



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL DE LA CLÍNICA
LA LUZ TACNA, AÑO 2020-2021**

PRESENTADA POR:

BACH. SANDRO ROBERTO CARBAJAL DE LA CRUZ

BACH. ANGÉLICA RYKIEL PAREDES MORALES

ASESOR:

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	3
1.2. Definición del problema	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	7
1.5. Variables	8
1.6. Hipótesis de la investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Hostigamiento	14
2.2.1.1. Hostigamiento laboral	15
2.2.1.2. La hostilidad laboral y sus intervinientes	16
2.2.1.3. Sujetos intervinientes en el hostigamiento laboral	16

2.2.1.4. Consecuencia del hostigamiento al trabajador	17
2.2.1.5. Manifestaciones del hostigamiento laboral	19
2.2.1.6. Dimensiones del hostigamiento laboral	19
2.2.1.7. Marco legal de hostigamiento – Mobbing laboral en el Perú	20
2.2.2. Derechos fundamentales del trabajador	21
2.2.2.1. Derechos fundamentales de la persona humana	21
2.2.2.2. Derechos a la dignidad humana	22
2.2.2.3. El derecho a la integridad personal	22
2.2.2.4. La hostilidad laboral y la dignidad humana del trabajador	22
2.2.2.5. Dimensiones de los derechos fundamentales del trabajador	23
2.2.3. Marco legal de Derechos fundamentales del trabajador	24
2.3. Marco conceptual	26
CAPÍTULO III: MÉTODO	28
3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Diseño de investigación	28
3.3. Población y muestra	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	32
4.1. Presentación de resultados por variables	32
4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos	33
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Independiente:	36
4.1.3. Análisis descriptivo de la variable dependiente:	45

4.1.4. Análisis de prueba de normalidad de las variables en estudio	56
4.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS	58
4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica:	58
4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:	61
4.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica:	64
4.2.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica:	67
4.2.5. Verificación de la hipótesis general:	71
4.3. Discusión de resultados	74
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
5.1. Conclusiones	77
5.2. Recomendaciones	79
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadístico de confiabilidad - Hostigamiento laboral – Mobbing.....	34
Tabla 2 . Estadístico de la escala – Hostigamiento laboral	34
Tabla 3. Estadístico de confiabilidad – Derechos fundamentales del trabajador..	35
Tabla 4. Estadístico de la escala – Derechos fundamentales del trabajador	35
Tabla 5. Cuadro de evaluación de validez de los instrumentos – Juicio de expertos.....	36
Tabla 6. Distribución de frecuencia, según sexo, edad, cargo del personal y condición laboral que laboran el Clínica La Luz.....	36
Tabla 7. Análisis de Variabilidad de la Variable Hostigamiento laboral – Mobbing.	37
Tabla 8. Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Hostigamiento laboral – Mobbing”	39
Tabla 9. Distribución de frecuencia, según el nivel de Hostigamiento Laboral – Mobbing en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.....	39
Tabla 10. Distribución de frecuencia, según la dimensión Maltrato Físico como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	41
Tabla 11. Distribución de frecuencia, según la dimensión Maltrato Psicológico como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	433
Tabla 12. Distribución de frecuencia, según la dimensión Riesgo Laboral como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	44
Tabla 13. Análisis de Variabilidad de la Variable Derechos fundamentales del trabajador	467
Tabla 14. Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Derechos Fundamentales del Trabajador”	478

Tabla 15. Distribución de frecuencia, según la vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistencial de la Clínica la Luz Tacna.....	489
Tabla 16. Distribución de frecuencia, según la dimensión Vulneración de Derechos de la Persona Humana en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	51
Tabla 17. Distribución de frecuencia, según la dimensión Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	52
Tabla 18. Distribución de frecuencia, según la dimensión Derecho al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador Administrativo y Asistencial de la Clínica la Luz Tacna.	54
Tabla 19. Prueba de normalidad para la variable Hostigamiento laboral – Mobbing.	56
Tabla 20. Prueba de normalidad para la variable Derechos Fundamentales del Trabajador”	57
Tabla 21. Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento laboral del trabajador y Vulneración de los Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	589
Tabla 22. Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos de la Persona Humana.....	601
Tabla 23. Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento laboral del trabajador y Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	613
Tabla 24. Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo.....	634
Tabla 25. Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento Laboral del trabajador y Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna. ..	645

Tabla 26. Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador.	667
Tabla 27. Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento Laboral y Derechos al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	678
Tabla 28. Análisis de Regresión ordinal: entre Hostigamiento Laboral – Derecho al Valor del Libre desarrollo en trabajadores.	6970
Tabla 29. Prueba estadística de Chi-cuadrado de las variables Hostigamiento Laboral – Mobbing y vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.	701
Tabla 30. Tabla de contingencia entre el Hostigamiento laboral * vr Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistenciales en la Clínica La Luz Tacna.	712

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Normas vigentes sobre el acoso u hostigamiento.....	21
Figura 2. El nivel de hostigamiento laboral – Mobbing en los trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz Tacna.	40
Figura 3. Dimensión del Maltrato físico como factor de hostigamiento laboral en trabajadores y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna.	42
Figura 4. La dimensión maltrato psicológico como factor de hostigamiento laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.....	432
Figura 5. Distribución de frecuencia, según la dimensión Riesgo laboral como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	455
Figura 6. Nivel de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.	486
Figura 7. Análisis de Variabilidad de la Variable Derechos fundamentales del trabajador	48
Figura 8. Nivel de vulneración de Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica de la Luz Tacna.	500
Figura 9. Nivel de Vulneración del Derecho a la dignidad del trabajador como valor supremo	511
Figura 10. Nivel de vulneración del Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.	533
Figura 11. Nivel de vulneración del Derecho al valor del libre desarrollo del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.	55
Figura 12. Diagrama de dispersión entre Hostigamiento laboral del trabajador y Vulneración de los Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	59
Figura 13. Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral del Trabajador y Vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como	

Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.....	62
Figura 14. Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral y Vulneración del Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.	656
Figura 15. Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral y Vulneración al valor del libre desarrollo del trabajador en la Clínica la Luz - Tacna, en el año 2020 - 2021.....	689
Figura 16. Gráfico de contingencia entre el Hostigamiento laboral * vr Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistenciales en la Clínica La Luz Tacna.....	734

RESUMEN

La investigación presente se orientó en analizar en qué medida el Hostigamiento laboral vulnera significativamente a los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna. La publicación es de tipo básica, de diseño no experimental - descriptivo y de carácter transversal. La población y muestra de estudio quedó conformado por 47 trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica La Luz Tacna en año 2020 – 2021. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Método estadístico aplicado fue el estadígrafo de *Rho de Spearman* y el *Chi-cuadrado de dependencia*. Resultados: se identificó que el 76,6 % de los trabajadores administrativos y personal asistencial de la Clínica la Luz -Tacna; señalan que existe un moderado o regular nivel de Hostigamiento laboral por parte de algunos empleadores. Mientras que el 89,4% del personal administrativo y asistencial manifiestan que los Derechos Fundamentales son vulnerados de forma regular en la Entidad. Se llegó concluir que la variable Hostigamiento Laboral, afecta significativamente en la transgresión de los Derechos Fundamentales del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021. Esto debido al resultado obtenido del *Chi-cuadrado de 29,319 puntos*, con un nivel de *Sig. Asintótica de 0,000 puntos* menor a *0,05 de alfa*. Por lo que se decide en refutar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza 95 % y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Lo que significa que, cuando exista una tendencia a mayor o regular nivel de Hostigamiento Laboral en trabajadores, mayor o moderado vulneración de Derechos Fundamentales tendrán los trabajadores administrativos y asistenciales en la Entidad.

Palabras clave: Hostigamiento, derechos humanos, dignidad, inviolabilidad y trabajador.

ABSTRACT

The present investigation was oriented towards analyzing to what extent workplace harassment significantly violates the essential rights of the administrative and care worker of the Clínica la Luz Tacna. The study is basic, non-experimental design - descriptive and cross-sectional. The study population and sample consisted of 47 administrative and care workers who work at the La Luz Tacna Clinic in the year 2020 - 2021. The data collection technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. Statistical method applied was Spearman's Rho statistician and Chi-square dependence. Results: it was identified that 76,6 % of the administrative workers and assistance personnel of the Clínica la Luz -Tacna; point out that there is a moderate or regular level of workplace harassment by some employers. While 89,4 % of the administrative and care staff state that Fundamental Rights are violated on a regular basis in the Entity. It was concluded that the variable Labor Harassment, has a positive and significant impact on the violation of the Fundamental Rights of the administrative and care worker of the Clínica la Luz - Tacna, in the year 2020 - 2021. This is due to the result obtained from the Chi-square of 29,319 points, with an Asymptotic Sig. level of 0,000 points less than 0,05 Alpha. So, it is decided to reject the null hypothesis (H0) at a 95 % confidence level and accept the alternative hypothesis (H1). This means that, when there is a tendency to a higher or regular level of Labor Harassment in workers, a greater or moderate violation of Fundamental Rights will be experienced by administrative and assistance workers in the Entity.

Keywords: Harassment, human rights, dignity, inviolability and worker.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presente, se pone en manifiesto que en nuestro país los años últimos, se ha comprobado distintas circunstancias de conflicto que logran producirse en lo íntimo de una entidad privada o pública, ya sea por parte del empleador, de los representantes o parte de los trabajadores, entre los que enfatizan el hostigamiento laboral – mobbing, En este caso, las víctimas poseen temor a denunciar por venganzas, así mismo, se sienten que no localizan tutela por parte de las autoridades, tanto a nivel administrativo como jurisdiccional; las víctimas son aquellos recursos humanos que proceden de una reposición judicial, etc.; se conoce que este mal no concurre únicamente en nuestro país, sino que está estimado a nivel internacional como pandemia en el entorno laboral que se brinda en instituciones privadas o públicas.

Según el SERVIR, expresa al hostigamiento o acoso laboral como una falta o infracción de carácter disciplinario. Esta falta es comprendida como actos de hostigamiento u hostilidad en contra de un trabajador o un conjunto de servidores en el centro de trabajo. También está precisado en el artículo 8 de la ley del código de ética de la función pública: donde precisa que el servidor está prohibido de: amenazar, presionar y acosar; realizar coerciones, intimidaciones o acoso sexual en oposición de otros servidores o subordinados que consigan afectar la decencia de la persona o incitar a la ejecución de acciones dolosa. Por tanto, el Bien jurídico, busca salvaguardar con la fatal por acoso laboral u hostigamiento laboral es el de dignidad, derecho al honor, derechos a la intimidad, derechos a la igualdad y otros derechos laborales y de carácter público están defendidos por la constitución política del Perú.

Por tanto, el trabajo de estudio presente posee como propósito determinar en qué medida el hostigamiento laboral vulnera significativamente en los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna, año 2020 – 2021. Para el desarrollo, se procedió a la búsqueda de información fiables para precisar antecedentes de estudio, bases teóricas científicas, ya sea internacionales, nacionales y local. De igual forma se procedió a la búsqueda y revisión exhaustiva de fuentes bibliográficas para argumentar las

bases teóricas relacionados a la temática y análisis como, hostigamiento y derechos fundamentales del colaborador.

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados; el estudio se enmarca bajo los sucesivos Capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, se describe la realidad problemática, se formula el problema general y específicos, objetivos, justificación, variables y las hipótesis de investigación. Seguidamente en el Capítulo II, se describe el marco teórico, sus bases teóricas de las variables de estudio, se define los términos o conceptos básicos de estudio. De la misma forma en el Capítulo III, se trata sobre la metodología, al respecto de precisa el tipo de estudio, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recopilación y tratamiento estadísticos. Y en el Capítulo IV, se desarrolla la presentación y análisis de los resultados de la investigación, comprobación de las hipótesis y discusión del estudio. Finalmente, en el Capítulo V, se establece las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas citadas en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Tanto el sector público como el privado se ven afectados por el comportamiento agresivo y las exigencias del entorno laboral actual, lo que es cierto tanto si se trabaja en la administración como en el sector privado; las cuales constituyen como elementos de riesgo psicosocial, si es que no son tratados de forma oportuna y apropiada, afectaran en la victima y en la salud del trabajador, generados por la conducta mobbing o estrés laboral, es por ello que los empleados no alcanzan desempeñarse de forma eficiente en sus actividades labores. Por su parte *Charria, (2015)* según el informe, la hostilidad laboral es una habilidad muy extendida y sistemática que se proporciona tanto en el sector público, así como en el privado. En general, el acoso es un acto de agresión que se manifiesta tanto en los aspectos psicológicos como en los físicos del lugar de trabajo; Y generando riesgos laborales en el trabajador. Son aquellas características que se convierten en un fenómeno de estrés laboral. Vulnerar los derechos básicos de los seres humanos, como la dignidad humana y la moralidad, ya que estas acciones dan lugar a la discriminación de quienes son víctimas del acoso laboral o del acoso en general. Como afirma el autor, este fenómeno de acoso sirve para endurecer el

interés, que es la expulsión de la víctima de su lugar de trabajo, aumentando su intensidad. Pone en riesgo su situación laboral. Hace que las víctimas experimenten una falta de equilibrio emocional como consecuencia de la actividad de acoso.

Cabe destacar a nivel internacional, en Venezuela, este fenómeno de hostilidad, viene produciendo la violencia laboral y generando la disminución de la dignidad humana y sus derechos de la persona, pues constituyen un deterioro psicológico y conductas ilegales que se da en contra de la víctima. Este fenómeno simboliza hostigamiento, humillación y atropello a las condiciones del empleado (*Fernández, 2014*). Además, en España, al igual que en Venezuela, este tipo de cuestiones no tienen una regulación legislativa específica y efectiva, lo que dificulta su solución; al respecto a fin de contrarrestar este problema de forma directa las autoridades involucradas deben fomentar la prevención de la acción de hostigamiento en los centros laborales. Sino que se interviene de forma oportuna la violencia laboral, continuará ocasionado más víctimas. Se trata, por tanto, de un patrón de comportamiento definido por la violencia excesiva a la que se somete a la víctima, con la finalidad de menoscabar la integridad moral y la dignidad del sujeto en su calidad de empleado de la institución. En los últimos años en este país se ha aumentado de manera habitual, el comportamiento de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, que repercuten negativamente y vulneran no únicamente a la víctima, sino además a su ambiente familiar en su conjunto, perjudicando su intimidad, sus derechos fundamentales, la libertad de desarrollo de la personalidad y la integridad física y honesta de los ciudadanos.

En el caso peruano, este tipo de conductas violentas no son infrecuentes; en realidad, este fenómeno de violencia se trata de la intimidación, la cual es experimentada por varios trabajadores en diversas formas en el lugar de trabajo; las acciones que se generan por este tipo de conductas tienen un grave impacto en la víctima. Por su parte *Terrones (2017)* como dice que, el mobbing o la hostilidad es un concepto relativamente nuevo en el Perú, pero su expresión como violencia laboral es considerada como una conducta antijurídica ya que atenta contra la dignidad de la víctima, que es el fundamento o base de todos los demás derechos fundamentales de la persona. También es fundamental indicar que este tema no es

producido por el propio trabajador, sino por los jefes superiores, supervisores inmediatos o compañeros de trabajo, así como por los clientes u otros usuarios de la oficina, entre otras personas.

A propósito, en Tacna viene presentándose también este tipo de problemas, tales así que, el hostigamiento o mobbing simboliza un acoso moral y laboral que ha existido eternamente y la dignidad personal de la víctima ha sido violada por el acoso sistemático, las acciones degradantes y las actitudes hostiles que se han dirigido a ella. Por su parte *Trujillo (2014)* menciona que La sistematización n, regularidad e intencionalidad con la que se realizan estas conductas lesivas, que se traducen en pérdidas y lesiones equivalentes a la culpabilidad legal, son las características que definen el acoso laboral o el hostigamiento en el trabajo. Se ha podido observar y percibir una serie de conductas agresivas en el contexto de la empresa Clínica Luz de la ciudad de Tacna, como es el tema de una joven trabajadora que se adhirió a laborar en el departamento de abastecimiento de la entidad como asistente técnica, y que posteriormente fue despedida con causa. Por las razones expuestas en su declaración, sólo trabajó durante un corto período de tiempo porque fue maltratada psicológicamente por sus compañeros de trabajo por el tipo de actitudes que realizaban sobre ella, como no hablarle, criticar su vida privada y negarse a comunicarse con ella. Finalmente pidió que la trasladaran a otra área porque estaba siendo maltratada psicológicamente. Asimismo, los empleados están sometidos a constantes presiones por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo; algunas de estas cuestiones son el aburrimiento de los empleados para que renuncien, los compañeros que no se llevan bien en el trabajo y los jefes que quieren que trabajen más horas del día a pesar de que la jornada laboral se ha terminado, entre otras cosas, violando la dignidad, la tranquilidad y la libertad de desarrollo del trabajador.

En resumen, con el desarrollo del presente proyecto, se pretende analizar en qué medida el hostigamiento laboral, vulnera los derechos fundamentales del trabajador en la Entidad La Clínica Luz de la Ciudad de Tacna.

1.2. Definición del problema

A continuación, se formulan las sucesivas interrogantes en el estudio:

Problema general:

¿En qué medida el hostigamiento laboral, afecta a los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021?

Problemas específicos:

- a) ¿De qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración de los derechos a la integridad personal de los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021?
- b) ¿De qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador como valor supremo en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021?
- c) ¿De qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020-2021?
- d) ¿De qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho al valor del libre desarrollo del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Determinar en qué medida el hostigamiento laboral, afecta a los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz-Tacna, en el año 2020 – 2021.

Objetivos específicos:

- a) Determinar de qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho a la integridad personal de los trabajadores

administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.

- b) Determinar de qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador como valor supremo en los trabajadores y asistenciales de la Clínica La Luz-Tacna, en el año 2020 – 2021.
- c) Determinar de qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.
- d) Determinar de qué manera el hostigamiento laboral, afecta en la vulneración del derecho al valor del libre desarrollo del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

El proyecto de análisis tiene como propósito fortalecer saberes existentes de los abogados litigantes, intentando posteriormente se convierta en un trabajo de investigación de consulta para alumnos de la facultad de derecho, etc. asimismo será útil para a los empleados administrativos involucrados en su centro de laboral, así como también para grupos sindicales, colectivos, etc.

Justificación práctica

Dentro de este marco, la investigación fortalecerá de manera positiva, en relación al problema de hostigamiento laboral, dar posibles soluciones. Con esta investigación se pretende aplicar técnicas y métodos para recabar información. Asimismo, se propone disminuir las acciones que generan el hostigamiento laboral, el uso de medidas preventivas y sancionadoras dirigidas a diverso personal de organizaciones del sector público y privado. Sin embargo, este estudio es significativo porque nos permitirá examinar la influencia del tema en el entorno en el que se desenvuelven los empleados administrativos y asistenciales de Clínica La Luz Tacna, lo cual es

fundamental. Es también importante para el Estado Peruano, en consideración que antes de la masificación del trabajo no presencial ya existían sendas vulneraciones a la jornada de laboral en los trabajadores, si no es reportada por el mismo trabajador de la entidad, será difícil también su fiscalización en este contexto.

1.5. Variables

Variable independiente:

“Hostigamiento laboral – Mobbing”.

Variable dependiente:

“Derechos fundamentales del trabajador”

Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Operación conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Derechos fundamentales del trabajador	En el orden constitucional, los derechos fundamentales son principios o mandatos que sintetizan facultades innatas en el ser humano con el objetivo de asegurar la dignidad humana. Porque los derechos fundamentales son derechos humanos, las libertades y la igualdad tienen una naturaleza humana única, que permite a quienes los poseen solicitar su cumplimiento al Estado y a los demás individuos. (Enciso y Pérez, 2018 p.36)	Vulneración de los derechos de la persona humana. Dignidad del trabajador como valor supremo. Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del colaborador. Derecho al libre desarrollo del trabajador.	- Derechos constitucionales - Derecho al trabajo. - Racionalidad - Inviolabilidad e intangibilidad. - Autonomía - Naturaleza racional como fin en sí mismo. La dignidad y el derecho humano laborales. - Trabajo nocivo o peligroso.
Variable 2: Hostigamiento	El hostigamiento laboral constituye el lugar de	Maltrato físico	

laboral -Mobbing.	trabajo, en que el acoso se considera una agresión al bienestar físico y psicológico del empleado. La aparición de esta conducta indica que el empresario ha incumplido sus responsabilidades de salvaguardar la salud y la seguridad de los empleados y de evitar los peligros laborales. (Solari, 2016)	Maltrato psicológico	– Violencia física. – Minimizan las competencias y habilidades. – Burlas. – Amenazas – Despido
		Riesgo laboral	– Renuncia. Cambio de área.

Nota: Esta tabla muestra las variables de estudio

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general:

El hostigamiento laboral, afecta significativamente en los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.

Hipótesis específicas:

- a) El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos de la persona humana en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.
- b) El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador como valor supremo en los trabajadores y asistenciales de la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.
- a) El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021.

- b) El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración del derecho al valor del libre desarrollo del trabajador en la Clínica La Luz – Tacna, en el año 2020 -2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha verificado la búsqueda de antecedentes de investigación relacionados al tema de estudio:

A nivel internacional

Según Bedoya (2015), Argumenta un trabajo de investigación cuyo título fue *“La amplitud de la Ley de acoso y hostigamiento laboral, así como el valor constitucional de la decencia humana del trabajador, son consideraciones importantes a la hora de ejecutar un contrato laboral en el sector público”*. Con la ley de hostigamiento se quebranta sus condiciones laborales de la persona; los actos negativos devienen su de sus compañeros y jefes superiores. Se llega a determinar que la norma de hostigamiento, no está concientizada de forma conjunta como ordena las normativas; por falta de conocimiento de algunos trabajadores es vulnerado sus derechos.

Carrillo (2015) hizo una publicación acerca del *"El acoso psicológico en el trabajo y su potencial asociación con los niveles de estrés laboral en empleados*

de una compañía de comercialización de calzado", y los resultados fueron publicados en 2015. Su objetivo es evaluar si la existencia y el grado de violencia psicológica están asociados al estrés laboral, así como la relación entre la violencia psicológica y los parámetros sociodemográficos. La investigación utilizó una muestra de 101 empleados de la ciudad de Quito, Ecuador. En el análisis se utilizó expedientes de violencia laboral y acoso psicológico (IVPT-PANDO), el cuestionario de estrés de la OIT -OMS y una encuesta de características sociodemográficas. Resultados: el 88,1% dicen que la intensidad del hostigamiento psicológico fue baja; el 92,4% es bajo y el 11,9% tiene media y alta. Existe relación directa entre hostilidad psicológica y estrés.

A nivel nacional

Para Núñez, (2019) "*Acoso Laboral - Mobbing en violación de los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica de los empleados de la división de conserjería y limpieza de la UNSA, Arequipa - 2018*" es el título del trabajo de tesis propuesto por la autora. El tipo de estudio fue aplicado, dado que su objetivo es evaluar si una cuestión existe o no en el mundo real, se considera un diseño no experimental. El tipo cuantitativo, que incluye los resultados del uso de los instrumentos. El departamento de limpieza de la UNSA empleaba a 140 personas, que constituían la mayoría de la población. Los datos se recogieron mediante el uso de una encuesta estructurada. Se ha establecido que los empleados de la Sección de Asesoramiento y Limpieza de la Universidad Nacional de San Agustín están sometidos a niveles moderados de acoso laboral, lo que pone en peligro y perjudica sus derechos fundamentales a la dignidad personal, la integridad física y psicológica, así como su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones laborales.

Quintana, (2019) analiza un trabajo de estudio sobre "*El acoso y la prevalencia de asuntos en el tribunal laboral*". Esta investigación utilizó una técnica cualitativa y cuantitativa combinada con un diseño descriptivo y transversal no experimental. El enfoque utilizado fue de carácter lógico, analítico y comparativo, y las estadísticas utilizadas fueron descriptiva e inferencial. La población del distrito de

Sullana viene determinada por el volumen de casos que se gestionan en el juzgado de lo social del mismo. Técnicas empleadas en el estudio fue: análisis bibliográfico, análisis de contenido y análisis documental. En consecuencia, la autora concluyó que, mientras los procedimientos disciplinarios por acoso sexual en el sector privado se encuentran establecidos en la Ley 27940 y su reglamento, el Decreto Legislativo 728 y el reglamento de la Ley N° 28806; los de acoso laboral en las instituciones públicas, en cambio, se encuentran establecidos en la Ley 27940 y su reglamento, el Decreto Legislativo 728 y el reglamento de la Ley N° 28806. La proporción de carga procesal impuesta por el juzgado de trabajo del distrito judicial de Sullana-Piura en los casos de despido por acoso sexual es de 5,02% en estos casos, según los datos proporcionados.

Laiza, J. (2018) quien argumenta el desarrollo de un trabajo de tesis denominado “*Justificaciones legales para regular la legislación contra el acoso laboral - Mobbing- con el objetivo de asegurar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores- Cajamarca*”. Se determinó que los cimientos jurídico-sociales para normar la ley contra el Mobbing laboral a fin de avalar el acatamiento de los derechos laborales son el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, que reglamenta los actos de hostilidad realizados exclusivamente por el empresario; y la ley 27942, que regula el acoso laboral y sexual pero no el Mobbing. Si bien el acoso laboral y el mobbing son distintos en cuanto a su objeto y características, ambos tienen el objetivo de perjudicar al trabajador mediante una acción hiriente, que en varios casos tiene como consecuencia la abdicación consciente de la víctima, atentando deliberadamente contra su dignidad e interfiriendo en su vida laboral. Por tanto, los actos de hostigamiento y el mobbing prorrogan en los referentes a los sujetos y elementos, a pesar de ello, ambos poseen como objetivo menoscabar al trabajador, a través de conductas lesivas, que en diversos casos es la renuncia intencional por parte de la víctima, embistiendo la dignidad del individuo de manera intencional, trastornando su vida laboral.

A nivel local

Se describe en detalle un artículo de estudio publicado en 2019 por Amparo (2019) sobre "*Mobbing y desempeño laboral en trabajadores de empresas agroindustriales ADC de Tacna, 2018*". En esta investigación se solicitó

la participación de los trabajadores de la empresa agroindustrial Agroindustrias Corporación para evaluar la relación entre el mobbing y el rendimiento laboral. En la población había 201 trabajadores o personas de ambos sexos. La metodología del estudio fue directa, con un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. Para la recogida de datos se utilizó la escala IVAPT-PANDO, que cuenta con 21 ítems sobre mobbing, así como un cuestionario sobre el desempeño laboral. Conclusiones: En base a su baja correlación, el análisis estadístico revela que no concurre una correspondencia significativa entre ambas variables. En consecuencia, se establece un vínculo entre las variables. Mobbing y rendimiento laboral en la organización agroindustrial de la Corporación ADC, aunque el vínculo no es estadísticamente significativo debido a la baja correlación. Como resultado, se forma un vínculo entre las variables. El mobbing y el rendimiento laboral en la plantilla de la Corporación ADC, aunque el vínculo no es estadísticamente significativo debido a la baja correlación. Asimismo, el mobbing se produce de forma inclinada en la organización agroindustrial ADC Corporación, lo que significa que los directivos se dirigen a la plantilla.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Hostigamiento

En primer lugar el hostigamiento se caracteriza como el instrumento que fortifica el proceso “mobbing o acoso”, está constituido por varias conductas ofensivas, que tienen como inicio un comportamiento consignado a perturbar de forma directa o indirecta a otra persona, el hostigar constituye molestar a cualquier persona o ridiculizar repetidamente en el centro laboral, sin embargo en el marco legal, este tema es considerado como un comportamiento amenazante y/o alterador que cambia a la conducta y a la actuación de la persona. (Jácome, J. 2014, p.8)

Así mismo, doctrinalmente la palabra hostigamiento constituye una conducta negativa que se da entre empleados o compañeros de trabajo, inferiores y jerárquicos; estos tienen como propósito el atacar de forma sistemática o durante un periodo amplio, de manera directa o indirecta, que

se da por medio de una persona o varias contra la otra persona, con el único interés es causarle estrés y baja autoestima a la persona víctima. entonces se dicen que el hostigamiento interactúa con trabajadores de una entidad, y en otros casos, da lugar a que una persona o un grupo de trabajadores se involucren en un patrón de violencia verbal y psicológica, que tiene un efecto sistemático y generalizado en los valores morales del individuo y actúa sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2.2.1.1. Hostigamiento laboral

En relación con el hostigamiento laboral, se define como el acoso físico o verbal de un empleado en el lugar de trabajo y suele denominarse "Mobbing", y esto significa (acosar, hostigar, acorrallar en grupo), y, por lo tanto, la hostilidad en el lugar de trabajo se define como la conducta de un acosador o acosadores que provoca pavor o terror en el lugar de trabajo (Chileche, 2015). En otras palabras, el acoso laboral se define como cualquier acto cometido por un sujeto o conjunto de personas con el fin de infundir miedo, ansiedad o presión en el lugar de trabajo, con el objetivo de que tenga un impacto negativo en el mismo. Cuando alguien es acosado, es víctima de violencia psicológica, que se manifiesta en actos negativos en el trabajo por parte de los compañeros y actos que provienen de los subordinados hacia sus superiores (vertical ascendente) y de los superiores hacia sus subordinados (vertical descendente), y estas acciones se realizan de manera sistemática y repetitiva durante un período de un mes o varios años. Empleados victimizados que han sido objeto de acoso, intimidación u otras formas de perturbación en el lugar de trabajo hasta que el empleado victimizado renuncie a su trabajo o pida un traslado a otra área dentro del lugar de trabajo.

2.2.1.2. La hostilidad laboral y sus intervinientes

En relación con este tema, el hostigamiento o acoso laboral, se clasifica por estándares y se resalta la posición diferenciada:

En relación a la posición jerárquica, el hostigamiento laboral, se divide en:

- a) La hostilidad laboral horizontal, es desarrollada por sus colaboradores de su misma categoría laboral, y varias veces uno de ellos resalta más que sus compañeros, lo cual genera una envidia dentro del grupo de trabajo. En otras palabras, tanto el acosador como la víctima tienen el mismo nivel de responsabilidad.
- b) La hostilidad laboral vertical, en este tipo de hostigamiento existen dos clases (acoso vertical ascendente y acoso laboral descendente).

Esto es válido tanto para el acoso vertical ascendente como para el acoso vertical descendente, que son los dos tipos de acoso menos frecuentes y dirigidos contra los superiores. De acuerdo Piñuel y Zabala, 2013 cita por Sánchez, (2020, p.14) quien manifiesta que esto se da en el momento en que un personal de nivel inferior recibe perturbación, pero sin embargo la particularidad del hostigador posee la ventaja de ser superior en jerarquía adentro del centro laboral.

2.2.1.3. Sujetos intervinientes en el hostigamiento laboral

Por consiguiente, se mencionan los sujetos intervinientes, las cuales son:

- a) El sujeto activo, es definido como aquella persona que de forma sensato consiguen marginar o discriminar psicológicamente a otra persona. En este ámbito laboral está constituido por aquellas personas que intentan inducir a la víctima de acoso o intimidación a renunciar voluntariamente como consecuencia de la ejecución de una serie de acciones negativas prorrogas dirigidas a la víctima. De acuerdo a (Rodríguez 2004 citado por Sánchez, 2020, p.14)
- b) El sujeto pasivo: Este grupo está formado por aquellos recursos humanos que, en el inicio, fase uno, se transforman en rivales del sujeto activo interiormente de la compañía; son los individuos que glorifican el miedo con la absoluta inmisericorde de quien maltrata. Concretamente, según Hirigoyen (2001, referenciado por Sánchez 2020, p.15), el acosado o perturbado, según la víctima, en opinión del acosador, tiene unas características específicas que le hacen

sentir incómodo, y como consecuencia, lo interpreta como una amenaza en la institución.

2.2.1.4. Consecuencia del hostigamiento al trabajador

Dentro de este orden de ideas, se identifican algunas consecuencias ocasionadas por el hostigamiento, tales como:

- a) **Infringe contra la dignidad del trabajador:** El papel de la organización del derecho al trabajo es certificar que se respeta la decencia del trabajador. Por ello, la Corte Constitucional Peruana ha afirmado que el respeto a la dignidad de la persona, es también a la dignidad de todos los que contribuyen a crear el ambiente de trabajo en una organización, incluyendo tanto a los empleados como a los empleadores. (Sagardoy, 2005 cita por Sánchez, 2020, p.15)

- b) **Afecta la salud del trabajador:** Los trabajadores de este lugar están expuestos al acoso laboral, que tiene un grave impacto en la salud de los empleados. El estrés es la réplica del cuerpo a las circunstancias desafiantes; como consecuencia, el colaborador se localiza en un estado de stress que sobresalta y malogra la salud mental y física. El estrés puede estar causado por diversos factores, como las exigencias del trabajo, la política laboral y el acoso laboral.

Según Jara, B. (2019, p.98) manifiesta las siguientes consecuencias:
Las personas afectadas pueden presentar una amplia gama de enfermedades psicosomáticas, que van desde el dolor y las anomalías funcionales hasta los trastornos orgánicos, todos ellos muy debilitantes y costosos de tratar.

- a) **A nivel psíquico:** La ansiedad sería el eje trascendental de las repercusiones experimentadas por el sujeto afligido: la existencia de un temor exagerado y constante, así como la sensación de estar bajo, el peligro de los demás.

- b) A nivel físico: aquí existe muchas enfermedades psicosomáticas que se manifiestan de diversas maneras, desde dolores y anomalías funcionales hasta enfermedades orgánicas. Los empleados expuestos a este tipo de afecciones tienen un claro y notable acrecentamiento de las dificultades con su salud física, como demuestra el hecho de que presenten una mayor cantidad de síntomas en cotejo con el resto de sus compañeros.

- c) A nivel social: Los individuos que han sido objeto de acoso adquieren una mayor sensibilidad a las críticas, desconfianza y hábitos de aislamiento, evitación o, por el contrario, agresión y hostilidad. En general, la salud social se ve afectada negativamente, ya que tiene el potencial de sesgar las intervenciones de otras personas.

Consecuencias del hostigamiento

A la hora de determinar el impacto financiero de la violencia laboral en una empresa, hay que tener en cuenta los siguientes factores: (Jara, 2019)

- Costes asociados a las bajas por enfermedad y a las jubilaciones adelantadas.
- Aumento de los costes relacionados con el incremento de las rotaciones y las listas de sustitución.
- Existencia de la deducción del rendimiento y los deterioros en la producción.
- Costos vinculados a las quejas y controversias de la institución.

2.2.1.5. Manifestaciones del hostigamiento laboral

Las acciones del hostigamiento se expresan de la siguiente forma:

- Propuestas de trato preferente, que pueden ser de carácter expreso o tácito.
- El acoso se exige a la víctima mediante amenazas o presiones, como salir, reunirse u ofrecer favores de naturaleza acosadora.

- Hacer flores, tumbarse, arrinconarse, besarse, abrazarse, pellizcarse, darse palmaditas y otros toques físicos son ejemplos de interacciones corporales.
- Como resultado de rechazar el comportamiento del acosador, recibirás un trato ofensivo y agresivo.

Cuando de manera repetida lo efectúa:

- Se hacen y se reciben ofertas e insinuaciones con tintes de acoso.
- Bromas, especialmente las que tienen carácter de acoso.
- Gestos obscenos.
- Invitaciones a reuniones sociales.
- Miradas obscenas.
- Exhibición, por cualquier medio, de fotografías con material de acoso que resulte intolerable para la víctima, antipático para ella, humillante o insultante asía la victima (Ministerio de Trabajo, 2014).

2.2.1.6. Dimensiones del hostigamiento laboral

A continuación, se mencionan las dimensiones del hostigamiento: (Corlay, I. 2018)

- a) **Maltrato físico:** Podemos encontrar en este punto, diversas manifestaciones como: comenzando por el dolor y las deficiencias funcionales y progresando hacia cuestiones patológicas (migrañas, gastritis, etc.). El contacto físico, las declaraciones, los gestos o las insinuaciones de carácter sexual sin permiso, el abuso o la humillación de un empleado por razón de sexo se producen de forma intencionada y sin invitación, sin el acuerdo del empleado. El trabajador puede recibir ataques físicos leves, como advertencias o le obligan realizar trabajos nocivos o peligros.
- b) **Maltrato psicológico:** Es el tipo de violencia que no deja cicatrices físicas en sus víctimas, pero les causa un dolor emocional y abrumador como resultado de sus experiencias. La concentración y el

control de la atención pueden verse perjudicados en los trabajadores que la padecen. La ansiedad, la desesperación y el miedo exacerbado son sólo algunos de los síntomas que pueden manifestarse como resultado de las acciones del empresario.

- c) **Riesgo laboral:** Aquí las víctimas de hostigamiento, se evangelizan en personas desmotivadas e insatisfechas que ven su lugar de trabajo como un entorno hostil relacionado con la miseria o el peligro laboral y que, por lo tanto, no rinden al máximo nivel. Las consecuencias que se producen en este punto son: mal clima y ambiente de trabajo, despido laboral, renuncia del trabajador, cambio de áreas sin información, aumento de probabilidad de accidentes, pérdida de motivación y otros.

2.2.1.7. Marco legal de hostigamiento – Mobbing laboral en el Perú

De acuerdo a Jara, B. (2019, p.115) manifiesta que, en el marco legal de la legislación peruana aún no incluye ninguna regulación particular sobre el acoso laboral o el hostigamiento, aunque esto no indica que exista un vacante jurídica en el país. En los siguientes puntos se menciona las normas vigentes: (Ver figura 1)

Figura 1.

Normas vigentes sobre el acoso u hostigamiento

Normas vigentes sobre el acoso o hostigamiento	
La constitución política del Perú de 1993.	En su Artículo 1º.-Defensa de la persona humana y Artículo 2º.-Derechos fundamentales de la persona, Artículo 23º.- Modalidad del trabajo; y Artículo 26º.- Principios Laborales.
Texto único ordenado D.L. N° 728. Ley de productividad y competitividad laboral D.S. N°003-97-TR.	Artículo 1.- Aprobar el texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, ley de productividad Y competitividad laboral, que consta de siete (7) Títulos, ciento doce (112) Artículos y seis (6) Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias.
Ley N° 27815 DEL Código de ética de función pública.	

Proyecto de ley general de trabajo.	En su Artículo 133°.- Actos de hostilidad y Artículo 305°.- Promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 y su reglamento D.S. 005-2012-TR.	Decreto Supremo N° 016-2016-TR, Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
Ley General de Inspección del Trabajo Ley No. 28806 y su Reglamento D.S. No.019-2006-TR.	Reglamento de la ley general de inspección del trabajo. D.S. N° 019-2006-TR.
Regional No. 047-2014CR/GOB.REG.TACNA, de fecha 29 de octubre de 2014 se crea la Comisión Especializada en Violencia Psicológica Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la Región Tacna, instalada el 24 de marzo de 2015.	

Nota: Jara, B. (2019, p.115)

2.2.2. Derechos fundamentales del trabajador

2.2.2.1. Derechos fundamentales de la persona humana

En relación con las cuestiones mencionadas, los derechos fundamentales son características del sistema constitucional que establecen las facultades inherentes a la persona humana con el objetivo de salvaguardar la dignidad humana. Los derechos fundamentales son partes del orden constitucional que especifican poderes inherentes al ser humano. Al tratarse de derechos, libertades e igualdades inherentes a la condición humana, sus titulares están en mejor posición para exigir su cumplimiento tanto al Estado como al pueblo. (Bernado, 2008 citado por Chirinos y Pérez, 2018, p.37)

En consecuencia, los derechos básicos de la persona humana se consideran potestades que se reconocen a los individuos de acuerdo con la ley y que les permiten ejecutar determinadas actividades; no obstante, quienes se favorecen de estos derechos son tanto personas físicas como agrupadas.

2.2.2.2. Derechos a la dignidad humana

Según Valls (2015) De la misma manera que la dignidad era un predicado no intencional que resultaba ser sobrevenido y que distinguía a ciertos humanos de otros y los elevaba por encima de ellos, la dignidad es una idea abstracta que surge para validar un adjetivo precedente de la misma

manera. Es decir, la dignidad humana es de todos, ya que se asigna a numerosas disciplinas como la filosofía, la antropología, la política y el derecho para ser representada definitivamente.

2.2.2.3. El derecho a la integridad personal

Desde una perspectiva más general, la integridad moral, psicológica y corporal son aspectos del derecho a la integridad personal que están protegidos por la ley. Podríamos concebir el derecho a la integridad personal como un derecho que destierra o inhibe la impertinencia arbitraria acerca de la integridad de un individuo, ya que cada una de estas categorías tiene una cualidad distintiva de exclusión. Por su parte (Saénz, 2015, p.39) expresa que como consecuencia de su identificación con los principios clave con los que se identifica, se reconoce la integridad moral de la persona, ya que está vinculada a su evaluación de sí misma y de sus acciones. Al respecto, se encuentran los siguientes valores, como: honestidad, gratitud, solidaridad, etc.

2.2.2.4. La hostilidad laboral y la dignidad humana del trabajador

En este contexto, el acoso laboral se define como un tipo de conducta poco ética que degrada la dignidad de quien la realiza. Es decir, se define como un comportamiento abusivo repetido por parte del empresario o de los supervisores, representantes, un trabajador, compañeros de trabajo o terceros; que interfiere en el trabajo de la persona acosada y pone en peligro su empleo o degrada las circunstancias del ambiente laboral (Rodríguez, 2015, p.15). Aunque la hostilidad tiene que ser reiterada y perseverante, se ha visualizado que los acosadores emplean diversos métodos, como la infravaloración de las capacidades del acosado, la sobrecarga de tareas inalcanzables, las agresiones verbales y psicológicas y el trato humillante, entre otros; atentando contra la dignidad del individuo y transgrediendo los derechos fundamentales del trabajador.

2.2.2.5. Dimensiones de los derechos fundamentales del trabajador

A continuación, se identifican las dimensiones:

a) Cabe resaltar que los derechos de las personas humanas, están amparados bajo el marco constitucional en contra de todo acto perverso o violencia que ocasionen humillación y desmedro en la persona. En otras palabras, la protección se centra en personas concretas, no en quienes violentan contra la dignidad y los derechos humanos.

b) Dignidad del trabajador como valor supremo

En relación con este tema, la persona humana es considerada como un valor en nuestro Estado peruano. Lo que significa es proteger al servidor por ser una persona. Según (Hernández 1982, citado por Sánchez, 2020 p.25) quien manifiesta que la persona es considerada como el hombre o el ser humano en el estado son considerados como el valor supremo de la ciudadanía. El estado es el quien debe proteger y velar por el bienestar social, económico y salud de las personas.

c) Por lo que se refiere, la dignidad humana se define como un importante derecho del individuo, y está protegida por nuestro sistema constitucional. Sin embargo, según la Constitución española de 1978, la dignidad del individuo está protegida como resultado de los derechos intrínsecos del país. La dignidad humana se considera inviolable o sacrosanta, y como tal, debe ser mantenida y preservada por las autoridades rectoras de los derechos de las personas.

d) Cuando se trata de este tema, la persona se sitúa en el centro de un campo de derechos constitucionales. Según (Burdeau, 1972, citado por Sánchez, 2020 p.26) indica, que eviten interferir en el libre desarrollo de cada ser humano se refleja en esta declaración de posición. Es decir, quien actúa de manera intransigente y malévola en contra de un colaborador, restringiéndoles sus derechos al trabajo libre.

2.2.3. Marco legal de Derechos fundamentales del trabajador

Los peligros profesionales están contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que forman parte de este marco de protección de derechos. El respeto a la propia dignidad humana, así a manera de que el derecho a mantener la integridad corporal, psicológica y moral, están

garantizados tanto por la Declaración Universal de Derechos Humanos como por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las mencionadas normativas instituyen el deber de los Estados, y el objetivo de esta legislación es avalar que sus administradores sean tratados con el debido respeto, imponiendo multas a quienes la infrinjan y adoptando medidas preventivas para garantizar que la infracción no se produzca en primer lugar. Del mismo modo, estas directrices pretenden salvaguardar al individuo contra cualquier acción u omisión que tenga por objeto faltar al respeto a su integridad física, psicológica o moral.

Sin embargo, existe una sola norma en nuestras leyes que intenta abolir un tipo específico de acoso sexual; se trata de la ley que prohíbe y sanciona el acoso sexual, la Ley N° 27942. Esta legislación procura prohibir y castigar el acoso sexual, independientemente de su condición jurídica. Y ocurre entre personas de cualquier jerarquía, rango, grado, función o nivel salarial. Se considera que sólo es relevante cuando el acoso sexual ocurre de forma vertical hacia abajo, dejando fuera todas las demás manifestaciones de acoso, verticales u horizontales, tal como lo precisa la teoría de la sistematización jurídica.

La política laboral peruana está muy fragmentada. Al respecto existen diversas normativas laborales como:

- El Decreto Legislativo D.L. 276 establece el marco para la regulación de los trabajadores del Estado.
- Este es el régimen que rige a los trabajadores de las empresas privadas, tal como lo señala el Decreto Legislativo número 728.
- De acuerdo con el Decreto Legislativo D.L. 1057, se establece el régimen de los contratos administrativos de servicios CAS.

Los derechos más importantes de los trabajadores

Hay que destacar que los derechos más primordiales de los trabajadores, así como el hecho de que estos derechos sean tutelados por todos los regímenes de trabajadores en Perú, deben ser tenidos

en consideración a la hora de valorar la situación. Según Mujica, J. (2014), deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si el trabajo en la empresa es de carácter imborrable, se justifica un contrato de trabajo indeterminado con estabilidad; si el trabajo es de tipo infrecuente, se aceptan contratos de trabajo temporales. Que los empleados tengan un contrato y que su despido se base en una razón legítimamente establecida es esencial para el ejercicio de este derecho humano fundamental.
- La jornada laboral no puede superar las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales.
- Se prevén vacaciones y días de descanso remunerados a lo largo de la semana.
- La seguridad y la salud en la labor son trascendentales.
- El seguro del lugar de labor.
- Derecho a la libre agrupación y al pacto colectivo a través de un sindicato.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Derecho al trabajo:

En efecto, el desarrollo de un trabajo es considerado como una acción física e intelectual que le permite conseguir objetivos y satisfacer necesidades de índole personal.

Hostigar:

Lo que quiera decir el término hostigar, es cuando un empleador de una organización, emplea acciones negativas contra su trabajador. Genera molestias a una persona u a otra persona persiguiéndola o burlándose de ella o de él.

Hostigador:

En todo caso el termino hostigador, es toda aquella persona o individuo sea hombre o mujer, que dirige comportamientos de acción negativa, y que realiza un acto de hostigamiento físico, psicológico o sexual contra su víctima, cuya responsabilidad ha sido determinada y sancionada previa queja o demanda de acuerdo a los ordenamientos jurídicos establecidos.

Inviolabilidad:

En consecuencia, la inviolabilidad de un ser humano, sea hombre o mujer, es un concepto básico de la conducta ética en este sentido. Es decir, todo ser humano debe ser reconocido y apreciado como un objetivo en sí mismo, y como tal, nunca debe ser expuesto a terapias que comprometan la integridad física y psicológica del individuo que las recibe.

Jornada laboral:

La jornada laboral se precisa como el tiempo que un individuo dedica diariamente, semanalmente o mensualmente. El trabajador está a disposición del empresario para realizar cualquier servicio laboral necesario. Sin embargo, la constitución política peruana define la jornada laboral como un máximo de ocho horas diarias y como un derecho fundamental.

Mobbing:

De hecho, la palabra "mobbing" describe a una especie de violencia psicológica que tiene terreno en el lugar de trabajo y se define de la siguiente manera: El mobbing u hostigamiento laboral alcanza darse por medio de un jefe superior o colaborador. Además, tiene el potencial de causar no sólo la pérdida del empleo, sino también un daño sustancial a la persona que es objeto de acoso o intimidación.

Riesgo laboral:

A este respecto, cabe destacar que un riesgo laboral es cualquier acontecimiento que tiene el potencial de crear un peligro en el lugar de trabajo o en el ambiente en el que se realiza una actividad laboral. Esta actividad peligrosa puede dar lugar a un accidente o a un siniestro que

provoque lesiones o daños corporales y psicológicos a los trabajadores, según las circunstancias. En consecuencia, el impacto sobre el individuo que lo sufre será siempre desfavorable.

Violencia psicológica:

Efectivamente la violencia psicológica o emocional está considerada como una de las características más continuas, efectivas y generalizadas por el ejercicio del poder. Se representa como una arbitrariedad de la autoridad para someter la voluntad de otro sujeto a través del uso de la ofensa psicológica o las amenazas, que pueden ser de naturaleza económica, política o laboral, para conseguir un resultado deseado por uno mismo.

CAPÍTULO III

MÉTODO

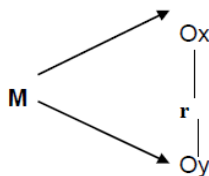
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Cabe mencionar que se presenta de un tipo de estudio fundamental o puro; este tipo de investigación se define por el hecho de que se enmarca completamente en términos teóricos sin tener en cuenta las implicaciones prácticas. Su objetivo es articular nueva información o modificar conceptos teóricos preexistentes. (Escudero y Cortez, 2017)

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En consecuencia, se utiliza el diseño no experimental de esta investigación dado que las variables no serán manejadas ni monitoreadas; se medirán el hostigamiento laboral y violación de los derechos fundamentales del colaborador. Se determinará, dentro de la misma unidad de estudio, cuál es el efecto de uno sobre el otro; y tendrá un carácter transversal, ya que la información se recogerá en un momento determinado y según las estadísticas demográficas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El esquema de diseño gráfico será:



Donde:

M = Muestra conformado por trabajadores administrativos y asistenciales de
La Clínica La luz Tacna.

O = Observaciones de las variables a realizar el estudio.

Vx = Hostigamiento laboral

Vy = Derechos fundamentales del trabajador

r = Grado de relación o asociación de las variables de estudio.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Destaca el hecho de que la población quedará conformada por 95 administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna. Como lo definen Hernández (2014), la población es un acumulado de todos los factores que serán investigados.

Muestra

En la actual investigación se manejó el método de muestreo probabilístico, afín de calcular el tamaño de la muestra de estudio.

La fórmula de ecuación para la muestra será:

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

$$n = \frac{(95) \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(95 - 1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 47$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra =?

Z = Nivel de confianza = 95 %

p = Variabilidad positiva = 0,5 (porcentaje y/o probabilidad de aceptación de la hipótesis)

q = Variabilidad negativa = 0,5 (Porcentaje y/o probabilidad de rechazo de la hipótesis)

E = Precisión o margen de error = 0,05

N = Tamaño de la población = 95

Reemplazando los valores a la fórmula de la muestra, se logra obtener **47** trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica La Luz Tacna. Las cuáles serán consideradas como sujetos de estudio.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas:

Como técnica para el desarrollo del estudio se utilizó:

- La encuesta estructurada.
- Revisión de bibliografías sobre hostigamiento

- Instrumentos:

Como instrumento para la recaudación de datos, se emplearon:

- Los cuestionarios sobre hostigamiento laboral y quebrantamiento de los derechos fundamentales del trabajador.

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En relación a la técnica estadística que se utilizó en el estudio, permitió obtener información relevante, y los datos fueron tabulados, codificados, para luego obtener tablas de frecuencia y gráficos correspondientes.

Del mismo modo, el estudio de datos se llevó a cabo mediante el uso de la estadísticas descriptivas e inferenciales, con los datos presentados en frecuencia absoluta y relativa, así como en porcentajes, según corresponda. Esto se llevó a cabo mediante la aplicación del procedimiento estadísticos

adecuados y el uso del programa informático SPSS ver. 24, así como de Microsoft Excel 2013, las cuales fueron utilizados para la base de datos.

Por tanto, la comprobación, se efectuó por el método del contraste de hipótesis, el más adecuado: *Rho de Spearman*, *Chi-cuadrado* y *Regresión Ordinal (Nagelkerke)*.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

Lo primero que se hizo, es efectuar las coordinaciones con el Área de Administración General de la Clínica La Luz Tacna S.A.C. por medio de la secretaria de administración de la Clínica. Para solicitarle autorización o permiso correspondiente. Una vez aprobada la solicitud por parte de la Institución, se procedió aplicar los instrumentos de recolección dirigida a los trabajadores y asistenciales de la mencionada clínica la luz. Se empleó dichos instrumentos a cada uno de los trabajadores, según la muestra poblacional fijada para el estudio. El tiempo utilizado para la recopilación y coordinaciones realizadas, tomo un tiempo de 3 días hábiles aproximadamente.

Durante el análisis de los resultados, se aplicaron las tablas de frecuencia porcentual donde se sintetiza las respuestas en dimensiones de ambas variables, además de utilizó el diagrama de dispersión y gráficos de barra; las cuales permitieron hacer un análisis detallado de cada uno de los cuadrados estadísticos. Finalmente se desarrolló la discusión del estudio. En consecuencia, los resultados se presentaron de la siguiente forma:

4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos

a) Confiabilidad de los instrumentos:

Se utilizó la confiabilidad del instrumento a través de fórmulas estadísticas (cuantitativas), para ello se logró analizar las variables de trabajo. Se tuvo como muestra de estudio a 47 sujetos de estudio entre trabajadores y asistenciales de la clínica la Luz Tacna.

Para efectuar la fiabilidad de los instrumentales, se procedió aplicar por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, descrito por Lee, J. Cronbach; este método permite medir la consistencia interna de las preguntas internas de las encuestas. Donde se procede evaluar los ítems de un cuestionario y que cuyas preguntas estén correlacionadas adecuadamente. Por ello cuya fórmula ecuacional es la que continua:

$$\alpha = \frac{K (COV/VAR)}{1 + (K - 1)(COV/VAR)}$$

Donde:

K = Representa el número de ítems.

COV = Representa la media de las covarianzas de los ítems.

VAR = Representa la media de las varianzas de los ítems

Confiabilidad del cuestionario: Hostigamiento laboral – Mobbing

Tabla 1.

Estadístico de confiabilidad - Hostigamiento laboral – Mobbing

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,903	0,903	15

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 2.

Estadístico de la escala – Hostigamiento laboral

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
17,043	88,868	9,4270	15

Nota: reporte de SPSS 24

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del cuestionario, permitió medir el “*Hostigamiento Laboral – Mobbing*”; este cuestionario contiene 15 preguntas, se determina que es fiable. Debido a que el valor de Alfa de Cronbach para el total de la escala fue de 0,903 puntos; lo cual significa que existe una alta estabilidad interna y con buena homogeneidad de las escalas.

Confiabilidad del cuestionario: Derechos fundamentales del trabajador

Tabla 3.

Estadístico de confiabilidad – Derechos fundamentales del trabajador

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,787	0,785	20

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 4.

Estadístico de la escala – Derechos fundamentales del trabajador

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
76,787	59,345	7,7036	20

Nota: Reporte de SPSS 24

Interpretación

Conforme a la aplicación del cuestionario, consintió medir el “*Grado de Vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador*”; el mencionado cuestionario contiene 20 preguntas, y se logró determinar que es fiable. Debido a que el valor de Alfa de Cronbach para el total de la escala fue de 0,787 puntos; lo que permite obtener un hallazgo donde la estabilidad interna es de nivel buena y por lo tanto concurre buena homogeneidad de las escalas.

b) Validez de los instrumentos:

El instrumento como cuestionario “*Hostigamiento laboral – Mobbing*”, que contiene 15 preguntas, ha sido sometido al juicio de 3 expertos, a cada uno de los cuales se ha entregado una hoja (instrumento de evaluación). Asimismo, el instrumento cuestionario “*Derechos fundamentales del trabajador*”, que tiene 20 preguntas, ha sido sometido al juicio de expertos, así como también se les entregó una hoja como

instrumentos de evaluación. Con la finalidad de evaluar el contenido, pertinencia, consistencia, redacción y otros. Después de la evaluación de cuestionarios por juicio de expertos, se llegó a determinar que los instrumentos superan la prueba de validez y su aplicabilidad. (Ver anexo 2)

Tabla 5.

Cuadro de evaluación.

N°	Evaluación de los expertos		Resumen de validez
1	Experto 1	Abog. Edwin Aduviri Jaliri	Aplicabilidad del Instrumento
2	Experto 2	Abog. Mgr. Isabel Rodríguez Monzón	Aplicabilidad del Instrumento
			Los instrumentos superan la prueba de validez.

Nota: esta tabla muestra la validez de los instrumentos – juicio de expertos.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Independiente:

Datos generales

Tabla 6.

Distribución de frecuencia, según sexo, edad, cargo del personal y condición laboral que laboran en la Clínica La Luz.

	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	18	38,3
	Femenino	29	61,7
	Total	47	100,0
Edad	De 21 a 31 años de edad	30	63,8
	De 32 a 42 años de edad	14	29,8

	De 43 a 51 años de edad	3	6,4
	Total	47	100,0
	Asistencial	25	53,2
Cargo del personal	Administrativo	22	46,8
	Total	47	100,0
	Contratado	32	68,1
Condición laboral	Orden de servicio	1	2,1
	Terceros	14	29,8
	Total	47	100,0

Nota: Base de datos

Interpretación

En la tabla 1 y figura perteneciente, se vislumbra que, en el aspecto del Sexo, en su mayoría el 61,7 % son personal del sexo femenino; mientras de (30) trabajadores el 63,8 % pertenecen a las edades de 21 a 31 años; seguido de un 53,2 % en su mayoría son personales asistenciales; y posteriormente con respecto a la condición laboral, de (32) trabajadores encuestados el 68,1 % están en condición de contratado y algunos en condición de servicio por terceros de 29,8 %.

De la Variable: **Hostigamiento laboral**

Tabla 7.

Análisis de Variabilidad de la Variable Hostigamiento laboral – Mobbing.

	Ítems	Hostigamiento laboral - Mobbing	
		Media	Varianza
1	Le fuerzan a ejecutar trabajos nocivos o peligros en trabajo.	3,8721	1,196
2	Le amenazan con violencia física	3,9426	1,023
3	Usted, recibe ataques físicos leves, como advertencias.	3,9008	1,116
4	Le despojan de algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas laborales.	3,9060	0,824
5	Le calumnian y rumorean a sus espaldas en su trabajo.	3,9217	0,800

6	Recibe llamadas telefónicas insultantes, amenazantes y acusadoras.	3,9869	0,982
7	Hacen circular murmullos falsos o injustificados sobre usted.	3,9869	1,023
8	Atacan o se mofan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.	3,8773	0,914
9	Remedan su manera de caminar, su voz, sus gestos para colocarlo en ridículo.	3,9530	0,987
10	Ocultan sus habilidades y competencias en el trabajo.	3,8956	0,942
11	Impiden a sus compañeros conversar con usted.	3,9164	0,888
12	Critican injustificadamente su trabajo	3,9504	1,011
13	Le asignan sin rusticación de un lugar de trabajo que le conserva aislado del resto de sus compañeros.	3,9112	0,877
14	Pierden u olvidan los encargos que son para usted, en su centro de trabajo.	3,9478	0,788
15	Cuando requiere un permiso para una actividad o curso a la que goza de derecho, se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades.	4,1828	0,731

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

En la Tabla 6, se vislumbra que el nivel de variabilidad de cada una de las preguntas que forman el cuestionario de la Variable independiente Hostigamiento Laboral - Mobbing, existiendo la pregunta 01 con una media máxima de 3,8721 y una varianza de 1,196, de igual la menor variabilidad se exhibe en la pregunta 15 con una media de 4,1828 y una varianza de 0,731, siendo las preguntas de mayor variabilidad las que benefician positivamente a su respectiva variable.

La variable “**Hostigamiento laboral – Mobbing**” es transfigurada a partir de sus dimensiones y categorizadas, tal como se observan:

Tabla 8.

Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Hostigamiento laboral – Mobbing”

Intervalo	Nivel	Interpretación
[Min 04 - 21	Bajo	Bajo nivel de hostigamiento laboral del trabajador.
22 – 39	Moderado	Moderado nivel de hostigamiento laboral.
40 – 55 Máx]	Alto	Alto nivel de hostigamiento laboral.

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 9.

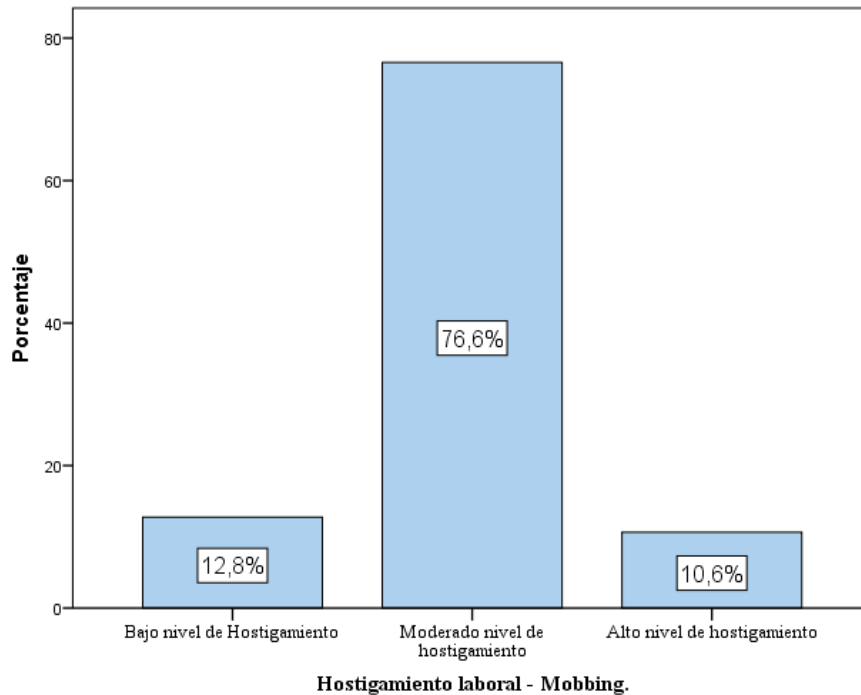
Distribución de frecuencia, según el nivel de Hostigamiento Laboral – Mobbing en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de hostigamiento laboral.	6	12,8	12,8
Moderado nivel de hostigamiento laboral.	36	76,6	89,4
Alto nivel de hostigamiento laboral.	5	10,6	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrada a trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 2.

El nivel de hostigamiento laboral – Mobbing en los trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 8

Interpretación

En la tabla 8 y figura respectiva, se observa los resultados alcanzados acerca de Hostigamiento laboral en trabajadores y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna; al respecto se visualiza que el 12,8 % de trabajadores y asistenciales respondieron que la Institución donde laboral existe bajo nivel de hostigamiento laboral; el 76,6 % de personal administrativo y asistencial respondieron que el hostigamiento laboral es de nivel moderado y seguido de un 10,6 % del personal, señalaron que el hostigamiento laboral es de nivel alto. Por tanto, la generalidad de los trabajadores administrativos y asistenciales encuestados señalaron que en la Institución Clínica La Luz Tacna, existe un moderado nivel de hostigamiento laboral de 76,6%; lo que significa que el hostigamiento laboral en la institución se

da por algunas conductas encaminadas a causar miedo, malestar o terror en un individuo o conjunto de personal administrativo y asistenciales respecto de su lugar de trabajo.

Dimensión: Maltrato físico

Tabla 10.

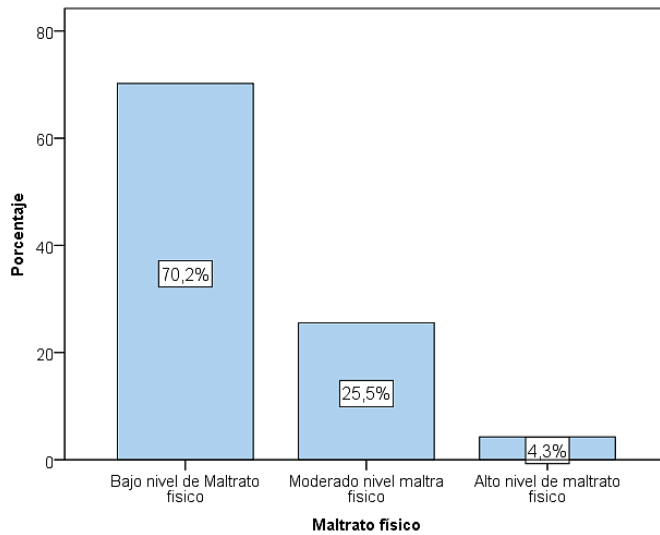
Distribución de frecuencia, según la dimensión Maltrato Físico como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de maltrato físico.	33	70,2	70,2
Moderado nivel maltrato físico.	12	25,5	95,7
Alto nivel de maltrato físico.	2	4,3	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrada a trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 3.

Dimensión del Maltrato físico como factor de hostigamiento laboral en trabajadores y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna.



Nota: Tabla 9

Interpretación

Acorde a la tabla 9 y figura relativa, se vislumbra resultados, donde el 70,2 % de personal administrativo y asistencial señalaron que el nivel de maltrato físico en la clínica la luz es Bajo; seguido de un 25,5% de trabajadores manifiestan que el nivel de maltrato físico, es moderado o casi nada, mientras que solo un 4,3 % del personal administrativo y asistenciales encuestados señalan que el maltrato físico se da en nivel alto por parte de los empleados de la institución. En consecuencia, se ultima que la generalidad de los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica la Luz Tacna; no existe, ni se ha dado maltrato físico al personal.

Dimensión: Maltrato psicológico

Tabla 11.

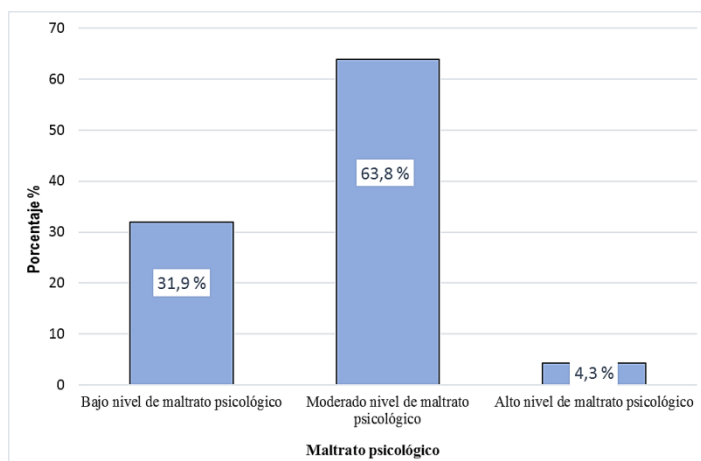
Distribución de frecuencia, según la dimensión Maltrato Psicológico como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de maltrato psicológico.	15	31,9	31,9
Moderado nivel de maltrato psicológico.	30	63,8	95,7
Alto nivel de maltrato psicológico.	2	4,3	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrada a trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 4.

La dimensión maltrato psicológico como factor de hostigamiento laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz Tacna



Nota: Tabla 10

Interpretación

Según la tabla 10 y figura respectiva, se observa resultados, donde el 31,9 % de personal administrativo y asistencial señalaron que el nivel de maltrato psicológico en la clínica la luz es Bajo; seguido de un 63,8 % de trabajadores manifiestan que el nivel de maltrato psicológico, es moderado o muy poco, mientras que solo un 4,3 % del personal administrativo y asistenciales encuestados señalan que el maltrato psicológico se da en nivel alto por parte de los empleadores de la institución. En consecuencia, se ultima que la mayoría de los trabajadores administrativos y asistenciales encuestados que laboran en la Clínica la Luz Tacna; presentan moderado nivel de maltrato psicológico de 63,8 %. Lo que significa que, en la entidad, existe maltrato psicológico de nivel moderado debido a la expresión de las conductas como comentarios hostiles, amenazas injustificadas de despido, negativas incoherentes y otros.

Dimensión: Riesgo laboral

Tabla 12.

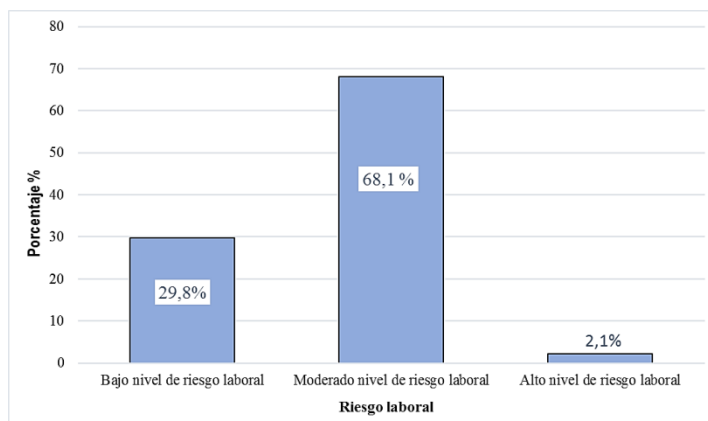
Distribución de frecuencia, según la dimensión Riesgo Laboral como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de riesgo laboral	14	29,8	29,8
Moderado nivel de riesgo laboral	32	68,1	97,9
Alto nivel de riesgo laboral	1	2,1	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrada a trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 5.

Distribución de frecuencia, según la dimensión Riesgo laboral como factor de Hostigamiento Laboral en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 11

Interpretación

En la tabla 11 y figura respectiva, se observa resultados, donde el 29,8 % de personal administrativo y asistencial encuestados aseveran que el nivel de riesgo laboral es bajo; mientras que el 68,1 % de trabajadores y asistenciales señalan que el riesgo laboral en la institución de nivel moderado, sin embargo, el 2,1 % de los trabajadores manifiestan, que en la Clínica La luz, el nivel de riesgo laboral es alto. En consecuencia, se finiquita que la generalidad de los trabajadores administrativos y asistenciales encuestados que laboran en la Clínica la Luz; presentan moderado nivel de riesgo laboral de 68,1 %. Lo que significa que, en la entidad, las condiciones de trabajo y seguridad son de forma regular, que posiblemente podrían generar accidente de trabajo en el personal, por los siguientes factores: local de trabajo, organización, tipo de actividad y materias primas que utilizan.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable dependiente:

De la Variable: Derechos fundamentales del trabajador

Figura 6.

Análisis de Variabilidad de la Variable Derechos fundamentales del trabajador

	Ítems	Derechos fundamentales del trabajador	
		Media	Varianza
1	¿Considera que su jefe ejecuta trato desigual respecto de sus compañeros su derecho a la igualdad?	3,7467	1,179
2	¿Considera usted que el hostigamiento Laboral, si fuera ejecutado por su jefe o compañeros perturba su derecho al trabajo?	3,9634	0,983
3	¿Considera que su dignidad es perturbada por actos tendenciosos ejecutados por su jefe o compañeros?	3,9295	1,024
4	Considera que se tiene que legislar acerca del hostigamiento laboral en nuestro país con el propósito de salvaguardar sus derechos al trabajador.	4,0574	0,882
5	¿Considera que el hostigamiento laboral vulnera el derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador?	4,0548	0,879
6	Cree Ud. ¿Que el congreso tiene que crear una norma que salvaguarde legalmente a la dignidad del trabajador y sanciones el hostigamiento laboral?	4,0131	0,898
7	Considera Ud. ¿Que el hostigamiento laboral es una manera de violencia psicológica y física que se da en el centro de trabajo?	4,0836	0,862
8	¿Considera que el estado debe tener entre sus políticas confirmar el convenio 190 OIT que se refiere a la violencia y acoso en el centro de trabajo?	4,0000	0,995
9	¿Considera Ud. que el hostigamiento laboral en su centro de trabajo, sobresalta su libre desarrollo como trabajador?	4,0052	0,948
10	¿Su contratante resguarda su dignidad de la violencia psicológica en su centro de trabajo conocida como hostigamiento o acoso laboral?	4,0418	0,972
11	¿La dignidad del trabajador es intangible y no logra ser violentada por el acoso adentro del centro de trabajo?	4,0026	0,945
12	¿Cree usted que la dignidad del trabajador no consigue ser manejada ni agredida psicológicamente mediante actos contenidos por hostigamiento laboral?	4,0418	1,024
13	¿Considera usted que la intangibilidad y la inviolabilidad de la dignidad del trabajador, conseguirá ser protegido con la dación de una norma sobre el hostigamiento o acoso laboral?	3,9582	0,988
14	¿Cree usted que, en su centro de trabajo, han perturbado su dignidad con actos incesantes y recurrentes que han llevado a colocarlo en una situación de desmedro emocional?	3,6402	0,762
15	¿Usted tiene discernimiento que su dignidad como trabajador es un derecho fundamental de carácter inviolable?	3,5813	1,137
16	¿Sabe Ud., que el hostigamiento o acoso laboral, sobresalta la naturaleza racional de la dignidad con fin en si mismo?	4,0014	0,834
17	¿La perturbación de su dignidad por medio del hostigamiento laboral en su centro de trabajo, ha afectado su libre desarrollo como persona y profesional?	4,0317	1,013
18	¿Usted cree que su dignidad y sus derechos laborales se ven sobresaltados por el hostigamiento laboral?	3,6610	1,049
19	¿Cree Ud., que el hostigamiento laboral, de ser regulado por una Ley en nuestro país, resguardaría al trabajador en su dignidad así como concurre una ley que reglamenta el hostigamiento sexual en el trabajo?	3,9504	0,958
20	¿Usted posee conocimiento que la OIT ha adoptado el convenio 190 OIT que regula la violencia y el hostigamiento o acoso en el mundo del trabajo, que nosea como consigna el respeto de la dignidad del ser humano?	3,7833	1,338

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

En la Tabla 12, se vislumbra el nivel de variabilidad de la integral de preguntas que forman parte del cuestionario de la variable dependiente Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistencial, ostentando la pregunta 20, con una media de 3,783 y una varianza de 1,338, de igual la menor variabilidad se exhibe en la pregunta 07 con una media de 4,0836 y una varianza de 0,862, siendo las preguntas de mayor variabilidad las que auxilian positivamente a su respectiva variable.

La variable “**Derechos Fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna**” es transformada a partir de sus dimensiones y categorizadas, tal como se observan:

Tabla 13.

Cálculo de la escala de evaluación de baremo: “Derechos Fundamentales del Trabajador”

Intervalo	Nivel	Interpretación
[Mínimo 61 - 72	Bajo	Bajo nivel de vulneración de los derechos fundamentales.
73 – 84	Regular	Regular nivel de Vulneración de los derechos fundamentales.
85 – 96 Máximo]	Alto	Alto nivel de vulneración de los derechos fundamentales.

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 14.

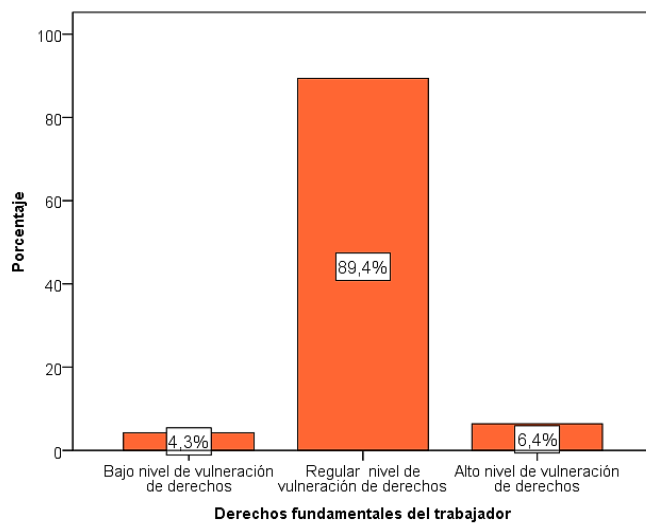
Distribución de frecuencia, según la vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de vulneración de derechos.	2	4,3	4,3
Regular nivel de vulneración de derechos.	42	89,4	93,6
Alto nivel de vulneración de derechos.	3	6,4	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrado al trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 7.

Nivel de lesión de los derechos fundamentales del colaborador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.



Nota: Figura 6

Interpretación

En la figura 6 y figura concerniente, se estima los resultados donde el 4,3 % de trabajadores y asistenciales encuestados consideran que existe bajo nivel de vulneración de sus derechos fundamentales como trabajador, mientras que el 89,4 % de trabajador encuestados respondieron que sus derechos fundamentales como trabajador son vulnerados de forma regular; sin embargo, solo el 6,4 % de trabajador encuestados consideran que sus derechos fundamentales como trabajador son vulnerados en nivel alto. Por ende, se ultima que la mayoría los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz, sus derechos fundamentales son vulnerados de forma regular en un (89,4 %), por empleadores de la entidad.

Dimensión: Vulneración de los derechos de la persona humana

Tabla 15.

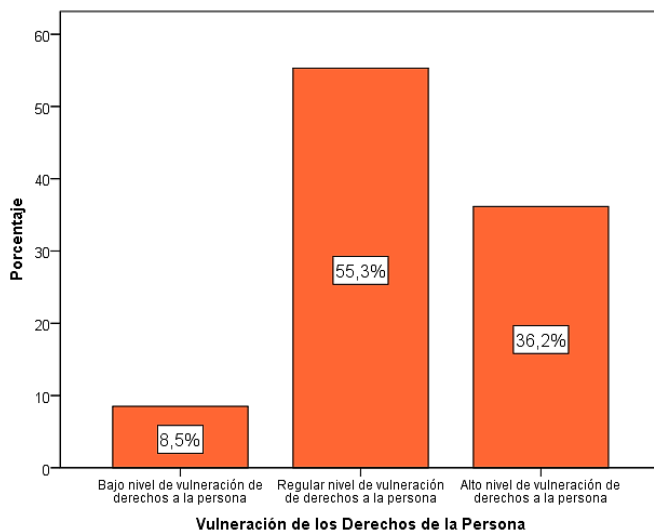
Distribución de frecuencia, según la dimensión Vulneración de Derechos de la Persona Humana en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de vulneración de derechos a la persona (DP).	4	8,5	8,5
Regular nivel y afectación de DP.	26	55,3	63,8
Alto nivel de vulneración de derechos a la persona humana.	17	36,2	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrado al trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 8

Nivel de vulneración de Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica de la Luz Tacna.



Nota: Tabla 13

Interpretación

La tabla 13 y figura concerniente, se vislumbra resultados obtenidos, donde el 8,5 % de trabajadores administrativos y asistenciales encuestados contestaron que sus derechos de persona humana son vulnerados en nivel bajo, mientras que el 55,3 % de trabajadores de la entidad clínica, consideran que existe regular nivel de vulneración de sus derechos a la persona humana, seguido de un porcentaje de 36,2 % de trabajadores señalan que la vulneración de sus derechos como persona humana se da en alto nivel en la entidad Clínica La Luz Tacna. Por ende, se alcanza a ultimar que la mayoría de los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica la Luz en un (55,3%), consideran que sus derechos como persona humana son vulnerados en regular nivel por parte de la entidad empleadora. Esto se da debido a que la entidad empleadora, regularmente incumple con sus obligaciones y protección, y en algunos casos no respetan sus derechos humanos.

Dimensión:

Tabla 16.

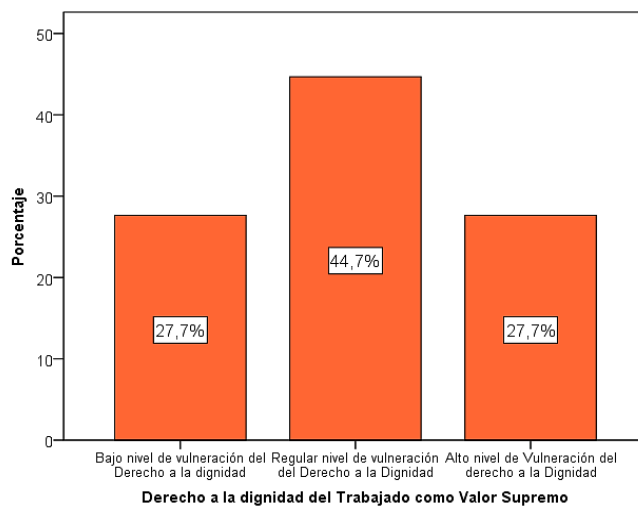
Distribución de frecuencia, según la dimensión Derecho a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de vulneración del Derecho a la dignidad.	13	27,7	27,7
Regular nivel de vulneración del Derecho a la dignidad.	21	44,7	72,3
Alto nivel de Vulneración del derecho a la Dignidad.	13	27,7	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrado al trabajador y asistencial de la Clínica CLT

Figura 9.

Nivel de Vulneración del Derecho a la dignidad del trabajador como valor supremo



Nota: Tabla 14

Interpretación

Conforme a la tabla 14 y figura respectiva, se vislumbran los resultados obtenidos, donde el 27,7 % de los trabajadores administrativos y asistenciales encuestados indican que concurre bajo nivel de vulneración del Derecho a la dignidad como valor supremo, mientras que un porcentaje de 44,7 % del personal trabajador consideran que sus derechos a la dignidad como valor supremos son regularmente vulnerados; sin embargo el 27,7 % de trabajadores y asistenciales encuestados respondieron que concurre alto nivel de vulneración de los derechos a la dignidad del trabajo. En tal sentido, se llega a concluir que la mayoría de los trabajadores administrativos y asistenciales encuestados en la Clínica La Luz Tacna, señalan que sus derechos a la dignidad como valor supremo, son vulnerados de forma regular en un 44,7%. Lo que se entiende es que, en la entidad, en relación al derecho a la dignidad del trabajador, tiene que ser reflexionada como una finalidad en sí misma, como sujeto autónomo y libre pleno de derechos y deberes, y no como objeto.

Dimensión: Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador

Tabla 17.

Distribución de frecuencia, según la dimensión Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

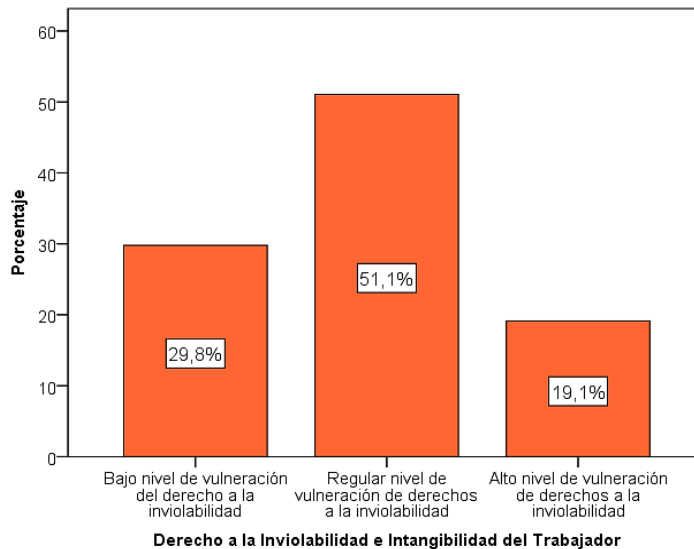
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de vulneración del derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad.	14	29,8	29,8
Regular nivel de vulneración del derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad.	24	51,1	80,9
Alto nivel de vulneración del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad.	9	19,1	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrado al trabajador y asistencial de la Clínica CLT.

Figura 10.

Nivel de vulneración del Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del

Trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 15

Interpretación

En la tabla 15 y figura pertinente, se visualiza resultados, donde el 29,8 % de los trabajadores y asistenciales consideran que existe bajo nivel de vulneración del derechos a la inviolabilidad, mientras que un grupo de personal administrativo y asistencial de la clínica, señalan que sus derechos a la inviolabilidad son vulnerados de forma regular, sin embargo un porcentaje de 19,1% manifiestan que sus derechos a la inviolabilidad son altamente vulnerados por parte de los empleadores de la entidad. Por ende, se consigue ultimar que la generalidad de los trabajadores administrativos y personal asistencial de la Clínica la Luz, señalan que sus derechos a la inviolabilidad como trabajador son regularmente vulnerados en un 51,1%; lo que significa que la entidad o el empleador, les asigna correos electrónicos privados e institucionales para las comunicaciones en el entorno laboral, sin embargo, los empleadores sin consentimiento del trabajador o sin autorización judicial, acceden a las comunicaciones de algunos de sus trabajadores, vulnerando al secreto de las comunicaciones y confidencialidad del trabajador.

Dimensión: Derecho al valor del Libre desarrollo del trabajador

Tabla 18.

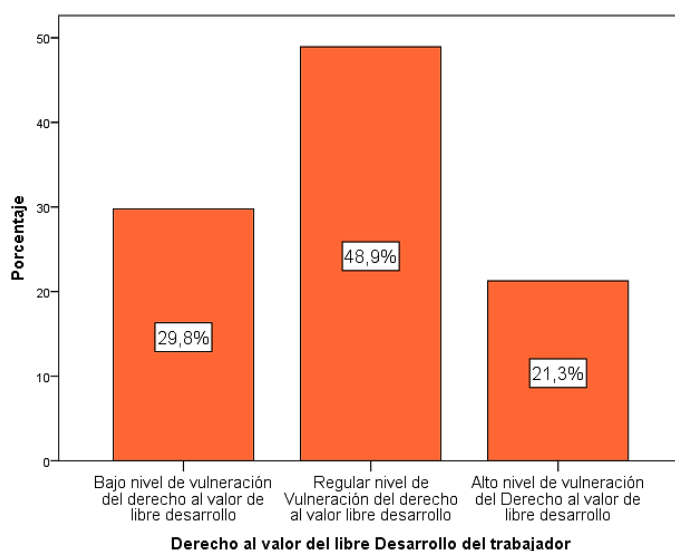
Distribución de frecuencia, según la dimensión Derecho al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador Administrativo y Asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de vulneración del derecho al valor de libre desarrollo.	14	29,8	29,8
Regular nivel de Vulneración del derecho al valor de libre desarrollo.	23	48,9	78,7
Alto nivel de vulneración del Derecho al valor de libre desarrollo.	10	21,3	100,0
Total	47	100,0	

Nota: Cuestionario administrado al trabajador y asistencial de la Clínica CLT.

Figura 11.

Nivel de vulneración del Derecho al valor del libre desarrollo del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 16

Interpretación

Acorde a la tabla 16 y figura respectiva, se vislumbra que el 29,8 % de trabajadores administrativos y asistenciales encuestados confesaron que existe bajo nivel de vulneración del derecho al valor de libre desarrollo de la personalidad; seguido de un 48,9 % de trabajadores encuestados de la Clínica la Luz, señalan que sus derechos al valor de libre desarrollo son vulnerados de forma regular; mientras que el 21,3% de los trabajadores consideran que existe mayor nivel o alto vulneración de los derechos al valor de libre desarrollo de la personalidad. Lo que simboliza que la mayoría de los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica la Luz (48,9 %), expresan que están siendo vulnerados de forma regular sus derechos al valor del libre desarrollo. Esto se entiende en Art. 2, de la constitución, toda persona posee derecho al libre desarrollo de su personalidad siempre que no violente los derechos de otros ni atente contra el orden jurídico constitucional.

4.1.4. Análisis de prueba de normalidad de las variables en estudio

En este apartado se manejó una prueba de normalidad (*Kolmogorov-Shapiro-Willk*), para tener conocimiento si los valores tienen una distribución normal o no. Por tanto, antes de ejecutar el proceso de Prueba de Hipótesis y con el propósito de tener conocimiento con exactitud, se utilizó un estadístico adecuado, que permitió efectuar la normalidad, por medio de la prueba de Kolmogorov-Shapiro-Willk.

a) De la variable de estudio: “*Hostigamiento laboral – Mobbing*”.

Para perpetrar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG ó p-valor es $> 0,05$: se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

SIG ó p-valor es $< 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 19.

Prueba de normalidad para la variable Hostigamiento laboral – Mobbing.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Hostigamiento laboral de los trabajadores y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.	0,136	47	0,020	0,871	47	0,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

De acuerdo a los valores de la Tabla 19, acerca de la evaluación de la variable Hostigamiento laboral del trabajador, y el número de encuestas de 47 que es mayor a 30, se examina la columna de la prueba de *Kolmogorov- Smirnov*, en la que la significancia asintótica o P-valor es = 0,020 puntos, lo cual es menor a 0,05 puntos, por lo que se decide rechazar H_0 y aceptar automáticamente la H_1 . Así interpretamos que, los datos de la variable Hostigamiento Laboral no tiene una distribución normal.

b) De la variable de estudio: “*Derechos fundamentales del trabajador*”.

Para perpetrar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG ó p-valor es $> 0,05$: se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

SIG ó p-valor es $< 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 20.

Prueba de normalidad para la variable Derechos Fundamentales del Trabajador”

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Derechos fundamentales del trabajador en la clínica la luz Tacna	0,126	47	0,021	0,970	47	0,258

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

Como los valores de la tabla 20, acerca de la evaluación de la variable Derechos Fundamentales del Trabajador, y el número de encuestas de 47 que es mayor a 30, se estudia la columna de la prueba de *Kolmogorov – Smirnov*, en la que la significancia asintótica o p-valor es de 0,021 puntos, lo cual es menor a 0,05; por lo que se decide rechazar H_0 y aceptar automáticamente la H_1 . Así desentrañamos que los datos de la variable Derechos Fundamentales del Trabajador no tienen una distribución normal.

4.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El hostigamiento laboral, no afecta en la vulneración de los derechos de la persona Humana del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

H_1 = El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos de la persona Humana del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

- b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$
 Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- c) **Zona de rechazo:**
 Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
- d) **Estadística de prueba:**
 A conciencia que los datos acopiados revelan a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, se emplea la prueba no paramétrica de **Rho de Spearman**; forjando uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 21.

Rho de Spearman entre Hostigamiento laboral del trabajador y Vulneración de los Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

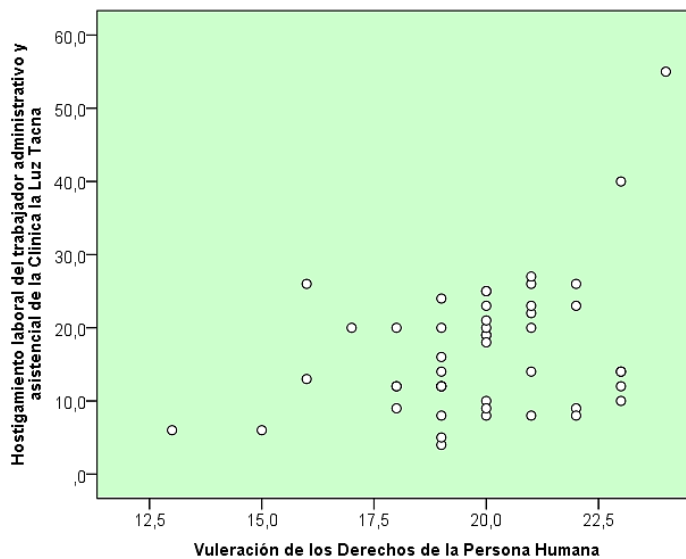
			Hostigamiento laboral del trabajador	Vulneración de los Derechos de la persona Humana.
Rho de	Hostigamiento	laboral	1,000	0,498*
Spearman	del Trabajador.		.	0,022
			47	47

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Base de datos – Hostigamiento laboral y Derechos fundamentales del trabajador- SPSS, 24.

Figura 12.

Diagrama de dispersión entre Hostigamiento laboral del trabajador y Vulneración de los Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 19

e) Toma de decisión

Existe incidencia significativa de la variable Hostigamiento laboral con la Vulneración de los Derechos de la Persona Humana en trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz Tacna, año 2020 – 2021. Debido al reporte estadístico de SPSS, con un Coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,498 puntos.

Asumiendo en consideración lo indicado en el punto anterior y para afirmar la profecía de la incidencia que se funda en la hipótesis, se derivó aplicar el modelo estadístico de **Regresión Ordinal**, haciendo uso del programa SPSS V. 24 y obteniéndose lo siguiente:

Tabla 22.

Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos de la Persona Humana

<i>Pseudo R cuadro</i>	
Cox y Snell	0,318
Nagelkerke	0,411
McFadden	0,257

Nota: Resultado obtenido mediante el reporte de SPSS

Interpretación

Según la tabla 19, se vislumbra una correlación de *Rho de Spearman* que es de 0,498 y con una significancia bilateral de 0,022 puntos menor a 0,05 de alfa; lo que se evidencia una correlación moderada. Asimismo, en la tabla 22, se evidencia que el indicador *Nagelkerke*, es de **0,411 puntos**. Estos resultados revelan que la variable Hostigamiento Laboral, tiene incidencia sobre la dimensión Vulneración de los Derechos de la Persona Humana de 41 %. Por lo tanto, existe una afectación significativa y positiva del Hostigamiento Laboral en la vulneración de los Derechos de la Persona Humana en Trabajadores Administrativos y Asistenciales de la Clínica la Luz Tacna, año 2020 – 2021.

4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El hostigamiento laboral, no afecta en la vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

H_1 = El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo:

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadística de prueba:

A conciencia que los datos acopiados expresan a una escala ordinal y aplazan de una distribución normal, se emplea la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*; haciendo uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 23.

Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento laboral del trabajador y Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

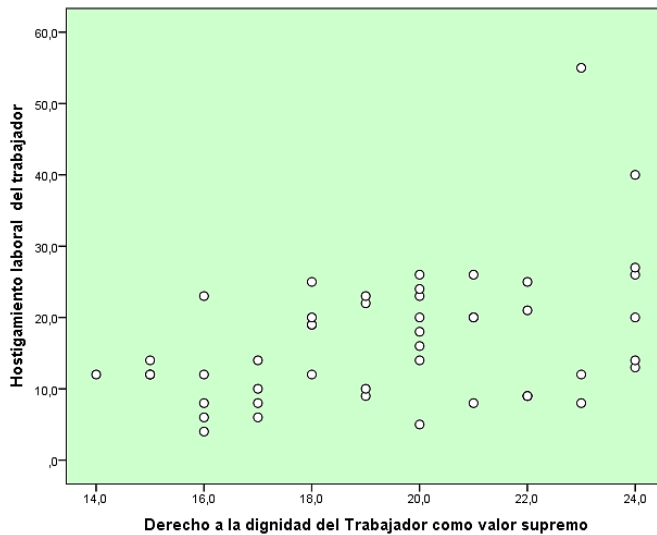
		Hostigamiento laboral del trabajador.	Derecho a la dignidad del Trabajador como Valor Supremo
Rho de Spearman	Hostigamiento laboral del Trabajador.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. 0,495**
		N	47 47

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos – Hostigamiento laboral y Derechos fundamentales del trabajador- SPSS, 24.

Figura 13.

Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral del Trabajador y Vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 21

e) Toma de decisión

Concurre una incidencia significativa entre la variable Hostigamiento Laboral del Trabajador sobre la vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna. Esto debido al reporte estadístico de SPSS, con un Coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,495 puntos.

Poseyendo en consideración lo indicado en el punto anterior y para aseverar la predicción de la incidencia que se instituye en la hipótesis, se procedió emplear el modelo estadístico de **Regresión Ordinal**, haciendo uso del programa SPSS V. 24 y obteniéndose lo siguiente:

Tabla 24.

Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo.

<i>Pseudo R cuadro</i>	
Cox y Snell	0,446
Nagelkerke	0,541
McFadden	0,414

Nota: Resultado obtenido mediante el reporte de SPSS

Interpretación

De acuerdo a la tabla 22, se aprecia una correlación de **Rho de Spearman** que es 0,495 puntos, y con una significancia bilateral de 0,006 puntos menor a 0,05 de alfa; que demuestra una correlación moderada. Igualmente, en la tabla24, se vislumbra que el indicador **Nagelkerke**, presenta una puntuación de **0,541**; yaciendo la incidencia de la variable Hostigamiento Laboral del trabajador sobre la vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como valor supremo de 54 %. Por tanto, existe una afectación significativa del Hostigamiento Laboral en la vulneración de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como valor supremo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna.

4.2.3. Verificación de la tercera hipótesis específica:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El hostigamiento laboral, no afecta en la vulneración de los Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

H_1 = El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) **Zona de rechazo:**

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) **Estadística de prueba:**

A conocimiento que los datos acopiados confiesan a una escala ordinal y diferencian de una distribución normal, se emplea la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*; haciendo uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 25.

Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento Laboral del trabajador y Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

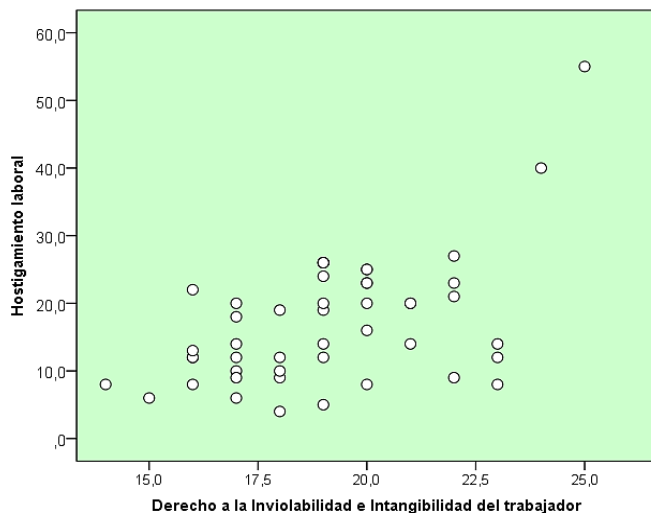
			Hostigamiento laboral	Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del trabajador.
Rho de	Hostigamiento laboral.	Coefficiente de	1,000	0,649**
Spearma		correlación	.	0,002
n		Sig. (bilateral) N	47	47

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos – Hostigamiento laboral y Derechos fundamentales del trabajador- SPSS, 24.

Figura 14.

Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral y Vulneración del Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.



Nota: Tabla 22

e) Toma de decisión

Concorre una incidencia reveladora entre la variable Hostigamiento Laboral del Trabajador sobre la vulneración del derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna. Esto debido al reporte estadístico de SPSS, con un Coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,649 puntos.

Teniendo en consideración lo indicado en el punto anterior y para aseverar la predicción de la incidencia que se instituye en la hipótesis, se procedió emplear el modelo estadístico de **Regresión Ordinal**, haciendo uso del programa SPSS V. 24 y obteniéndose lo siguiente:

Tabla 26.

Análisis de regresión ordinal entre Hostigamiento Laboral - Vulneración de los Derechos a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador.

<i>Pseudo R cuadro</i>	
Cox y Snell	0,586
Nagelkerke	0,641
McFadden	0,412

Nota: Resultado obtenido mediante el reporte de SPSS

Interpretación

De acuerdo a la tabla 22, se aprecia la correlación de *Rho de Spearman* que es 0,649 puntos y con una significancia bilateral de 0,002 menor a 0,05 de alfa; lo que permite evidenciar un coeficiente de correlación positiva buena. Al respecto en la tabla 23, se evidencia que el indicador *Nagelkerke* es de **0,641** puntos; lo que determina que la variable Hostigamiento laboral, incide y vulnera en el Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador en un 64 %. Por lo tanto, existe afectación significativa del Hostigamiento laboral en la vulneración del derecho a la inviolabilidad e intangibilidad en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna.

4.2.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El hostigamiento laboral, no afecta en la vulneración del Derecho al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador administrativo y asistencial en la Clínica la Luz – Tacna, año 2020 – 2021.

H_1 = El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración del Derechos al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador administrativo y asistencia en la Luz Tacna, año 2020 – 2021.

- b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$
 Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- c) **Zona de rechazo:**
 Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
- d) **Estadística de prueba:**
 A razón que los datos recopilados responden a una escala ordinal y diferencian de una distribución normal, se emplea la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*; tomando el uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 27.

Correlación de Rho de Spearman entre Hostigamiento Laboral y Derechos al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

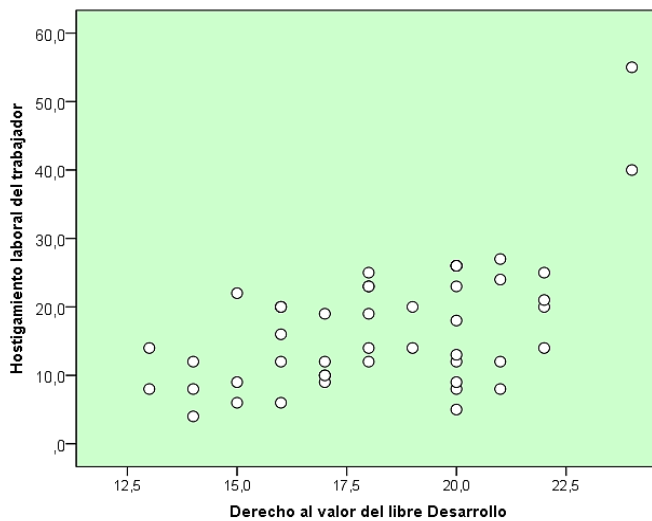
			Hostigamiento laboral	Derecho al Valor del Libre Desarrollo
Rho de	Hostigamiento	Coefficiente de	1,000	0,465**
Spearman	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	47	47

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos – Hostigamiento laboral y Derechos fundamentales del trabajador- SPSS, 24

Figura 15

Diagrama de dispersión entre Hostigamiento Laboral y Vulneración al valor del libre desarrollo del trabajador en la Clínica la Luz- Tacna, en el año 2020 - 2021.



Nota: Tabla 24

e) Toma de decisión

Existe incidencia significativa entre la variable Hostigamiento Laboral del Trabajador vulnera los derechos al Valor del Libre Desarrollo en trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna. Esto debido al reporte estadístico de SPSS, con un Coeficiente de *Rho de Spearman* de 0,465 puntos.

Tomando consideración de lo indicado en el punto anterior y para afirmar la predicción de la incidencia que se instituye en la hipótesis, se procedió emplear el modelo estadístico de **Regresión Ordinal**, haciendo uso del programa SPSS V. 24 y obteniéndose lo siguiente:

Tabla 28.

Análisis de Regresión ordinal: entre Hostigamiento Laboral – Derecho al Valor del Libre desarrollo en trabajadores.

<i>Pseudo R-cuadrado</i>	
Cox y Snell	0,945
Nagelkerke	0,955
McFadden	0,639

Función de vínculo: Logit.

Nota: base de datos de Hostigamiento laboral – Derechos al valor del libre desarrollo en trabajadores

Interpretación

Acorde a la tabla 24. Se observa una correlación de *Rho de Spearman* es 0,465 puntos, y con una significancia bilateral de 0,001 puntos menor a 0,05; que muestra una correlación moderada. Sin embargo, en la tabla 25, denota *Pseudo R Cuadrado*: entre hostigamiento laboral y Derechos al valor del libre desarrollo en trabajadores; al respecto se vislumbra, que el coeficiente de determinación R cuadrado de Cox y Snell es 0,945; el R cuadrado de Nagelkerke es 0,955 y el R cuadrado de McFadden fue de 0,639 puntos.

En consecuencia, la hipótesis “*El hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración del Derecho al Valor del Libre Desarrollo del Trabajador administrativo y asistencia en la Luz Tacna, año 2020 – 2021*”, automáticamente queda validada y las secuelas que evidencian el modelo de regresión ordinal a través del *Pseudo R cuadrado* de **Nagelkerke es 95,5 %** por el comportamiento de la variable Hostigamiento laboral con lo cual se demuestra **la afectación significativa** sobre la vulneración del Derecho al Valor del Libre desarrollo del trabajador.

4.2.5. Verificación de la hipótesis general:

f) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El hostigamiento laboral, no vulnera en los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz – Tacna en el año 2020 – 2021.

H_1 = El hostigamiento laboral, vulnera significativamente en los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica La Luz – Tacna en el año 2020 – 2021.

g) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

h) Zona de rechazo:

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

i) Estadística de prueba:

A cognición que los datos acopiados reconocen a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, se emplea la prueba no paramétrica de *Chi – Cuadrado de Dependencia X^2* ; haciendo uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 29.

Prueba estadística de Chi-cuadrado de las variables Hostigamiento Laboral – Mobbing y vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,319 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	14,819	4	0,003
Asociación lineal por lineal	7,467	1	0,006
N de casos válidos	47		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,21.

Nota: base de datos de Hostigamiento laboral – Derechos fundamentales

e) **Regla de decisión**

Se debe rechazar H_0 si la Sig. es $< 0,05$

No debe rechazar H_0 si la Sig. es $> 0,05$.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 25, se vislumbra que se logró obtener un *Chi-cuadrado de 29,319* puntos y con un nivel de Significancia asintótica evidenciada por el programa estadístico SPSS es de 0,000 puntos menores a 0,05; en consecuencia se toma la decisión de refutar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza 95 % se acepta la hipótesis alterna (H_1); por ende, se determina que el hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz – Tacna, en el año 2020 – 2021. Lo que significa que, a mayor nivel de hostigamiento laboral existente en trabajadores, mayor vulneración de los derechos fundamentales tendrán los trabajadores administrativos y asistenciales en la Clínica La Luz Tacna.

Tabla 30.

*Tabla de contingencia entre el Hostigamiento laboral * vs Derechos*

Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistenciales en la Clínica La Luz Tacna.

		Derechos Fundamentales del Trabajador			Total
		Bajo nivel de vulneración de derechos fundamentales	Regular nivel de vulneración de derechos fundamentales	Alto nivel de vulneración de derechos fundamentales	
Hostigamiento laboral - Mobbing.	N	0	3	3	6
	Frecuencia esperada	0,3	5,4	0,4	6,0
	% del total	0,0 %	6,4 %	6,4 %	12,8 %
	N	2	34	0	36
Moderado nivel de	Frecuencia esperada	1,5	32,2	2,3	36,0

hostigamiento	% del total	4,3 %	72,3 %	0,0 %	76,6 %
	N	0	5	0	5
Alto nivel de hostigamiento	Frecuencia esperada	0,2	4,5	0,3	5,0
	% del total	0,0 %	10,6 %	0,0 %	10,6 %
Total	N	2	42	3	47
	Frecuencia esperada	2,0	42,0	3,0	47,0
	% del total	4,3%	89,4%	6,4%	100,0 %

Nota: base de datos de Hostigamiento laboral – Derechos fundamentales

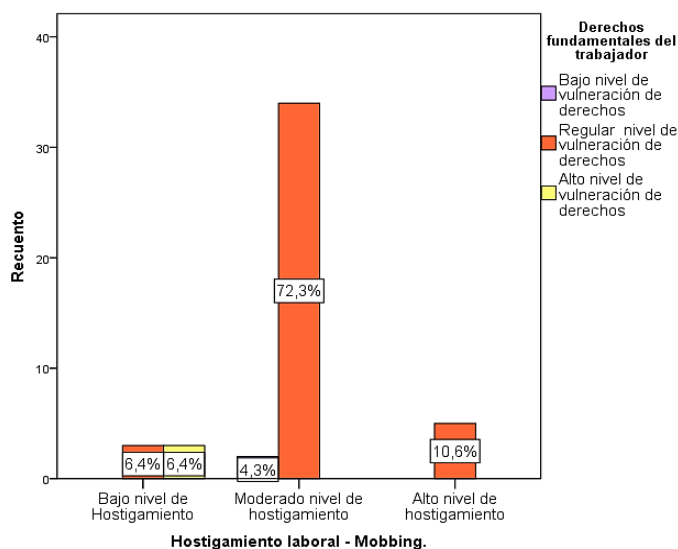
Interpretación

En la tabla 27, se evidencia que conforme a la tabla de contingencia entre el Hostigamiento laboral * vs Derechos Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistenciales, se aprecia que hay una tendencia que ilustra que cuando el hostigamiento laboral es de nivel moderado (76,6 %); es posible que los trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz Tacna, presenten un regular nivel de vulneración de sus derechos fundamentales (72,3 %). Pero sin embargo si el hostigamiento laboral es de nivel baja, entonces es posible que los derechos fundamentales de los trabajadores y asistenciales presenten bajo nivel de vulneración o no exista la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores administrativos y asistenciales en la Clínica la Luz Tacna.

Figura 16 .

*Gráfico de contingencia entre el Hostigamiento laboral * vs Derechos*

Fundamentales del Trabajador Administrativo y Asistenciales en la Clínica La Luz Tacna.



Nota: Tabla 27

4.3. Discusión de resultados

Para establecer la naturaleza de los datos de Hostigamiento Laboral y Derechos Fundamentales del Trabajador, se ejecutó la prueba de normalidad (Tabla 17 y 18), al respecto la distribución de los datos no procede de una distribución normal.

Con relación a la hipótesis general, se decretó con una probabilidad de significancia asintótica del 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa; y con un Chi-cuadrado de 29,319 puntos, mostrada por el programa estadístico SPSS; en consecuencia se toma la decisión de refutar la hipótesis nula (H_0) y aceptar de forma automática la hipótesis alterna (H_1); por ende, se determina que el hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos esenciales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz – Tacna, año 2020 – 2021. Los resultados se corroboran parcialmente con los de Núñez, K. (2019), quien concluye que efectivamente la mayoría del personal de la sección de

conserjería de la UNSA, ha yacido fustigado laboralmente de forma moderado que sobresalta sus derechos fundamentales a la dignidad, integridad psicológica y física y por lo tanto influye en el desempeño laboral, su autoestima y su permanencia laboral.

Con relación a la primera hipótesis específica, se logró establecer que el Hostigamiento laboral tiene relación directa sobre la dimensión vulneración de los Derechos de la Persona Humana, debido al hallazgo estadístico de ***Rho de Spearman de 0,498*** puntos con un nivel de significancia bilateral de 0,002 puntos menor a 0,05 de alfa; asimismo también por medio del indicador ***Nagelkerke de 0,441 puntos***. Por tanto, se decide en aceptar la hipótesis alterna, y aseverar que el hostigamiento laboral afecta significativamente en quebrantar los derechos de la Persona Humana de los Trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna, periodo 2020 – 2021. Los resultados se corroboran parcialmente con Laiza, (2018) quien señaló que el problema de hostigamiento quebranta la integridad y seguridad del trabajador decayendo así su dignidad humana y por secuela sobresaltando su derecho al trabajo y a las condiciones dignas, pero también concibiendo un clima intenso en su entorno familiar.

De acuerdo a la hipótesis específica segundo: se obtiene un hallazgo por medio de correlación de ***Rho de Spearman de 0,495 puntos***, de nivel moderado y con una significancia bilateral de 0,006 puntos menor a 0,05 de alfa; asimismo se corrobora con la tabla 24, donde el **Indicador Nagelkerke tiene una puntuación de 0,541** puntos, lo que significa que el hostigamiento laboral afecta en la transgresión de los derechos a la dignidad del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna como valor supremo de 54 %. De igual forma en la hipótesis específica tercera, se evidencia una correlación de ***Rho de Spearman de 0,649*** puntos y con una significancia bilateral de 0,002 menor a 0,05 de alfa; esto significa que existe una correlación significativa de nivel buena. Debido a que se logró determinar que el Hostigamiento laboral vulnera significativamente en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del trabajador administrativo y asistencial en la Clínica la Luz Tacna.

En referencia a la hipótesis específica cuarta: se llega establecer que el hostigamiento laboral tiene relación directa, significativa y de nivel moderada con el derecho al valor del libre desarrollo en trabajadores administrativos y asistenciales de la clínica la Luz. Esto debido al reporte de SPSS, por medio de ***Rho de Spearman de 0,465*** puntos y con una significancia bilateral de $0,01 < \alpha < 0,05$ de alfa. Asimismo, por medio del modelo estadístico de Regresión ordinal, automáticamente se valida los resultados en el que el ***Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de 95,5%***; lo que significa que el hostigamiento laboral sobresalta significativamente en vulneración de los derechos al valor de Libre desarrollo del Trabajador de forma regular.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

–Se identificó que en la Entidad La Clínica La Luz Tacna, los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la institución, respondieron que existe un moderado o regular nivel de Hostigamiento Laboral de 76,6%; mientras que el 89,4 % de trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica, señalan que los Derechos Fundamentales como trabajador son vulnerados de manera regular por parte de los empleadores de la entidad.

–Con una probabilidad de menor o igual que 0,05, se concluye que el 70,2 % del personal administrativo y asistencial señalan que el nivel de maltrato físico como factor de hostigamiento laboral en la entidad La Clínica La Luz es bajo. El coeficiente de correlación hallado por *Rho de Spearman* evidencia una asociación moderada. (Valor de 0,498; una Sig. bilateral de 0,022). El indicador *Nagelkerke* es de 41 %. Se comprueba que el hostigamiento laboral, inquieta significativamente

en la dimensión vulneración de los Derechos de la Persona Humana de Trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna, año 2020 – 2021.

- Con una probabilidad de menor o igual que 0,05 de alfa, se concluye que el 63,8 % del personal administrativo y asistencial señalan que el nivel de maltrato psicológico como factor de hostigamiento laboral en la entidad La Clínica La Luz es moderado o regular. El coeficiente de correlación hallado por *Rho de Spearman* evidencia una relación moderada. (Valor de 0,495; una Sig. bilateral de 0,006). El indicador *Nagelkerke* es de 54 %. Se demuestra que el hostigamiento laboral, afecta significativamente en el quebrantamiento de los Derechos a la Dignidad del Trabajador como Valor Supremo en trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la Clínica La Luz Tacna.

- Se concluye que el 68,1 % de trabajadores administrativos y asistenciales encuestados que laboran en la Clínica la Luz; presentan un moderado o regular nivel de riesgo laboral. Lo que significa que, en la entidad; las condiciones de trabajo y seguridad son de forma regular, que posiblemente podrían generar accidente de trabajo en el personal. El coeficiente de correlación hallado por *Rho de Spearman* evidencia una correlación positiva y de nivel buena (Valor de 0,649 puntos y con una sig. bilateral de 0,002); y por medio del indicador *Nagelkerke* fue **de 64 %**. Se comprueba que la variable Hostigamiento laboral, vulnera significativamente en el Derecho a la Inviolabilidad e Intangibilidad del Trabajador administrativo y asistenciales de la Clínica La Luz Tacna.

- Se logró determinar el Hostigamiento Laboral, afecta significativamente en la vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz – Tacna, en el año

2020 – 2021. Debido al resultado obtenido del *Chi-cuadrado de 29,319 puntos*, con un nivel de *Sig. Asintótica de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa*. Por lo que se decide en refutar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza 95 % y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Lo que significa que, cuando exista una tendencia a mayor o regular nivel de Hostigamiento Laboral en trabajadores, mayor vulneración de Derechos Fundamentales tendrán los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz Tacna.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la oficina de recursos humanos y área de asesoría legal de la Clínica la Luz, disponer de una revisión general del D.S. N° 003-97-TR, reglamento del T.U.O. del decreto supremo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, afín de comprobar los vicios y ajustar las nuevas relaciones del contexto jurídico laboral, teniendo que salvaguardar al trabajador frente a factores externos que infringen contra su dignidad, libertar, derechos; recomendados para ello una reforma de la ley laboral.
- Se recomienda al gerente de la Clínica la Luz Tacna, incorporar nuevos directivos en cada oficina, jefaturas y otros de trabajo que adviertan sobre Actos de hostilidad u hostigamiento, causas, sujetos, elementos, efectos y procedimientos legales para conseguir una mayor proyección a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Se recomienda a SUNAFIL actuar con mayor énfasis en la erradicación del hostigamiento laboral o actos de hostilidad, tramitando con prioridad las denuncias y efectuando las inspecciones pertinentes, los empleadores deben estar alertas al acoso o hostigamiento laboral horizontal o vertical que pueda atentar a sus trabajadores, el cual disminuye su desempeño y repercute negativamente en su motivación laboral y entorno familiar.
- Se recomienda que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio Público en la región de Tacna, asesoren a los trabajadores de las dependencias para que no caigan en la vulneración de

los derechos del trabajador, a efectos de realizar seminarios, cursos, etc. Capaciten a los trabajadores, empleadores, para que conozcan sus derechos y no sean vulnerados por el acoso u hostigamiento laboral.

- Se recomienda a los jueces, abogados, registradores, estudiosos del derecho y discentes en general a continuar abordando el tema del Hostigamiento laboral – Mobbing, pues en el Perú son escasos los estudios desarrollados en relación a este importante tema.

BIBLIOGRAFÍA

- Amparo, (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna, 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro]. Universidad privada de Tacna. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1237/1/Jara-Soto-Betty.pdf>
- Bedoya, V. (2015) *Cuál es el alcance de la Ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público*. [Tesis para optar el título de abogado] Universidad Manizales Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>
- Corlay, I. (2018). *Acoso laboral, calidad de vida, depresión y ansiedad en residentes del hospital de especialidades centro médico Nacional SXXXI*. México D.F. Instituto Mexicano del Seguro social.
- Carrillo, D. (2015) *Violencia psicológica laboral y su potencial relacional con los niveles de estrés en los trabajadores de una empresa comercializadora de calzado*. [Tesis de magister en seguridad y salud ocupacional], Universidad Internacional SEK, Facultad de ciencias de trabajo y comportamiento humano. Quito – ecuador.
- Cortés, N. (2021). *Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan*. Geo Victoria. Recuperado de: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>
- Charria, J. (2015). *Derecho constitucional, laboral y seguridad social*. Lima: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chileche, (2015). *Hostilidad laboral*. Publicado el 22 de febrero de 2015. <https://es.scribd.com/document/208480465/Hostilidad-Laboral>

- Chirinos y Pérez, (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos humanos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los olivos – Lima, 2017*. [Tesis de pregrado] Universidad de Señor de Sipan, Escuela Profesional de Derecho, Pimental – Perú. p.37
- Enciso y Pérez, (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los olivos - Lima, 2017*. Universidad de Señor de Sipan. Facultad de Derecho. Pimentel – Perú. p.36.
- Escudero y Cortez, (2017). *Técnicas y métodos cuantitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Redes 2017. p.19. Machala – Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fernández, M. (2014). *Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales en violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*. Estudios desde el derecho internacional y comparado. Italia: E-Book series.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jácome, (2014). *El hostigamiento moral en el ámbito laboral, su tratamiento en la legislación ecuatoriana*. Universidad Internacional del Ecuador, facultad de jurisprudencia – Andrés de Córdova. Quito-Ecuador. P.8
- Jara, B. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna – 2018*. [Tesis de pregrado] Universidad privada de Tacna, Escuela de posgrado, maestría en administración y dirección de empresas. Tacna – Perú. pp. 98 - 115
- Laiza, J. (2018). *Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el hostigamiento – mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales del trabajador*. [Tesis de pregrado para optar el título de abogado]. En la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo,

Carrera profesional de derecho. Cajamarca – Perú.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Núñez, K. (2019). *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 de grado de magíster], de la Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa, escuela de posgrado. Arequipa- Perú.

Mujica, J. (2014). *Derechos laborales: un modelo económico basado en condiciones de trabajo dignas*. Centro de políticas públicas y derechos humanos EQUIDAD. Informe anual 2014-2015.
http://derechoshumanos.pe/informe2014_15/Derechos_Laborales_2014_15.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (30 de junio 2014). *Hostigamiento sexual en el ámbito laboral: Derechos y responsabilidades de funcionarios y servidores públicos*.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/1-El-Hostigamiento-Sexual-en-el-ambito-laboral.pdf>

Quintana, J. (2019). *Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana*. [Tesis de pregrado]. Para optar el título profesional de derecho. Universidad Nacional de Piura, Escuela profesional de derecho, Piura – Perú.
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-IBA-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, M. (2015). *El acoso laboral atentado contra la dignidad humana*. Revista, Relat Normas y políticas laborales y sociales. p.15 Venezuela.
<http://www.relats.org/documentos/DERECHORodriguez2.pdf>

Solari, R. (2016). *Hostigamiento sexual laboral*. Chile.: Cámara de diputados-

- Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el gobierno regional de Tumbes – 2020*. [Tesis de doctor en derecho]. Universidad Cesar Vallejo, escuela de posgrado. Trujillo – Perú. pp. 14, 15, 25 y 26.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%C3%A1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sáenz, L. (2015). *Apuntes sobre el derecho a la integridad en la Constitución peruana*. Revista de Derecho Constitucional. N° 1.p.39
- Terrones, H, S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Trujillo, P. (2014). *Mobbing: el acoso moral en la relación laboral*. [Tesis de pregrado] de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Derecho y ciencias políticas. Trujillo – Perú.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1818/1/RE_DERECHO_MOBBING.ACOSO.MORAL.RELACION.LABORAL_TESIS.pdf
- Valls, R. (2015). *El Concepto de Dignidad Humana*. Revista de Bioética y Derecho de la Universidad de Barcelona. (pp. 278-285). Espino.
- Vargas del Carpio, A. M. (2017). *Ronald Dworkin, Justice for Hedgehogs*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 2013, 506 pp. Revista Dikaion, Vol. 26, Núm. 2, pp. 356-365. ISSN: 0120-8942. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=720/72055554006>