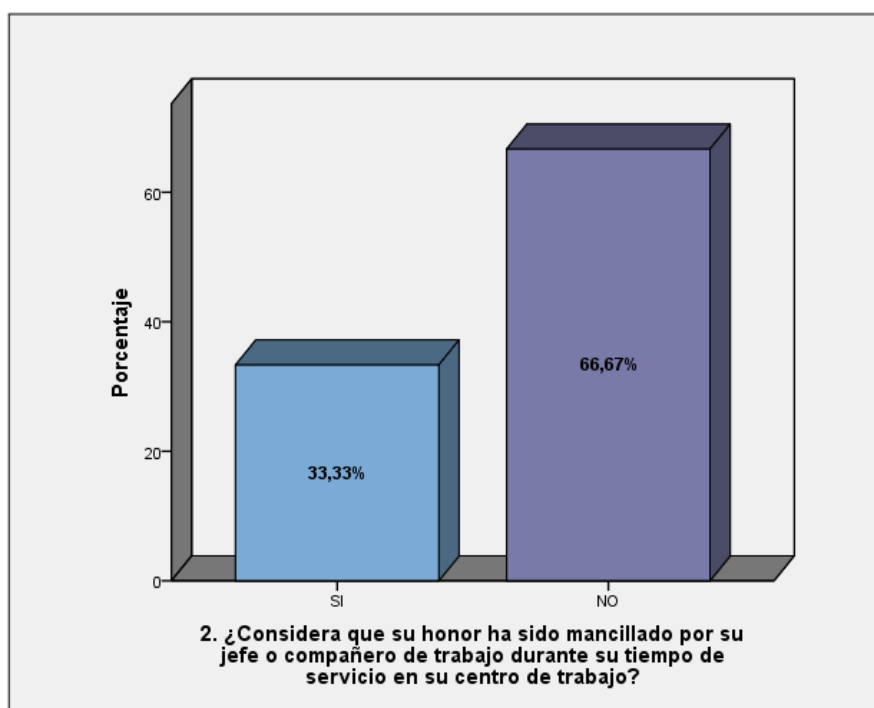
Tabla N.º 5

2. ¿Considera que su honor ha sido mancillado por su jefe o compañero de trabajo durante su tiempo de servicio en su centro de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	20	33,3	33,3	33,3
NO	40	66,7	66,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico 2



Fuente: Tabla N°5

En la tabla N°5 y grafico N.º 2 se observa que los resultados son desproporcionados, observado que un 33,33% de los trabajadores indicaron que “Si” se ha mancillado su honor, mientras tanto el 66,67% de la muestra indico que “No” considera que se haya suscitado dicha situación en su entorno laboral.

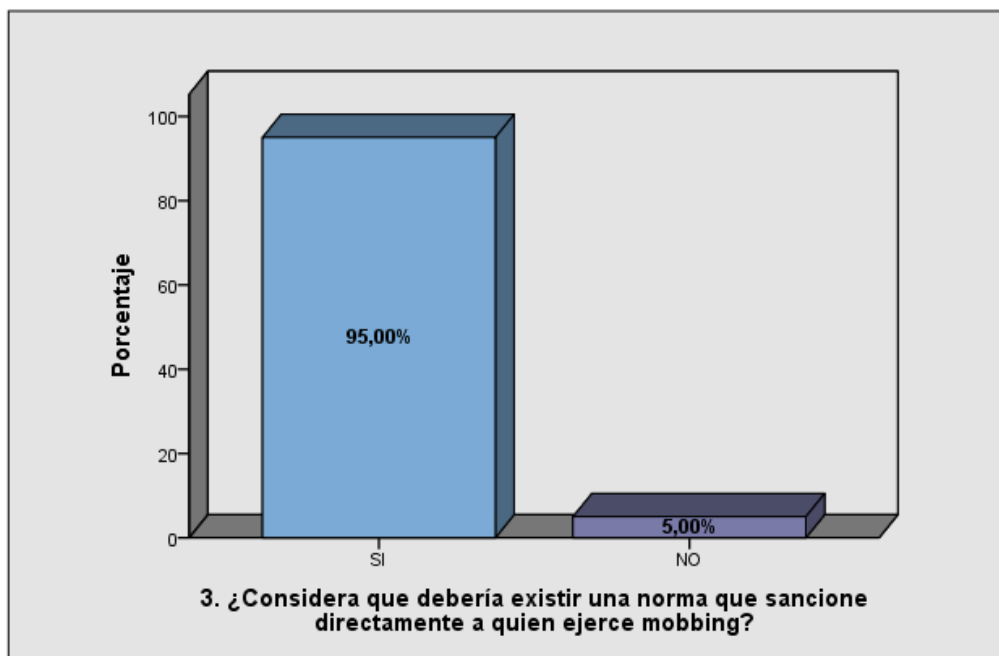
Tabla N.º 6

3. ¿Considera que debería existir una norma que sancione directamente a quien ejerce mobbing?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	57	95,0	95,0	95,0
NO	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 3



Fuente: Tabla N°6

En la tabla N°6 y grafico N°3 respecto al tercer enunciado se obtuvieron como resultados un 95% a favor de que debería existir una norma que sancione directamente a quien ejerce mobbing, caso contrario solamente un 5% indico que “No” debería ser sancionado.

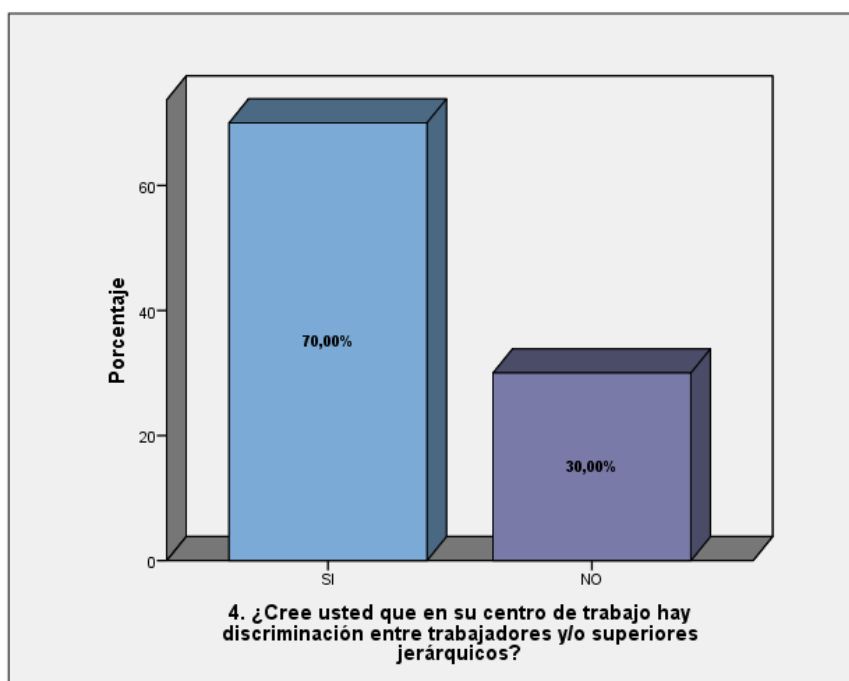
Tabla N.º 7

4. ¿Cree usted que en su centro de trabajo hay discriminación entre trabajadores y/o superiores jerárquicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	42	70,0	70,0	70,0
	NO	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 4



Fuente: Tabla N.º 4

En la tabla N°7 y gráfico N.º 4, sobre la cuarta pregunta se obtuvieron como resultados que un 70% de los trabajadores dice que “Si” hay discriminación entre los mismo trabajadores y superiores; por su parte el restante 30% sostiene como respuesta que “No”. Se puede observar que una cantidad superior de trabajadores manifestó que existe discriminación.

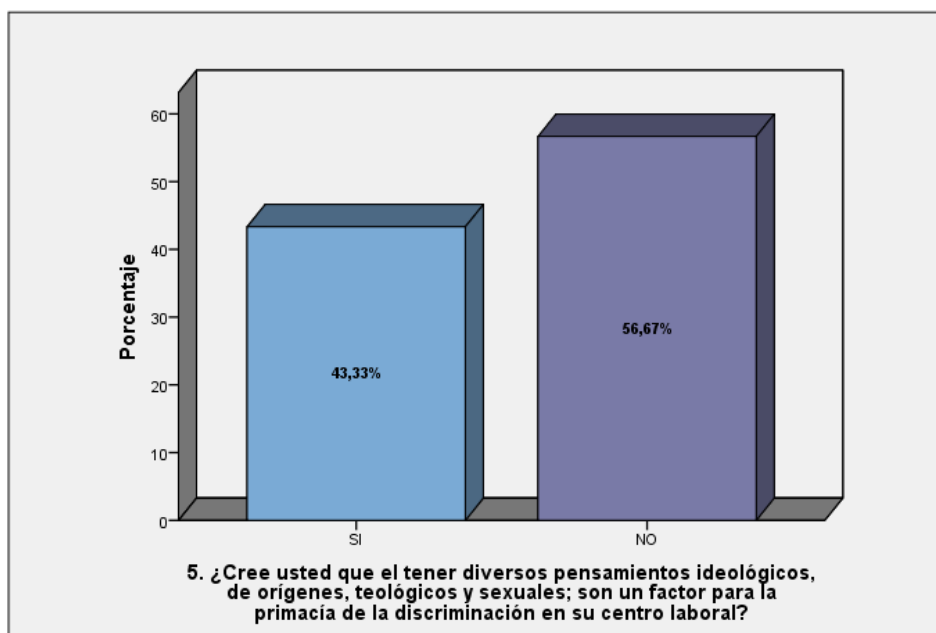
Tabla N.º 8

5. ¿Cree usted que el tener diversos pensamientos ideológicos, orígenes, teológicos y sexuales; son un factor para la primacía de la discriminación en su centro laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	26	43,3	43,3	43,3
NO	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 5



Fuente: Tabla N°5

En la tabla 8 y grafico N.º 5, se observa que en el quinto enunciado se obtuvo como respuesta un 43,33% por el “Si” mientras tanto un porcentaje superior de 56,67% dijo que “No”. Con lo cual se puede indicar que la diversidad de pensamientos ideológicos, para los trabajadores no son un factor que influya en la discriminación.

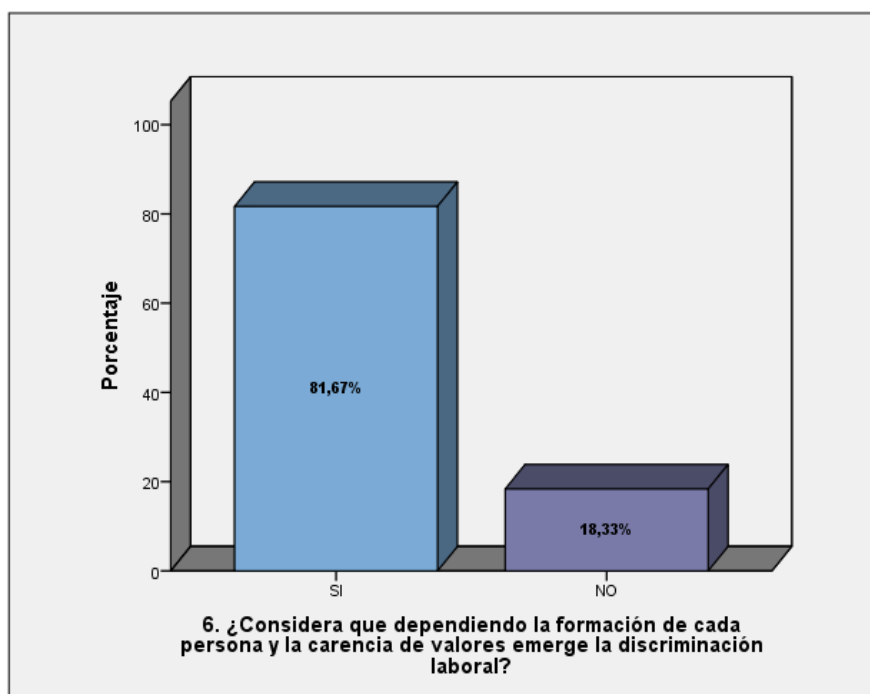
Tabla N.º 9

6. ¿Considera que dependiendo la formación de cada persona y la carencia de valores emerge la discriminación laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	49	81,7	81,7	81,7
NO	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico 6



Fuente: Tabla N.º 9

En la tabla N°9 y grafico N.º 6, se observa que los resultados tienen desproporción con un porcentaje superior de 81,67% por el “Si” respecto al sexto enunciado; mientras que un porcentaje menor de 16,33% manifestó como respuesta el “No”. Siendo estos los resultados obtenidos se pueden sostener que los trabajadores consideran que la formación y la falta de valores hace emerger la discriminación.

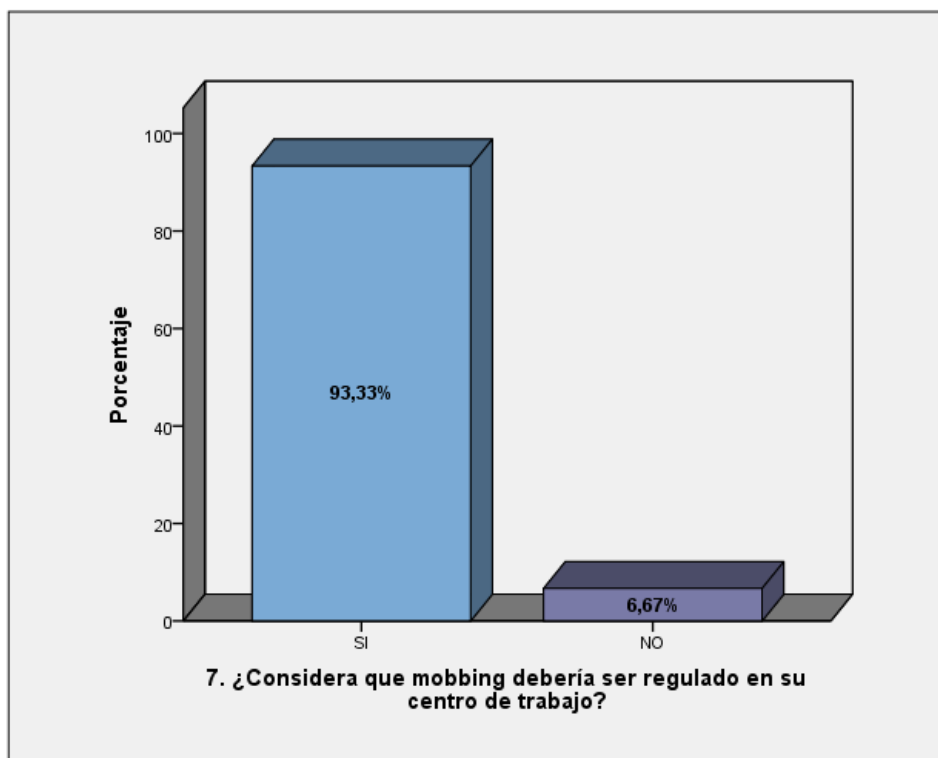
Tabla N°10

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

7. ¿Considera que mobbing debería ser regulado en su centro de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	56	93,3	93,3	93,3
NO	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Gráfico N°7



Fuente: Tablas N.º 10

En la tabla N°10 y grafico N°7, se observa como resultados un 93,33% “Si” como resultado del séptimo enunciado y un porcentaje mínimo de 6,67%. Existe un claro desnivel de los resultados siendo favorable que los trabajadores quisieran que el mobbing sea regulado en su centro de trabajo, es decir de manera interna.

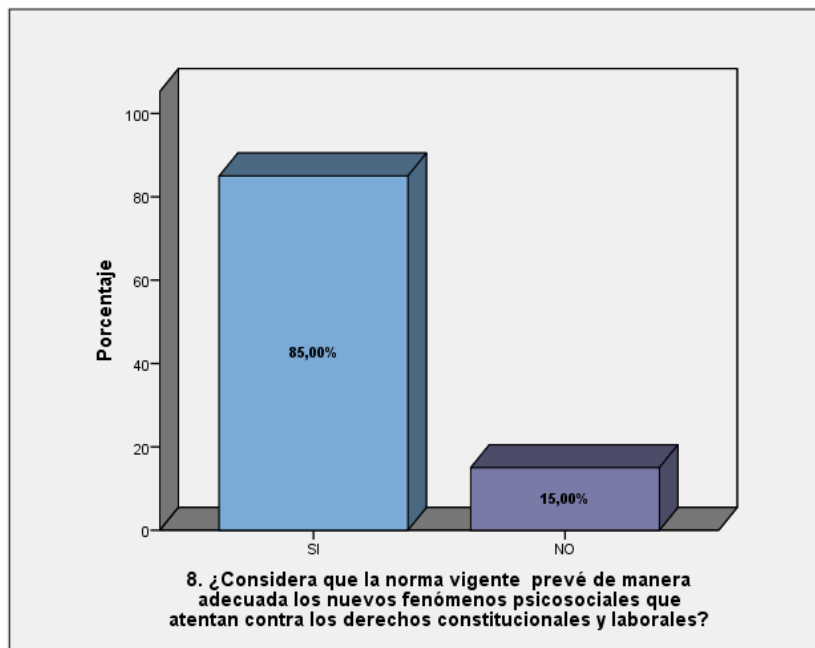
Tabla N°11

8. ¿Considera que la norma vigente prevé de manera adecuada los nuevos fenómenos psicosociales que atentan contra los derechos constitucionales y laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	51	85,0	85,0	85,0
NO	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N°8



Fuente: Tabla N°11

En la tabla N°11 y grafico N°8, se observa que el resultado fue de un 85% “Si” en base al octavo enunciado que se les planteo a los trabajadores y un 15% indicaron que “No”. Analizando los resultados se puede manifestar que los

trabajadores consideran que la norma vigente no ha previsto los nuevos fenómenos psicosociales que pueden estar presentes en su relación laboral y aunque son poco perceptivos, pueden atentar contra los derechos laborales y constitucionales.

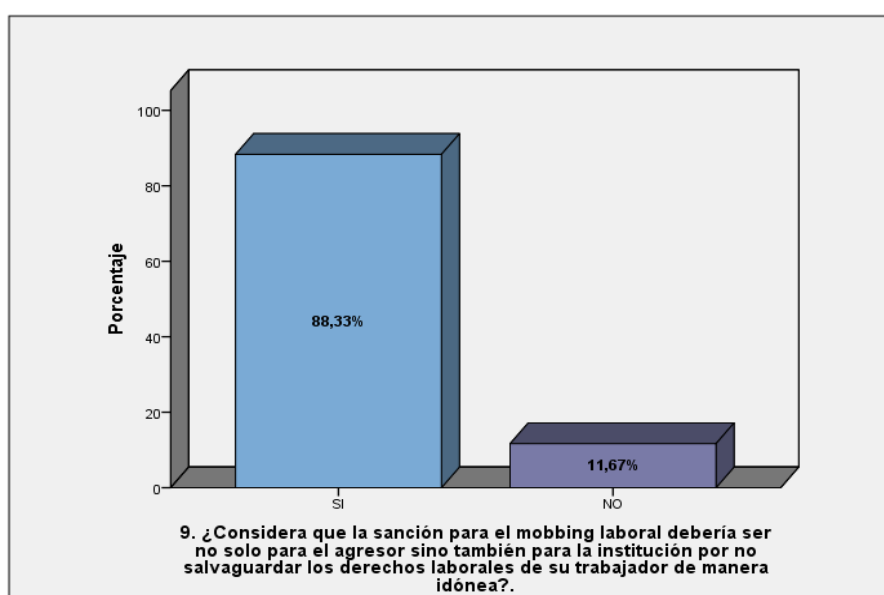
Tabla N.º 12

9. ¿Considera que la sanción para el mobbing laboral debería ser no solo para el agresor sino también para la institución por no salvaguardar los derechos laborales de su trabajador de manera idónea?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	53	88,3	88,3	88,3
	NO	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico 9



Fuente: Tabla N°12

En la tabla N°12 y gráfico N.º 9, se observa que un porcentaje superior de 88,33% se manifestaron por el “Si”, mientras un porcentaje menor de 11,67% señalaron el “No”. Analizando el enunciado, se puede sostener que los trabajadores consideran que el mobbing debe sancionar a quien lo ejerce y a la institución,

por el hecho de que el centro de trabajo debe velar por la seguridad del trabajador y más aun si se trata de un hecho que vulnera derechos constitucionales.

Análisis de resultado del cuestionario respecto a la Variable 2: Estabilidad laboral

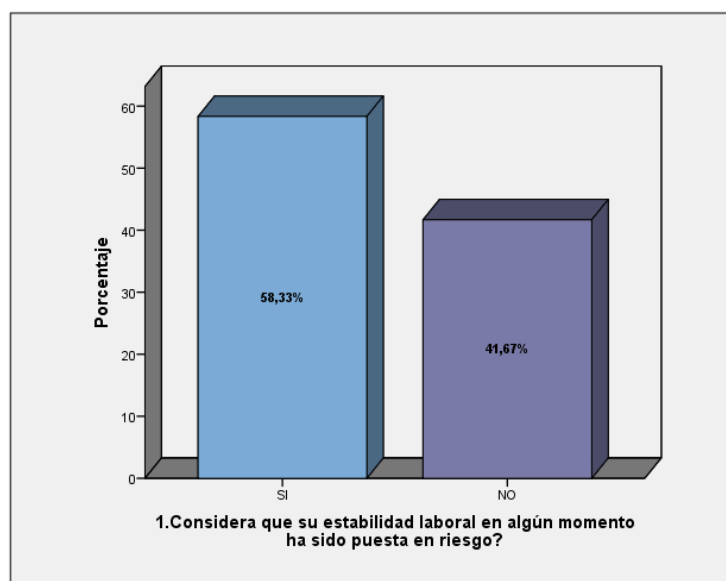
Tabla N°13

1.Considera que su estabilidad laboral en algún momento ha sido puesta en riesgo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	35	58,3	58,3	58,3
NO	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 10



Fuente: Tabla N. °13

En la tabla N°13 y grafico N.º 10, se puede observar que un 58,33 % respondió “Si” al primer enunciado correspondiente a la segunda variable de estudio, en tanto al otro porcentaje se obtuvo a un 41,67% sobre el “No”. Analizando los resultados, los trabajadores manifiestan que si se ha puesto en riesgo su estabilidad laboral.

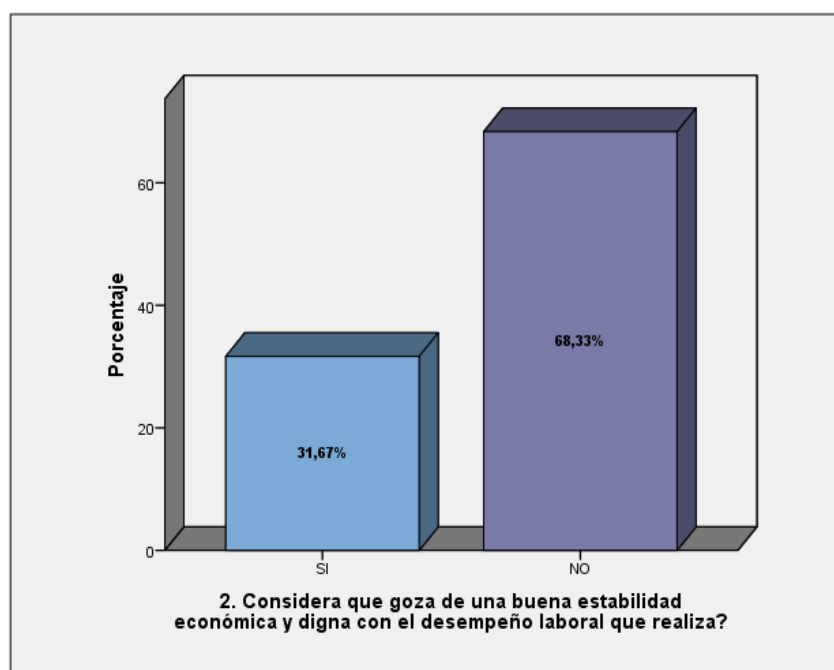
Tabla N°14

2. Considera que goza de una buena estabilidad económica y digna con el desempeño laboral que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	19	31,7	31,7	31,7
NO	41	68,3	68,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 11



Fuente: Tabla N.º 14

En la tabla N.º14 y gráfico N.º 11, se observa un resultado desproporcionado, con un resultado de 31,67% en la respuesta “Si” respecto al segundo enunciado, mientras que la respuesta “No” obtuvo un resultado de 68,33%. Analizando los resultados los trabajadores manifiestan que no gozan de una buena estabilidad económica ya que no se le remunera de manera adecuada por la función que realizan en su centro de trabajo.

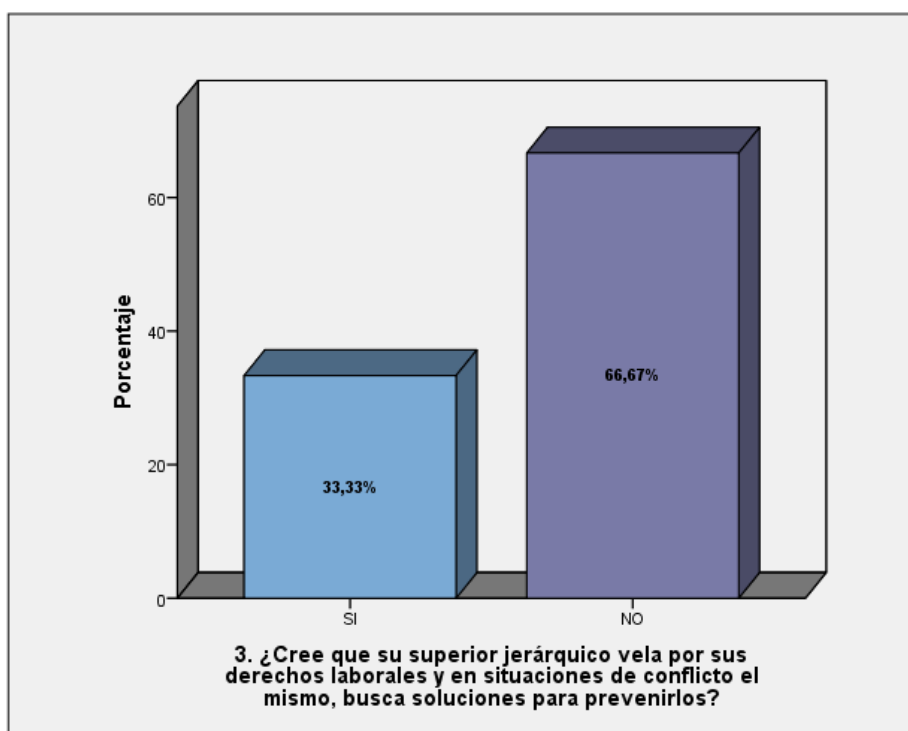
Tabla N.º15

3. ¿Cree que su superior jerárquico vela por sus derechos laborales y en situaciones de conflicto el mismo, busca soluciones para prevenirlos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	20	33,3	33,3	33,3
NO	40	66,7	66,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 12



Fuente: Tabla N°15

En la tabla N°15 y gráfico N°12, se tuvieron como resultados un porcentaje de 33,33% al “Si”, mientras que de manera notoria la respuesta “No” tuvo resultado porcentual de 66,67%. Analizando el resultado se puede sostener que los trabajadores manifiestan que el superior jerárquico es indiferente a situaciones conflictivas que puedan generarse en el ambiente de trabajo.

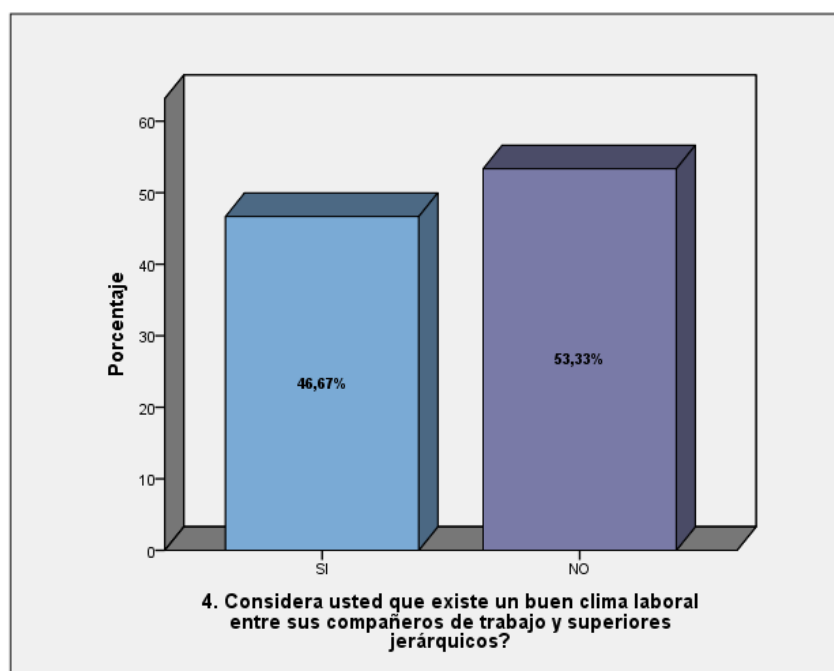
Tabla N°16

4. Considera usted que existe un buen clima laboral entre sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	28	46,7	46,7	46,7
NO	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 13



Fuente: Tabla N°16

En la tabla N°16 y gráfico N. °13, se observa que los resultados correspondientes al cuarto enunciado, un porcentaje de 46,67% respondió que “Si”, mientras que el 53,33% respondió a la alternativa “No”. Analizando el resultado y el enunciado se puede determinar que los trabajadores consideran que no hay un buen clima laboral sea en el aspecto entre trabajadores y/o superiores jerárquicos.

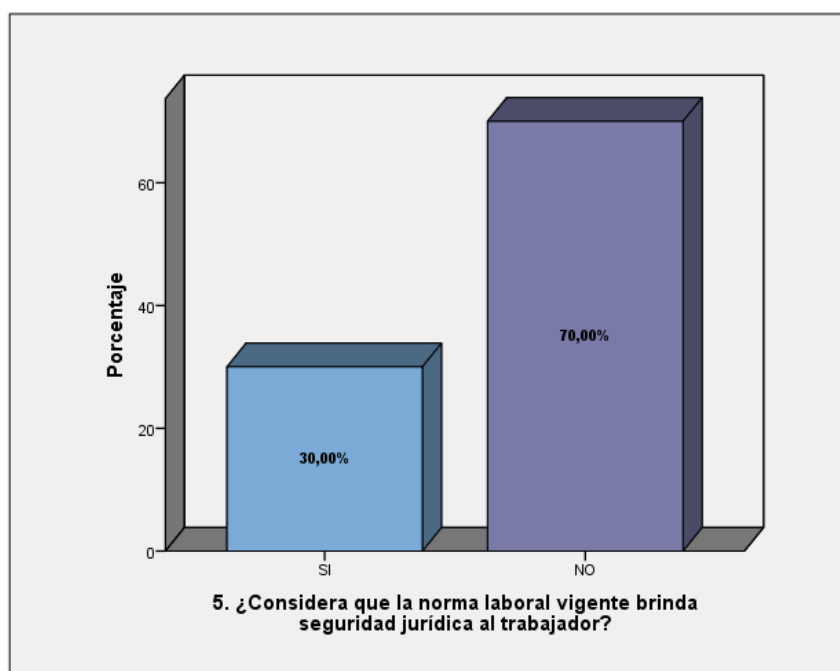
Tabla N°17

5. ¿Considera que la norma laboral vigente brinda seguridad jurídica al trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	18	30,0	30,0	30,0
NO	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 14



Fuente: Tabla N°17

En la tabla N°17 y gráfico N.º 14, se observa que un mínimo de 38,09% de los trabajadores manifestaron que “Si” consideran que la norma laboral vigente brinda seguridad jurídica al trabajador mientras un porcentaje significativo de 78,09% sostiene la respuesta de “No”. Analizando estos resultados se determina que un porcentaje alto de trabajadores manifiesta que no se siente protegido por la normativa vigente.

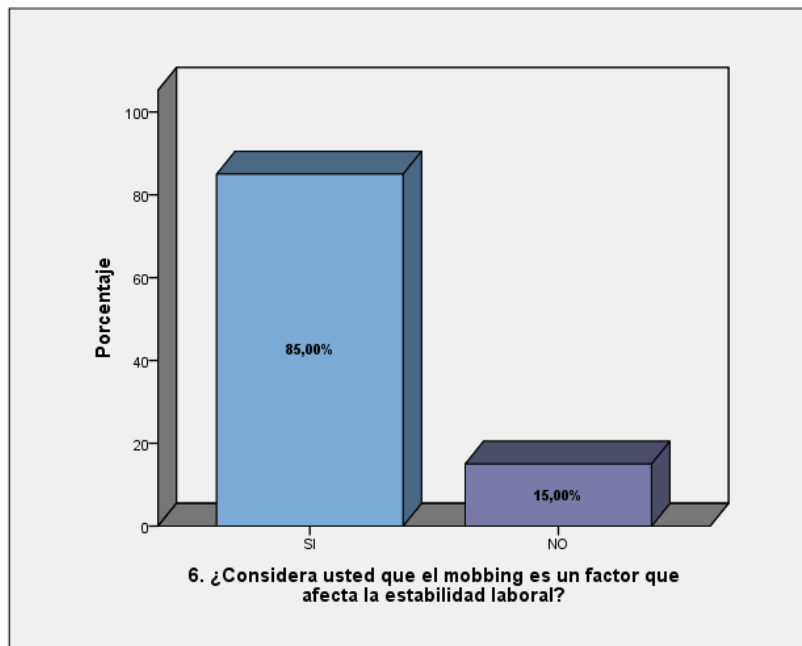
Tabla N.º 18

6. ¿Considera usted que el mobbing es un factor que afecta la estabilidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	51	85,0	85,0	85,0
NO	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 15



Fuente: Tabla N.º18

En la tabla N.º18 y gráfico N.º 15, se observa que hay un porcentaje de 85% a la respuesta “Si”, mientras hay un 15% que respondió al “No”. Analizando los resultados los trabajadores han manifestado que el mobbing influye en la estabilidad laboral, es así que se puede afirmar de manera positiva que el mobbing si es un factor que influye en la estabilidad laboral de trabajador.

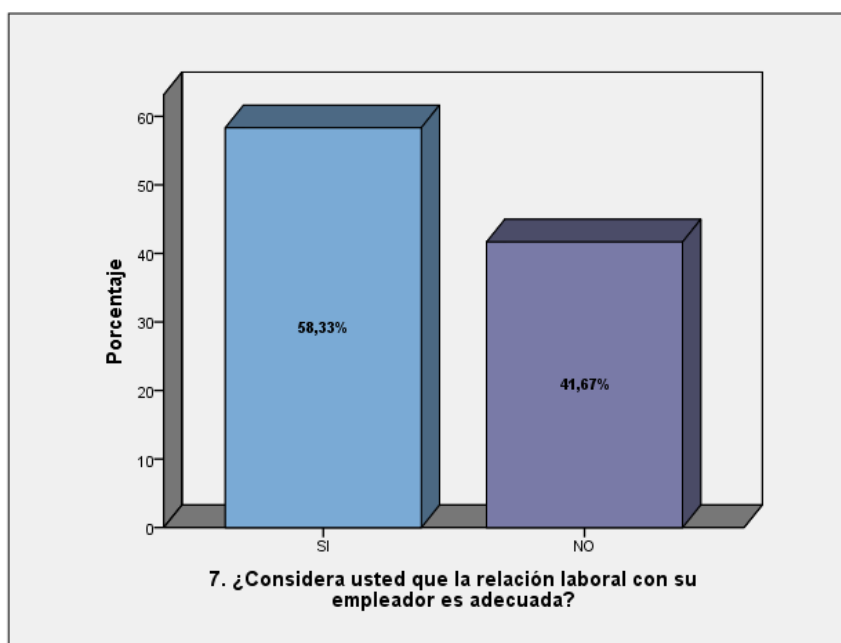
Tabla N.º19

7. ¿Considera usted que la relación laboral con su empleador es adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	35	58,3	58,3	58,3
NO	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 16



Fuente: Tabla N.º 19

En la tabla N°19 y gráfico N°16, se observa que hay un porcentaje de 58,33% a favor del “Si” respecto al séptimo enunciado, mientras el porcentaje faltante fue de 41,67%, en el que indico como respuesta “No”. Analizando el resultado los trabajadores indicaron que si existe una buena relación laboral.

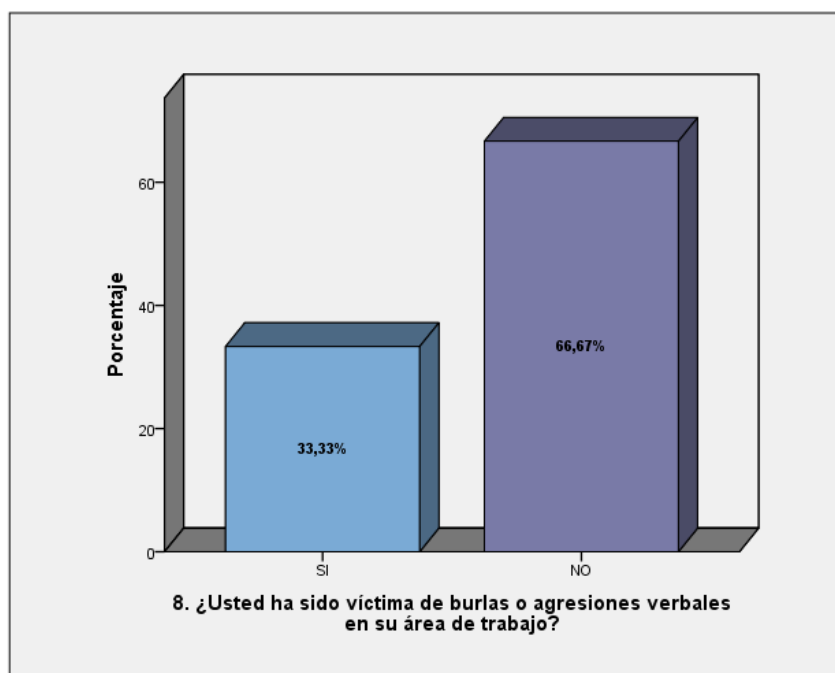
Tabla N°20

8. ¿Usted ha sido víctima de burlas o agresiones verbales en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	20	33,3	33,3	33,3
NO	40	66,7	66,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 17



Fuente: Tabla N°20

En la tabla N°20 y grafico N°17, se observa que un porcentaje de 33,33% de los trabajadores respondió al “Si” respecto al octavo enunciado, el resultado opuesto fue el “No” con un porcentaje de 66,67%. Analizando ambos resultados claramente se puede percibir que no todos los trabajadores han sido víctimas de agresiones verbales en su centro de trabajo.

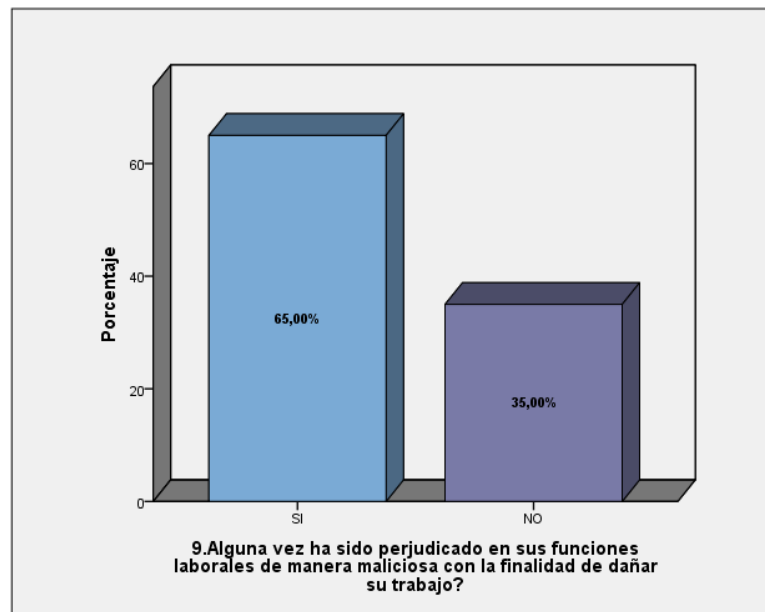
Tabla N°21

9. Alguna vez ha sido perjudicado en sus funciones laborales de manera maliciosa con la finalidad de dañar su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	39	65,0	65,0	65,0
NO	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Gráfico N.º 18



Fuente: Tabla N.º21

En la tabla N.º21 y el gráfico de barras N.º 18, se observa que en el noveno enunciado el 65% de trabajadores manifestó como respuesta el “Si”, mientras tanto el 35% dijo que “No”. Analizando los resultados un número mayoritario de trabajadores sostiene que si han sido perjudicados respecto a sus funciones de manera maliciosa con el fin de dañar la actividad que realiza en su centro de trabajo.

Contraste de hipótesis

Hipótesis General

HG: Si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

Hipótesis alterna (nula): No existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

Tabla N°22

Correlación Hipótesis general

Correlaciones			Mobbing	Estabilidad_laboral	
La	Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1,000	,710
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	60	60
	Estabilidad_laboral	Coefficiente de correlación		,710	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	60	60

correlación entre ambas variables utilizada en la hipótesis general tuvo como resultado $Rho=0,710$; lo cual indica que si hay correlación; aceptando la hipótesis de la investigación, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Si existe relación significativa entre atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB

Ho: No existe relación significativa entre atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB

Tabla N°23

Correlación de la Hipótesis específica 1

Correlaciones			Atentar_la_dignidad	Derecho_al_trabajo	
La	Rho de Spearman	Atentar_la_dignidad	Coefficiente de correlación	1,000	,024
			Sig. (bilateral)	.	,855
			N	60	60
	Derecho_al_trabajo	Coefficiente de correlación		,024	1,000
			Sig. (bilateral)	,855	.
			N	60	60

correlación obtenida, fue correspondiente a la tercera hipótesis específica, tuvo como resultado $Rho=0,024$; lo cual indica que hay correlación positiva entre las

variables de atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo; volviendo aceptable la hipótesis planteada y dejando desestimada la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H1: Si existe relación significativa entre un ambiente de trabajo tenso y desagradable y el despido indirecto en el Instituto Nacional de Salud – CNPB

Ho: No existe relación significativa entre un ambiente de trabajo tenso y desagradable y el despido indirecto en el Instituto Nacional de Salud – CNPB

Tabla N°23

Correlación de la Hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			Hostilidad	Despido_indirecto
La	Rho de Spearman	Hostilidad		
		Coefficiente de correlación	1,000	,091
		Sig. (bilateral)	.	,488
		N	60	60
	Despido_indirecto	Coefficiente de correlación	,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,488	.
N		60	60	

correlación obtenida, correspondiente a la segunda hipótesis específica, tuvo como resultado $Rho=0,091$; lo cual manifiesta que hay una correlación positiva moderada entre las variables Hostilidad (Ambiente de trabajo tenso y desagradable) y el despido indirecto; siendo aceptable la hipótesis y desestimando a la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Si existe relación significativa entre la integridad moral y la conservación del contrato de trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB.

Ho: No existe relación significativa entre la integridad moral y la conservación del contrato de trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB.

Tabla N°24

Correlación de la Hipótesis específica 3

Correlaciones

			Integridad_moral	Conservar_Contrato
La	Rho de Spearman	Integridad_moral	1,000	,240
				,065
		N	60	60
	Conservar_Contrato	Integridad_moral	,240	1,000
			,065	
		N	60	60

correlación obtenida, en base a la tercera hipótesis específica, tuvo como resultado $Rho=0,240$; indicando que hay una alta correlación entre las variables integridad moral y la conservación del contrato de trabajo.; de esa manera confirma la aceptación positiva de la hipótesis planteada, desestimando la hipótesis nula.

3.2 Discusión de resultados

Es aceptable la hipótesis planteada en la investigación, basado en la Rho spearman que tuvo como resultado $Rho=0,0710$; lo cual indica que existe correlación entre la variable 1: Mobbing y Variable 2: Estabilidad laboral; la hipótesis general que se estableció fue si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.

El mobbing como se ha podido definir comprende los actos hostiles que se emplean sobre una persona en el entorno laboral causando consecuencias fatales, como en el campo de la salud y el desempeño laboral.

En la primera hipótesis específica se tuvo como resultado $Rho=0,024$ de las dimensiones (x) atentar contra la dignidad y (y) el derecho al trabajo, lo cual

indico que si existe una correlación moderada entre ambas. El resultado al que se llego tiene estrecha relación con la investigación realizada por Sánchez, J (2018), la cual se tituló El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de tumbes – 2020, concluyendo que la correlación es altamente significativa entre las dos variables; así también los especialistas en materia laboral reafirmaron su resultado. En el caso de esta investigación las dos dimensiones se vinculan por que el derecho al trabajo permite que una persona pueda gozar de los beneficios que trae consigo tener un empleo. En la constitución política está reconocido como un derecho fundamental, por ser un pilar para el bienestar social y para la realización de la persona; el artículo 23 de la constitución peruana también consagra que la dignidad del trabajador no puede ser rebajada; es decir nadie tiene derecho a vulnerarlo por ser el fin supremo social y del estado. Es así que Aparisi, A (2013), sostiene una teoría sobre la dignidad humana tiene diversas perspectivas a lo largo de la historia y es reconocido como un derecho inviolable e inherente siendo base del orden político y social. (p.202)

En la segunda hipótesis especifica se tuvo como resultado $Rho=0,091$ de las dimensiones (x) Ambiente de trabajo tenso y desagradable y (y) despido indirecto, lo cual refiere que existe correlación alta entre las dimensiones. La norma vigente sobre seguridad y salud en el trabajo indica que el trabajador se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, por su parte el hostigamiento contraviene lo que indica la norma, esto se debe a que los actos de hostilidad que pueden presentarse no permiten que el trabajador pueda desempeñarse de forma adecuada, por miedo a que se amplifiquen los posibles ataques. Es así como el trabajador ante situaciones hostiles puede hacer de conocimiento los hechos con el fin de que se tomen medidas sobre el asunto, desafortunadamente en algunas situaciones se hace caso omiso por parte de las autoridades del lugar en el que labora; siendo desfavorable para el trabajador el hecho que los ataques hostiles continúen, logrando que el mismo trabajador opte por una medida extrema como el ponerle fin a la relación laboral. El resultado al que se ha llegado tiene estrecha relación con la investigación realizada por Nuñez, K (2019), titulado el Hostigamiento laboral o mobbing, con relación a los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica en los trabajadores de la sección de consejería de

la UNSA; concluyo que el hostigamiento es toda conducta y comportamiento hostil,intencional,agresivo y contrario a las buenas prácticas en las relaciones laborales.Leymann,H (1996),estableció la teoría del psicoterror en la que define que el terror psíquico o acoso laboral(mobbing) como lo describe en la vida organizacional que determina a una comunicación hostil desprovisto de ética que se presenta de forma sistemática por uno o varios sujetos en contra de un individuo quien recibe constantemente hostigamiento .(p.27)

Finalmente, en la tercera hipótesis específica se tuvo como resultado $Rho=0,240$ de las dimensiones (x) integridad moral y (y) la conservación del contrato de trabajo; la correlación entre ambas tiene un valor alto, confirmando la hipótesis planteada. Este resultado al que se ha llegado tiene estrecha relación con la investigación realizada por Valverde, Y (2017), titulado el mobbing y la seguridad jurídica; que tuvo como conclusión que por falta de legislación no se cuenta con seguridad jurídica siendo necesaria la prevención y sanción para el acoso laboral. La relación que mantienen las investigaciones está basada en la consecuencia que trae consigo el mobbing; la integridad moral es importante destacar por el hecho que si una persona se considera integra, debe tener un perfil intachable fundado en valores, es así que los problemas externos que puedan surgir entre los propios trabajadores o superiores jerárquicos no tienen que afectar la relación laboral. Existen hechos en los que prevalece los conflictos externos a la relación laboral afectando la estabilidad laboral de trabajador; tratando de buscar mínimos motivos que puedan ser válidos para aplicar una sanción; siendo un hecho camuflado por otro para que no configure arbitrario. Sánchez, L (2015), define a la integridad moral, como la que implica la percepción que una persona tiene de sí misma y su comportamiento en función de los valores fundamentales que identifica. La honestidad, la gratitud, la solidaridad y la responsabilidad, junto con otras cualidades moralmente consistentes, pueden considerarse parte de lo que uno considera inseparable o inseparable de los seres humanos. (p.296)

3.3 Conclusiones

Primero. Se concluyo que el mobbing y la estabilidad laboral tienen se encuentran correlacionados con un resultado de $Rho=0,0710$, que valida la hipótesis de que si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de salud – CNPB Chorrillos 2021. Es decir que mobbing si influye en la estabilidad del trabajador, por la razón que puede lograr la pérdida del empleo de manera indirecta.

Segundo. Se llego a la conclusión que si existe correlación entre atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo con la obtención de un resultado de $Rho=0,024$, respondiendo de manera positiva a la hipótesis que se estableció. Ambos son derechos reconocidos constitucionalmente los cuales respaldan al trabajador, por tener como finalidad que toda persona se desarrolle en un ámbito laboral y disfrute los beneficios que trae consigo el trabajo, nadie puede privar de tales derechos fundamentales como son la dignidad y el trabajo.

Tercero. Se llego a la conclusión que si existe correlación entre un ambiente de trabajo tenso y el despido indirecto con un resultado de $Rho=0,091$. El mobbing versa sobre actos de hostilidad, el perjuicio en el desempeño laboral es un motivo que puede ser utilizado o manipulado en contra de la victima de mobbing con la finalidad de que este sea sancionado reiteradas veces o bajo la presión del daño psicológico que se le genera, conllevándolo a que opte por solicitar un cambio de área o en una situación extrema desistir de su puesto de trabajo.

3.4 Recomendaciones

Primero. Las entidades del estado deberían hacer de conocimiento a los trabajadores de sus derechos laborales, por razón de que algunos trabajadores no los reconocen en su amplitud; por otro lado, no todas las personas tienen las mismas oportunidades para formarse académicamente como técnicos o profesiones, sin embargo, eso no es motivo para que se minimice las funciones que desarrollan en el lugar de trabajo; ya que todos tenemos los mismos derechos y la misma protección ante la ley.

Segundo. Frente a los ataques generados por el mobbing es importante que el trabajador que sufre de dichos ataques verbales actúe y mantenga una posición alturada, es decir que el trabajador no devuelva los ataques, sino de manera opuesta agote las vías administrativas con una prueba o testigo que haya presenciado el momento exacto en el que suceden los hechos, de manera sin ninguna replica se pueda accionar medidas drásticas para sancionar a la parte ejecutora de los actos hostiles.

Tercero. Debería impulsarse los conversatorios y campañas en contra del mobbing para promover que el trabajador reporte que está siendo víctima o ha presenciado que algún compañero es la víctima de este fenómeno psicosocial; sin el temor a que tenga alguna repercusión en contra de él por el hecho de manifestar que se están suscitando estos casos, para que de esa manera la autoridad pueda tener conocimiento de los hechos y pueda brindarle seguridad al trabajador.

3.5 Fuentes de información

- Abajo, F. (2006). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis.
- Acevedo, D. (2012). *Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y Trabajadores de la manufactura*. Universidad de Carabobo Maracay, 168.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicado a la ingeniería*. Proyecto de investigación. Universidad Nacional del Callao, Lima, Peru.
- Alvarez, A. (2014). *El derecho a la integridad física y moral y la protección frente a la violencia en la empresa*. Derechos fundamentales en la relación de trabajo, 9.
- Aparisi, A. (2013). *El principio de la Dignidad Humana como fundamento de un Bioderecho Global*. Cuadernos de Bioética XXIV, 202.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3era ed.). Colombia: PEARSON EDUCACION.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Lima, Peru: Fondo editorial de la PUCP.
- Blanco, M. (2005). *¿Una legislación anti-acoso psicológico?*. Lan Herramanank, 11.
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución*

- publica, en la ciudad de Quito*. Tesis de maestro. Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador.
- Carrasco, S. (2013). *Metodologia de la investigacion cientifica*. (19 ed.). San Marco EIR LTDA.
- Casahuilca, R. (2016). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca - 2015*. Tesis de Licenciado. Universidad Nacional del Centro del Peru, Huancayo, Peru.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). *Bulling at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 185.
- Empleo, M. d. (2017). *Guia practica para la prevencion y sancion del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y publico*. 12.
- Freyre, R. (1983). *Derecho penal peruano*. (Vol. I). Lima, Peru: Instituto Peruano de Ciencias Penales.
- Garcia, C. (1998). *Derecho social*. Madrid, España: Casa Editorial Bosh.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2006). *Metodologia de la investigacion cientifica*. (4ta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodologia de la investigacion*. (5ta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodologia de la investigacion*. (6ta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Islas, A. (2013). *Derecho a la Dignidad*. Perfiles de las Ciencias Sociales, 1, 127.

- Kant, I. (2002). *Fundamentacion para una metafisica de las costumbres*. (V. C. Aramayo, Trad.) Madrid, España: Alianza Editorial.
- Laiza, J. (2018). *Fundamentos juridicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*. Tesis de Abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Peru.
- Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral mobbing en el trabajo*. Suecia: Universidad de Umea.
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona, España: Bellaterra.
- Luna, M. (2003). Acoso psicologico en el trabajo(mobbing). Secretaria de Salud Laboral, 15.
- Mendoza,M.(2007). *Conflictos entre derechos fundamentales: expresion, informacion y honor*. Lima: Palestra.
- Meza, A., & Linares, S. (2018). *Mobbing laboral y calidad de vida en enfermeras del servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal,Lima-Peru 2017*. Tesis de Licenciado. Universidad Norbert Wiener, Lima, Peru.
- Montenegro, J. (1986). *Definicion y concepto de estabilidad en el empleo*. Revista de la PUCP, 170.
- Navarro, E., Jimenez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigacion y la innovacion educativa*. La rioja, España: Unir. Obtenido de https://unir.net/wpcontent/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Nuñez, K. (2019). *El hostigamiento Laboral-Mobbing en relacion con los Derechos a la dignidad,integridad fisica y psicologica,de los trabajadores del sector publico de la UNSA-Seccion de consejeria y Limpieza,Arequipa-2018*. Tesis de maestro. Universidad Nacional San Agustin de Arequipa, Arequipa, Peru.

- Olazabal, K. (2017). *Supervision en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construccion civil, en la empresa Livit Arequipa, 2017*. Tesis de maestro. Universidad Nacional San Agustin de Arequipa, Arequipa, Peru.
- Olmedo, M., & Gonzales, P. (2006). *La violencia en el Ambito Laboral: La problematica Conceptuacion del Mobbing, su evaluacion, prevencion y tratamiento*. Universidad Nacional de Educacion a Distancia de Madrid, 108.
- Pares, M. (2006). *Las fases del acoso moral en el trabajo*. V Congreso Nacional AMET 2006 Trabajo y reestructuracion: Los retos del nuevo siglo, 10;12.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. Santander, España: SAL TERRAE.
- Saenz, L. (2015). *Apuntes sobre el Derecho a la Integridad en la Consitucion Peruana*. Revista de Derecho Constitucional N°1, 296.
- Sanchez, J. (2018). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes-2020*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Peru.
- Sandoval, J. (2018). *Niveles de acoso laboral (mobbing) en los colaboradores del Instituto Guatemalteco de seguridad social (IGSS) del departamrnto de Zacapa*. Tesis para el grado de Psicologa. Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Tribunal Constitucional, *STC N° 1417-2005-PA/TC-Lima* (Accion de Amparo 2005).
- Trujillo, L. (2014). *Mobbing: el acoso moral en la relacion de trabajo*. Tesis para el grado de abogado. Universidad Privada Antenor Oregg, Trujillo, Peru.
- Valverde, Y. (2017). *El mobbing y la seguridad juridica*. Universidad Regional Autonoma de los Andes, Ecuador.

- Vargas, T. (2015). *El mercado y la necesidad de un chivo espiatorio: Satanes, parakleitos y violencia laboral*. Derecho y Ciencias Sociales. Instituto de Cultura Juridica y Maestria en Sociologia Juridica, 170;171.
- Viteri, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial Produgrafil center.
- Vulnerables, M. d. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Genero PLANIG 2012-2017*. 17.
Obtenido de https://mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf
- Weber, M. (1997). *Economia y Sociedad*. (2da ed.). Santa Fe de bogota, Colombia: Fondo de Cultura Economica.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). *On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5.
- Zegarra, F. (1986). *La estabilidad laboral*. Derecho PUCP, 40, 316.

Anexos

Anexo1: Matriz de consistencia
“El mobbing y su influencia en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Como es la influencia del mobbing en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cómo es la relación entre el mobbing y el derecho al trabajo de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p> <p>b. ¿Cómo es la relación entre mobbing y el despido indirecto de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p> <p>c. ¿Como es la relación entre el mobbing y los actos de hostilidad a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si el mobbing influye en la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Identificar cómo es la relación entre el mobbing y el derecho al trabajo de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p> <p>b. Identificar cómo es la relación entre mobbing y el despido indirecto de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p> <p>c. Identificar como es la relación entre el mobbing y los actos de hostilidad a los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Si existe relación significativa entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>H1: Si existe relación significativa entre atentar contra la dignidad y el derecho al trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.</p> <p>H2: Si existe relación significativa entre un ambiente de trabajo tenso y desagradable y el despido indirecto en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.</p> <p>H3: Si existe relación significativa entre la integridad moral y la conservación del contrato de trabajo en el Instituto Nacional de Salud – CNPB Chorrillos 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Moobing Laboral</p>	<p>X1. Atentar contra la dignidad</p> <p>X2. Ambiente de trabajo tenso y desagradable</p> <p>X3. Integridad moral</p>	<p>D1</p> <p>-Materializado por uno o varios sujetos</p> <p>-vulneración de un derecho fundamental</p> <p>-Maltrato verbal</p> <p>D2.</p> <p>- Lograr el abandono del empleo por el acosado.</p> <p>-Daño silencioso.</p> <p>-Baja productividad</p> <p>D3</p> <p>-Seguridad social del trabajador.</p> <p>-Indemnizar por daños</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, de corte transeccional o transversal.</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 500 Trabajadores del Instituto Nacional de Salud – Sede Chorrillos</p> <p>Muestra: 60 Trabajadores de Centro Nacional de Productos Biológicos - CNPB</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con preguntas cerradas</p>
			<p>Variable 2:</p> <p>Estabilidad Laboral</p>	<p>Y1. Derecho al trabajo</p> <p>Y2. Despido indirecto</p> <p>Y3. Conservación del contrato de trabajo</p>	<p>D1.</p> <p>Derechos constitucionales de la persona</p> <p>-Derecho humano al trabajo.</p> <p>-Reconocimiento de los derechos laborales</p> <p>D2.</p> <p>-Instigación al trabajador para el abandono de puesto.</p> <p>-Conductas hostiles, frecuentes y prolongadas.</p> <p>D3.</p> <p>Declaración universal de los derechos humanos.</p> <p>-Permanencia laboral</p> <p>-Protección contra el desempleo</p>	

Anexo 2: Instrumentos – cuestionario



CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: MOBBING

Sr.(a) Trabajador/a.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su respuesta sobre la dimensión referida al mobbing laboral en el Instituto Nacional de Salud, las respuestas de este cuestionario servirán únicamente para fines académicos.

Se agradece de manera anticipada su colaboración y honestidad al momento de responder las preguntas realizadas.

I.DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

Grado de Instrucción:

MOBBING	SI	NO
	1	2
Dignidad Humana		
1. ¿Considera usted que en su centro laboral existen casos o situaciones que atenten contra el derecho fundamental a la dignidad?		
2. ¿Considera que su honor a sido mancillado por su jefe o compañero de trabajo durante su tiempo de servicio en su centro de trabajo?		
3. ¿Considera que debería existir una norma que sancione directamente a quien ejerce mobbing?		
Discriminación		
4. ¿Cree usted que en su centro de trabajo hay discriminación entre trabajadores y/o superiores jerárquicos?		
5. ¿Cree usted que el tener diversos pensamientos ideológicos, orígenes, teológicos y sexuales; son un factor para la primacía de la discriminación en su centro laboral?		
6. ¿Considera que dependiendo la formación de cada persona y la carencia de valores emerge la discriminación laboral?		
Sanción al agresor – Regulación		
7. ¿Considera que mobbing debería ser regulado en su centro de trabajo?		
8. ¿Considera que la norma vigente no prevé de manera adecuada los nuevos fenómenos psicosociales que atentan contra los derechos constitucionales y laborales?		
9. Considera que la sanción para el mobbing laboral debería ser no solo para el agresor sino también para la institución por no salvaguardar los derechos laborales de su trabajador de manera idónea.		

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL

Sr.(a) Trabajador/a.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su respuesta sobre la dimensión referida a la estabilidad laboral en el Instituto Nacional de Salud, las respuestas de este cuestionario servirán únicamente para fines académicos.

Se agradece de manera anticipada su colaboración y honestidad al momento de responder las preguntas realizadas.

I.DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

Grado de Instrucción:

ESTABILIDAD LABORAL	SI	NO
	1	2
Permanencia Laboral		
1.Considera que su estabilidad laboral en algún momento ha sido puesta en riesgo?		
2. Considera que goza de una buena estabilidad económica y digna con el desempeño laboral que realiza?		
3. ¿Cree que su superior jerárquico vela por sus derechos laborales y en situaciones de conflicto el mismo, busca soluciones para prevenirlos?		
Derecho al trabajo		
4. Considera usted que existe un buen clima laboral entre sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos?		
5. ¿Considera que la norma laboral vigente brinda seguridad jurídica al trabajador?		
6. ¿Considera usted que el mobbing es un factor que afecta la estabilidad laboral?		
Relación laboral		
7. ¿Considera usted que la relación laboral con su empleador es adecuada?		
8. ¿Usted ha sido víctima de burlas o agresiones verbales en su área de trabajo?		
9. Alguna vez ha sido perjudicado en sus funciones laborales de manera maliciosa con la finalidad de dañar su trabajo?		

ANTEPROYECTO DE LEY

SUMILLA: LEY QUE REGULA Y SANCIONA EL MOBBING

ANTEPROYECTO DE LEY NRO:1

Betty Antuhaneth Escate Romero, Bachiller en Derecho de la Universidad Alas Peruanas, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú presento el siguiente proyecto de Ley:

I.EXPOSICION DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú de 1993 que en su artículo No.1 reconoce el respeto a la dignidad como fin supremo de la sociedad y del estado. En el Perú se han reportado en Sunafil 1627 casos de acoso y hostigamiento laboral en el periodo del año pasado. El Decreto Supremo 003-97-TR hace el reconocimiento de los actos hostiles, regulando aquellos que atentan contra la dignidad del trabajador. Este problema se encuentra asociado con el mobbing que es un fenómeno psicosocial en el cual un trabajador o grupo de trabajadores someten y agreden de manera persistente a otro trabajador dentro del entorno laboral de manera persistente, a través de conductas como agresiones verbales, gestuales que atentan contra la dignidad y la moral del trabajador; no haciendo distinciones de género. Sin embargo, esto conlleva a una situación de riesgo laboral al trabajador, debido a que por la presión y constantes ataques logra que el trabajador se someta a dichos actos, a consecuencia de ello el trabajador descuida el cumplimiento de sus funciones siendo esta una causal para que el superior jerárquico pueda amonestarlo por esta falta que estaría cometiendo el trabajador. El reglamento de Ley de Fomento al Empleo Decreto Supremo 001-96-TR en el artículo 33 señala que el daño moral que afecta a la salud física o mental en el desempeño del trabajador deberá ser evaluado y certificado por el Instituto peruano de seguridad social, para probar el daño generado.

Es así que esta problemática es de interés para todos los trabajadores; para que el estado representado por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo pueda actuar brindando soluciones, velando por los derechos del trabajador que es la victima de este fenómeno psicosocial; es claro que estos ataques que

recibe el trabajador (víctima) debe ser debidamente probado, concordando con lo que señala el artículo 35 de la ley de Productividad y competitividad laboral.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene una como finalidad contar con un marco legal que regule el mobbing, aplicando una sanción a quien de manera consecutiva ejecuta estos actos en el trabajo. La realidad de este fenómeno psicosocial es que los dispositivos legales que regulan los derechos laborales no lo establecen específicamente, hay sanción existente para los actos de acoso sexual, pero en el caso del mobbing que es un problema poco detectable e indirecto puede ser considerado irrelevante ya que son ataques verbales; sin embargo tiene efectos que vulneran derechos como el de la dignidad de la persona a través del daño moral; Así también trae consigo consecuencias que recaen principalmente en la salud y la estabilidad laboral. Si un trabajador es el principal sustento de un hogar, el no contar con un empleo genera que no cubra con las necesidades básicas de su familia y la constitución política en el artículo 22 señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA LEGAL

Esta iniciativa legal resulta ser favorable en la medida que busca la protección de los trabajadores frente al fenómeno psicosocial del mobbing , no tendrá gasto alguno al estado, pues lo que se busca es únicamente otorgar seguridad jurídica a los trabajadores de las distintas entidades del estado; de tal manera que permite prevalecer la protección de los derechos laborales y constitucionales .En tal sentido propone la aprobación del presente anteproyecto de ley, cuyo objetivo es la protección y sanción del mobbing laboral en los centros de trabajo.

III. FORMULA LEGAL

Teniendo como premisa al derecho al trabajo y el derecho a la dignidad que son dos derechos inherentes al ser humano. Siguiendo el esquema en base a la constitución política que ampara y reconoce en su amplitud todos los derechos fundamentales; así también buscando el bienestar social y la seguridad jurídica que se le otorga al trabajador:

LEY QUE REGULA Y SANCIONA EL MOBBING LABORAL

Artículo Único. - Cuando el trabajador perjudicado compruebe la configuración de agresiones verbales que atentan contra su dignidad, su moral y estabilidad laboral de manera injustificada en un periodo consecutivo y prolongado, deberá probar la existencia del hecho mediante pruebas, elementos visuales o testigos. El sujeto y/o sujetos que ejercen mobbing serán sometidos a un proceso administrativo por la entidad, con el fin de sancionar estos actos que son considerados como una falta grave, en caso de existir reincidencia del hecho, se puede proceder al despido justificado por implicar una causa relacionada con la conducta del trabajador.

La parte afectada puede optar por el ejercicio de su derecho de acción para el resarcimiento del daño moral causado por la parte agresora.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Disposición Única. - Norma derogatoria y vigencia de la Ley

Deróguese y déjese sin efecto toda norma legal que se contraponga con lo señalado en la presente ley, la misma que entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.