



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN DERECHO

**El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno
Regional de Tumbes- 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN DERECHO**

AUTOR:

Mg. Johnny Rudy Sánchez Velarde (ORCID-0000-0002-3258-2389)

ASESOR:

Dr. Luís Alberto Aguirre Bazán (ORCID- 0000-0002-5642-1213)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

*A la memoria de mis padres con amor, admiración y gratitud: **JOHNNY Y VICTORIA**, mis ejemplos de vida. (+) y también a la memoria de mi hermanita **PAOLA (+)***

A **VICTORIA y PAOLA** con todo mi amor, las razones que me motivan a seguir adelante.

El autor.

Agradecimiento

***A DIOS**, padre creador, te doy gracias por mi existencia, y por encaminarme en esta nueva etapa de mi vida.*

A mi asesor Dr. Alberto Aguirre Bazán, quien, con sus enseñanzas, y desde su palestra me ayudo al progreso y desarrollo en esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	5
III.- METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población y muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Procedimientos.....	31
3.6 Métodos de análisis jurídicos	31
3.7 Método de análisis de datos.....	31
3.8 Aspectos éticos.	33
IV.- RESULTADOS.....	34
V.- DISCUSIÓN	46
VI.- CONCLUSIONES	50
VII.- RECOMENDACIONES	52
VIII.- PROPUESTA.....	54
REFERENCIAS	62
ANEXO.....	

Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Niveles comparativos de la variable acoso laboral y de la variable dignidad del trabajador 2020</i>	34
Tabla 2	
<i>Niveles del acoso laboral en el Gobierno Regional Tumbes 2020</i>	35
Tabla 3	
<i>Niveles de las dimensiones de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes 2020</i>	36
Tabla 4	
Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para una muestra.....	37
Tabla 5	
<i>Correlación Rho de Spearman entre el acoso laboral y la dignidad de trabajador</i>	38
Tabla 6	
<i>Correlación Rho de Spearman entre el acoso laboral y las dimensiones de la dignidad del trabajador</i>	40
Tabla 7	
<i>Correlación Rho de Pearson entre el acoso laboral y las dimensiones de la dignidad del trabajador</i>	40

Índice de figuras

Figura 1. Niveles comparativos del acoso laboral y la dignidad del trabajado.....	34
Figura 2. Niveles del acoso laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.....	35
Figura 3: Niveles de las dimensiones de la dignidad del trabajador.....	36
Figura 4: Relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajador.....	39

Índice de abreviaturas

OIT	: Organización Internacional del Trabajo
OMS	: Organización Mundial de la Salud
TC	: Tribunal constitucional
TCE	: Tribunal Constitucional de España
TCP	: Tribunal Constitucional Plurinacional
CR	: Congreso de la Republica
GRT	: Gobierno Regional de Tumbes
ONU	: Organización de las Naciones Unidas
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
STC	: Sentencia del Tribunal Constitucional
TUO	: Texto Único Ordenado
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local.
ESSALUD	: Seguro Social de Salud

Resumen

En la presente investigación, se determinó la relación del acoso laboral y la afectación a la dignidad de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes 2020; el objetivo de la presente investigación fue determinar la afectación o vulneración del acoso laboral a la dignidad de los trabajadores. La metodología aplicada es una no experimental con diseño correlacional explicativo transversal, se advierte una correlación alta entre el acoso laboral y la dignidad del trabajador; la significación bilateral es P-valor <0.01 , nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Consecuentemente el acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes – 2020. Se concluyó, que el acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en Gobierno Regional Tumbes – 2020, esto es, que la inclusión de la variable acoso laboral contribuye a explicar la variación de la dignidad del trabajador en un 69.3% y el 30.7% sería explicado por otros factores. Así mismo la correlación entre ambas variables es altamente significativa ($RS=0.818$; $p<0.01$),

Palabras clave

Dignidad del trabajador, derechos fundamentales, Acoso laboral,

Abstract

The present investigation, determined the relation of the labor harassment and the affectation to the dignity of the workers of the Regional Government of Tumbes 2020; the objective of this investigation was to determine the effect or violation of workplace harassment on the dignity of workers. The applied methodology is a non-experimental one with a cross explanatory correlational design. There is a high correlation between workplace harassment and the dignity of the worker; the bilateral significance is P-value <0.01 , giving us highly significant evidence sufficient to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Consequently, workplace harassment significantly affects the dignity of the worker in the Tumbes Regional Government - 2020. It was concluded that workplace harassment significantly affects the dignity of the worker in the Tumbes Regional Government - 2020, that is, that the inclusion of the variable workplace harassment contributes to explain the variation in worker dignity by 69.3% and 30.7% it would be explained by other factors. Likewise, the correlation between both variables is highly significant ($RS = 0.818$; $p < 0.01$),

Keywords

Worker dignity, fundamental rights, workplace harassment,

I.- INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, considerado como conducta tendenciosa que transgrede la dignidad del trabajador y otros derechos fundamentales, en el Gobierno Regional de Tumbes, existen casos sobre acoso laboral; sin embargo están considerados como casos aislados, las víctimas tienen temor a denunciar por represalias, además de ello, sienten que no encuentran tutela por parte de las autoridades, tanto a nivel administrativo como a nivel jurisdiccional; de un recuento dentro de esta entidad, las víctimas entre otras son aquellos trabajadores que son considerados como amenazas (académicos, valores éticos, Etc.) dentro del ámbito laboral, también los que provienen de una reposición judicial, en este orden, se advierte que este mal no solo existe en nuestro país, está considerado a nivel mundial como pandemia en el entorno laboral; en su oportunidad, el Tribunal Español en la sentencia 3994/02 afirmó “que el ejercicio del acoso laboral invoca la lesión de un derecho fundamental”

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha considerado al acoso laboral como un problema de salud pública latente. En nuestro país, no contamos con un marco normativo específico sobre el acoso laboral; es lamentable que no existe un cuerpo legal integrado como ocurre en el caso del acoso sexual o el hostigamiento sexual que cuenta con normativa específica – Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Colombia y Chile, cuentan con normas que regulan el acoso laboral; la OIT el 21 de junio de 2019 adoptó el convenio N° 190 que regula la violencia y el acoso en los centros de trabajo, nuestro país debe aprobar y ratificar aquel convenio que serviría de sustento para proteger legalmente a los trabajadores de este flagelo que avanza silenciosamente en nuestra población laboral. en el presente trabajo, se propone un proyecto de ley que busca la protección de los trabajadores y su dignidad como derecho fundamental dentro del centro de trabajo; en suma, la formulación del problema responderá a la pregunta: ¿Cuál es la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno

Regional de Tumbes?; asimismo, se presentara los problemas específicos Problema específico N° 01 ¿Cómo incide el acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020?; Problema específico N° 02 ¿Cómo incide el acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?; Problema específico N° 03 ¿Cómo incide el acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?; y Problema específico N° 04 ¿Cómo incide el acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?

La presente investigación tiene razones objetivas que conllevan a la solución del problema planteado; además de ello generara beneficios a favor del respeto de la dignidad del trabajador; se debe advertir de la **situación de la problemática a investigar**, respecto de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tumbes, que son víctimas del ejercicio de actos tendenciosos que afectan la dignidad del trabajador; asimismo otros derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Perú; **Su importancia**, porque permitirá conocer el impacto del tema en cuestión, es decir, la situación de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tumbes (GRT) y la incidencia del acoso laboral en la dignidad de los trabajadores.

Además, la presente investigación tendrá **justificación teórica**, ya que, tiene como propósito aportar conocimientos existentes a nuestros futuros abogados, pretendiendo convertirse en un texto manual y guía para estudiantes de derecho o especialistas en derecho laboral o derecho de la seguridad y salud en el trabajo, estudiantes de sociología, psicología, etc., asimismo trabajadores interesados en este tipo de problema en su centro de trabajo o representantes de colectivos de trabajadores (sindicatos) esta investigación les permitirá aplicar la epistemología en el derecho a la búsqueda del conocimiento existente o por conocer; **justificación práctica**, esta investigación ayudará a resolver un tema que no es muy desarrollado en nuestra sociedad laboral, sin embargo es bastante practicado en los centros de trabajo, la finalidad que buscó la

investigación, es que se apliquen estrategias para su conocimiento, asimismo disminuir el problema, con medidas de prevención como la realización de charlas, capacitaciones, sistema de prevención y sanción, dirigidas a los trabajadores de todos los niveles y empleadores, jefes de recursos humanos; **justificación metodológica**, se realizara un examen del estado de la cuestión, aplicando los métodos de investigación existente que se adecuen a las necesidades de la investigación y permitan otorgar un conocimiento valido y confiable. **Justificación social**, teniendo en cuenta que el derecho del trabajo no es una materia muy añosa, inversamente, el trabajo es tan antiguo como la misma existencia, merece reconocimiento y respecto de sus derechos fundamentales y su dignidad; la presente investigación pretende lograr la reivindicación de aquellos con la propuesta de un proyecto de ley, que buscara prevenir, regular y sancionar el acoso laboral en nuestro país; tal como sucede en Colombia y Chile

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020; como Objetivos específicos OE1 Determinar la incidencia del acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020; OE2: Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020; OE3: Determinar la incidencia del acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020; Y OE4: Determinar la incidencia del acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020

El investigador pretende confirmar la hipótesis general y específicas de la presente investigación; se tiene como hipótesis general ¿El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes-2020?; y sus específicas He1: El acoso laboral incide significativamente en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020; He2: El acoso laboral

incide significativamente en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.; He3: El acoso laboral incide significativamente en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020; y He4:El acoso laboral incide significativamente en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020

En la presente investigación se puede denotar que se utilizó el término de incidencia, que dentro de este contexto representa a la una trasgresión o vulneración por parte de la variable acoso laboral respecto de la variable dignidad del trabajador; que, en resumen, se coligió que existe una vulneración a la dignidad del trabajador.

II.- MARCO TEÓRICO

Riquelme (2006) afirma que Etimológicamente, acoso laboral o mobbing; deriva de la voz inglesa, *Mob*, que tiene como significado acosar, acorralar, cercar o atacar en grupo (Azevedo de Moura, 2003 citado por Inostroza & Gonzales 2008) afirma que “el acoso laboral están antiguo como el propio trabajo” y se ha venido intensificado, en el escenario laboral; se presenta cuando un trabajador se ve rechazado, por sus pares que forman parte de su entorno laboral, esta manifestación tendenciosa se ha seguido exteriorizando hasta los inicios del Derecho laboral.

García (2003:15) afirma “(...) es indudable que no se hable de acoso moral en ámbitos laborales subdesarrollados (...)” ya que, en estas latitudes el problema del acoso en los centros de trabajo, es un tema neurálgico, que sería difícilmente comprensible, por su falta de reglamentación normativa. Por su parte Romero (2004, p.14) afirma que: “acoso laboral se considerado a las agresiones motivadas en ciertas características especiales de las víctimas”, que tiene que ver con la raza o personas que se encuentran dentro de un grupo vulnerable.

En los antecedentes a nivel internacional se encontraron los siguientes trabajos:

Medero (2012) *“El acoso psicológico (mobbing) en el trabajo en una muestra de estudiantes de una institución de educación Superior en Puerto Rico”* para obtener el Grado de Doctor en Gerencia por la Universidad del Turabo, ciudad de Gurabo - Puerto Rico, concluye que: el acoso psicológico contiene una serie de características dificultosas de generalizar, en resumen, esto es, producto del análisis de las investigaciones respecto de sus antecedentes; asimismo la causa del acoso psicológico se debe a una variedad de factores que actúan de forma conjunta; finalmente se debe tener en cuenta dos aspectos: a) que en la explicación del proceso se puede obtener un peso desigual debido a los distintos factores; b) que, en la aparición, desarrollo, prevención e intervención

respecto del fenómeno, los distintos factores pueden desempeñar papeles distintos

Bedoya (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”* para obtener el Título de Abogado por la Universidad de Manizales; Manizales – Colombia, concluye que: los trabajadores al tener desconocimiento de esta figura logra que se vulnere los derechos fundamentales, que en resumen busca el menoscabo del trabajador; que proviene por actos de sus compañeros, o de su superior en jerarquía. Respecto del acoso laboral, no se encuentre socializada conforme se ordena en la norma; por desconocimiento o falta de diligencia de los empleadores; se advierte que no ha difundido la norma que regula el acoso laboral; menos la ha incluido en su reglamento interno de trabajo; ni el comité de convivencia.

Gonzales (2015) *“Insertar en el código integral penal, en el acoso laboral como delito de acción penal pública”* para obtener el Título de Abogado por la Universidad Nacional de Loja; Loja- Ecuador, concluye que: es prudente internalizar que el acoso laboral está considerado como una que, no tiene sanción, solamente una indemnización puede obtener la víctima vía proceso judicial; por otro lado, su gravedad busca aplicar sanciones en el derecho penal, con la finalidad de prevenirse y reprimirse; sin dejar de lado, que está considerado dentro del centro laboral como un riesgo dentro de este; conduce a una disminución de la autoestima de la víctima; su objetivo principal el lograr el abandono del trabajo; el acoso laboral cumple con los elementos de una conducta delictiva, en las que advertimos la existencia de un bien jurídico lesionado.

Tórtola (2015) *“Perfil de la víctima del acoso laboral o Mobbing y su relación en la productividad laboral”* para obtener el Título de Psicóloga – por la Universidad San Carlos de Guatemala, ciudad de Guatemala – Guatemala; concluye: el mobbing por su naturaleza está conformado por distintos componentes entre ellos el acoso personal en que se puede desarrollar dentro un centro de trabajo

que pueden repercutir en la productividad; se advierte otros tipos de acoso; entre ellos por razones de género; y organizativo; este tipo de violencia que se da en el centro de trabajo, está considerada como psicológica, por que origina estrés, depresión, afectando el sentimiento de inseguridad, frustración y finalmente la impotencia de la víctima; una de su causas que origina el mobbing se debe a la existencia de celos a nivel profesional, respecto del acosado, por el hecho de tener superación y éxito profesional; asimismo el acoso laboral se asocia al deterior de las relaciones en el ámbito laboral convirtiéndola en una relación toxica, que no solo afecta a la víctima; sino también a las organizaciones dentro de Guatemala.

Vivar (2016) *“El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de justicia de la Nación”* para obtener el grado de Maestra en Derecho Constitucional y derechos Humanos por la Universidad Panamericana de la Ciudad de México, concluye que la mayoría de víctimas de acoso laboral y sexual son mujeres; los procedimientos se tramitan conforme las reglas del procedimiento administrativo sancionador, y no prevé un recurso para la víctima en caso de no obtener una resolución favorable, y propuso que es necesario sensibilizar y capacitar a los operadores de los procedimientos en temas laborales y violencia de género; brindar asesoría y representación jurídica de forma gratuita en todo el procedimiento, brindar asistencia psicológica, practicar peritaje psicológico a las víctimas, otorgar medidas cautelares para proteger a las víctimas, proponer recurso de impugnación a la resolución que resuelva la existencia o no de acoso laboral o sexual; reclamar reparación integral de daño de conformidad con normas supranacionales.

Sacristán (2017) *“Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales”* para obtener el Grado de Doctor en Psicología por la Universidad de Salamanca; ciudad de Salamanca - España, concluye que “En el estudio se ha considerado “el grado de autonomía laboral” del directivo, derivada del objetivo nombrado “confrontar como, cuanto mayor es el grado de autonomía laboral del que dispone el directivo del centro residencial, menor es el grado de acoso laboral”, representado en la hipótesis “cuanto menor es el

grado de autonomía laboral, mayor es el acoso laboral”. El grado de satisfacción laboral de los sujetos”, derivada del objetivo; determina si el acoso laboral tiene menor incidencia en aquellos directivos que experimentan una mayor satisfacción laboral”. El estudio ha sido llamado “rendimiento laboral”, proveniente del objetivo “verificar la relación existente entre el rendimiento y el acoso laboral en puestos directivos de centros residenciales”, plasmado en la hipótesis “a mayor acoso laboral, menor rendimiento”,

En los antecedentes nacionales se encontraron los siguientes trabajos:

Castillo. (2016) *“Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015”* para obtener el Título de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional del Centro, Huancayo – Perú; concluye: el resultado entre las variables mobbing y el desempeño laboral de los trabajadores encuestados, es inversa; se observa que a mayor presencia de acoso laboral menor desempeño laboral; y caso contrario se incrementa el desempeño laboral en el centro de salud. Los encuestados realizan un desempeño laboral usual sincerando que el nivel de motivación es muy bajo y carecen de incentivos; y se refleja en la productividad de cada trabajador; en el lugar de trabajo de los encuestados el acoso laboral más frecuente es el denominado acoso laboral horizontal; y con menos frecuencia es el acoso laboral vertical ascendente.

Ramos. (2017) *“Mobbing en una asociación de esparcimiento privado 2016”* para obtener el Grado de Maestría en Salud Ocupacional por la Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú; concluye: “Que el Mobbing en el personal de la asociación de esparcimiento en sus diferentes áreas se sienten afectados por las diversas manifestaciones, comportamientos y estrategias, en su lugar de trabajo. Estos resultados, se origina por la escasa participación en reuniones, capacitaciones; también se advierte un ínfimo desempeño y desinterés en su trabajo, a su vez, se observa una manifiesta insatisfacción laboral”.

Chirinos y Pérez (2018) *“El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima-2017”* para obtener el Título de Abogado por la Universidad Señor de Sipán, Pímentel - Perú; concluye: “El acoso no es una forma de violencia nueva en la realidad”, esta conducta se asemeja a una pandemia pero en el ámbito laboral, y esta hace mucho tiempo, y esta también se homologa en el ámbito educativo, y de forma encubierta en los centros de trabajo. Actualmente, el acoso laboral está incidiendo silenciosamente dentro del sector privado y público; y se ejerce en contra de los trabajadores que en algunos casos es realizado por el empleador, o en otros por algunos compañeros de trabajo, su desarrollo de esta acción de forma verbal atenta contra el estado emocional del acosado; en algunos casos se ejerce la violencia física; entre sus características tiene que son actos frecuentes y sistemáticas que vulneran a la dignidad; asimismo; concluye que: la depresión y ansiedad en las víctimas es ocasionada por el acoso laboral; vulnera los derechos fundamentales, logra exclusión del entorno laboral; la dignidad de la persona como derecho fundamental categórico del ser humano se ve afectando por actos discriminatorio.

Rivera (2018) *“La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana”* para obtener el Grado de Doctor en Derecho por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima- Perú; concluye: el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad tiene protección jurídica en favor de la dignidad; se determinó que el respeto de la dignidad garantiza al derecho al honor, al derecho a la intimidad personal y familiar, estableciendo el reconocimiento en cuanto a la libertad e igualdad de sus derechos respecto de terceros.

Laiza (2018) *“Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”* para obtener el Título de Abogado por la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú; concluye: “Que en nuestra legislación existe una norma que permita garantizar la aplicación de una Ley contra el mobbing laboral; y se refiere al TUO del Decreto Legislativo N° 728; ya que, en esta norma se regula

los actos de hostilidad en contra del trabajador; y que esta debe tener una norma específica para que regule al mobbing laboral tal como se hace para el hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo. En el derecho comparado se regula el Mobbing; nuestro país carece de una regulación normativa, surge la necesidad de regular normativamente el mobbing, pues en la realidad se observa que se configuran los elementos del mobbing, y los resultados con afectaciones a la salud del trabajador tanto físicas como psicológicas; a esto se aúna las jurídicas; su conducta lesiva debe conllevar a un gravamen solidario entre el empleador y el sujeto activo del mobbing.

Motta (2019) *“Relación entre el acoso laboral “Mobbing” y su práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4-Comas”* para obtener el Grado de Doctor en Administración, por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima - Perú; concluye: en los resultados se advierte la existencia de una correlación significativa y negativa entre la dimensión acoso al rendimiento al trabajo y práctica profesional de los profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas; asimismo, relación significativa y negativa entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional de los profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas. y relaciones significativas y negativas entre la dimensión otras formas de acoso del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Teorías relacionadas al tema de investigación, se realizará un desarrollo de las variables, de la investigación.

Acoso laboral

Leymann afirma que "En las sociedades de nuestro mundo occidental, altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal"

Desde un contexto científico, como estudio del acoso laboral podemos mencionar al científico de origen austriaco Konrad Lorenz (1968) en su obra “la agresión el pretendido mal” acuñó dicha expresión, como producto de sus estudios realizados en el campo de la Zoología y la etología con amplio reconocimiento a nivel mundial, Peter Heinemann (1972) recogió esta terminología del mundo animal para aplicarlo en un estudio de seres humanos, especialmente en los niños dentro de un colegio, que originaba una conducta destructora, de grupos de ellos; en contra de individuos aislados, En el año 1984 Heinz Leymann contradice al término de Bullying e ingresa el termino de acoso laboral dentro de las organizaciones laborales; Leymann (1990) publica un estudio que denomina “Psychological violence at workplace. Two exploratives studies.

Olweus (1994) a este tipo de conducta lo denomino a Bullying en la escuela. Carroll M. Brodsky (1976) psiquiatra de origen americano escribió su libro titulado “El trabajador acosado” considerado como uno de los primeros esbozos en el estudio de esta problemática del trabajador dentro de un contexto laboral. En el año 1998, la psiquiatra Francesa Marie-France Hirigoyen lideran un debate en el Reino Unido sobre el acoso centro del trabajo; el psicólogo Piñuel y Zabala, en su estudio sobre el acoso laboral, concluye señalando que esta actividad afecta emocionalmente a la víctima, trata de excluirla del centro de trabajo; y que el acosador busca satisfacer su ego y patología de agredir a otra persona.

Dentro de un contexto internacional el acoso laboral – mobbing –se considera como un tipo determinado y muy particular de violencia en el lugar de trabajo. En el contexto europeo se tiene como representante al psiquiatra Heinz Leymann con su estudio “la violencia psicológica en el centro de laboral” y en estudios clínicos, concluye que el acoso laboral “Mobbing” es una suerte de intimidación que soportaba sus pacientes en el trabajo; y es suscitado cuando “una persona ejerce agresión emocional de forma continua y frecuente otra” (Leymann citada por Gonzales y Rodríguez 2005:132). Iñaki Piñuel y Zabala (2001) su estudio lo plasma en su primer libro publicado en España y

denominado “como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”. Marina Parés Soliva (2007:135) precisa “acoso de grupo y no como un conflicto interpersonal”. No obstante, lo anterior, hay que mencionar lo sobresaliente de la aportación de Parés, el hecho de que el acoso laboral o mobbing “(...) se efectúa grupalmente” y se ejerce sobre “(...) un ser humano”, pues es lo más importante para demostrar la forma de llevarlo a cabo (Pares: 2007). Marie-France Hirigoyen su estudio realizado acerca de la violencia en lo cotidiano y lo denomina como el Acoso Moral, y por primera vez lo aplica a los lugares de trabajo, denominándolo Acoso Moral en la empresa. (Hirigoyen, 1999:48)

Dentro del contexto latinoamericano tiene como representantes a Diana Scialpi (2005) psicóloga argentina realiza una investigación de la “violencia a nivel institucional especialmente en el sector público”; concluyo que no era difícil descubrir conductas violentas continuas y reconocer hostigamientos de origen psicológico. Margarita Barreto, médico de nacionalidad brasilera; expone sobre el acoso moral en particular sobre el suicidio; y lo define: “(...) la violencia moral en el trabajo” es una forma de control y disciplina que se aplica dentro de las organizaciones (Barreto citada Colunga, 2011:347). En Perú, tenemos como exponentes a León (2007) quien señala que el acoso laboral puede afectar desde su aspecto moral; asimismo plantea su plena funcionalidad en el ordenamiento jurídico peruano. Por otro lado, se refiere al llamado “daño a la persona” nominativamente presente en el texto del Código Civil de 1984, a juzgar de su más reciente configuración” como “daño al proyecto de vida”, por su parte el Dr. Blancas (2007), “El acoso moral en la relación del trabajo”; concluye que el problema como un hallazgo de la psicología y la siquiatria, como violación de los derechos fundamentales de la persona y como incumplimiento grave del contrato de trabajo, y de la tutela frente al acoso moral. La carencia de una norma que regule la materia en estudio, motiva a esta investigación, proponer un proyecto de ley; para que sea aplicable tanto en el sector público como en el sector privado; ya que solamente se cuenta con normas que genéricas.

El acoso laboral en los Organismos Internacionales, entre ellos, podemos mencionar la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1996 considera a la violencia como una epidemia que pronto superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de morbilidad y mortalidad prematura en todo el mundo, esta situación llevo a reflexionar una urgente conceptualización, medición y análisis de las conductas violentas en diferentes contextos, dentro de un escenario laboral, cuando existen comportamientos tendenciosos a uno de los integrantes del centro de trabajo denominado mobbing. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1998, realiza un estudio denominado “violence at work”, siendo lo más destacable que ambas partes dentro de un centro de trabajo reconocen que las agresiones psicológicas, es una forma de violencia de connotación grave. La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019 en la celebración del centenario de la OIT, se adoptó el convenio 190 y la recomendación 206, la necesidad de su adopción, fue con la finalidad de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es considerado como un instrumento legal internacional que pretende proteger a los trabajadores del mundo de todas las formas de acoso y violencia en el centro de trabajo.

El acoso laboral tiene características básicas, y se configura cuando una de ellas actúa de forma tendenciosa en contra de otro compañero de trabajo; entre ellas tenemos destruir “las redes de comunicación de la víctima” esta característica busca que el acosado se encuentre totalmente aislado de los demás. Agra et al. (2004, p.69) afirma “que el trabajador al estar incomunicado pierde cualquier forma de defensa”; “destruir las relaciones sociales de la víctima” por esta característica el acosador busca aislar al acosado de sus demás compañeros de trabajo; esta situación no le permitirá que el acosado tenga amigos que pudieran convertirse en sus aliados para hacer frente al acosador. “destruir la reputación, vida personal o profesional del acosado” Romero (2004) afirma que el acosador obtiene créditos a costa del acosado apropiándose de sus trabajos; y “causa una baja autoestima y desgaste psicológico en la víctima”. “destruir la labor profesional de la víctima” Agra et al. (2004, pp.77-82) afirma que: “al existir una relación desigual, el agresor tiene la

posibilidad de manejar el desenvolvimiento profesional”, esta ventaja le permite que le asigne labores difíciles al acosado; “atentado contra la dignidad” es cuando se utilizan actos despectivos para calificar su actuación del acosado, el Tribunal constitucional expreso que el “reconocimiento de la dignidad de la persona de cara a la atribución de titularidad de derechos fundamentales” (STC 17/2013, de 31 de enero, F. 2)

El acoso laboral y los sujetos intervinientes; según la doctrina el acoso laboral, se ha clasificado bajo ciertos estándares, en el que destaca la posición jerárquica que ocupan las partes involucradas a nivel de dependencia; y de esta pueden destacar ciertas variantes. Entre ellas tenemos al acoso laboral según la posición jerárquica, y se clasifica en el **acoso laboral horizontal**, este tipo de acoso laboral, es aquel que se desarrolla entre compañeros de la mismas jerárquica, muchas porque uno de ellos sobresale más que los otros, y estos origina el recelo y envidia dentro del grupo. Piñuel (2003) afirma que este tipo de acoso laboral “(...) tanto el acosador y la víctima están en el mismo rango jerárquico.”; otra de las clases es el **acoso laboral vertical**, respecto a este tipo de acoso laboral tenemos dos clases y son las siguientes: acoso vertical ascendente, es un tipo de acoso menos habitual, pero no deja de ser importante en su estudio como los otros, en este tipo de acoso, los acosadores tienen menos probabilidades de éxito, ya que estas acciones frecuentes y tendenciosas van en contra de un superior jerárquico, que en situación anterior perteneció al grupo ocupacional, de los que ahora lo acosan; **acoso vertical descendente**, este tipo de acoso laboral, es el más usual, el que una de las partes se aprovecha de su superioridad jerárquica frente a la otra que se encuentra subordinada al acosador. Piñuel, y Zabala (2003) afirman que esto “Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico (...)” pero la peculiaridad es que el acosador tiene la ventaja de ser superior en grado o jerarquía dentro de la organización.

En el acoso laboral podemos señalar que los sujetos intervinientes son dos; tenemos al **sujeto activo**, Rodríguez (2004, p.24) define al sujeto activo como “aquellas personas que de manera consciente consiguen marginar

psicológicamente a otros (...)", dentro de la escena laboral está conformado por aquella persona que busca que el acosado renuncie de forma voluntaria, como consecuencia de la ejecución de un conjunto de actos frecuentes en contra de la víctima; el sujeto activo, tiene rasgos de egocentrismo, mediocridad, envidia, intolerancia, inmadurez, inseguridad; frustración, y necesita de aprobación de sus actos, que en su mundo interior se hallan superiores. Por otro lado, tenemos, al **sujeto pasivo**; que está conformado por aquellos trabajadores que en primera facie se convierten en competidores del sujeto activo dentro de la organización, son aquellas que destilan temor ante la confianza misma del acosador, Hirigoyen (2001) afirma que "que la persona acosada" según el pensamiento del acosador, la víctima tiene algunas características que lo fastidien y esto hace que lo considere una amenaza dentro de la organización.

El acoso laboral tiene **consecuencias** que se extienden tanto a la organización, a la sociedad y al entorno familiar del acosado, **consecuencias al trabajador acosado**, podemos señalar: entre ellas, las siguientes: **atenta contra la dignidad del trabajador**; respecto a aquello (Sagardoy 2005) afirma que "la misión del derecho del trabajo es de asegurar el respeto de la dignidad del trabajador" asimismo, la Corte Constitucional de Colombia precisa "el respeto a la dignidad humana y al trabajo" no solo se refiere a la dignidad humana del trabajador; sino que esta se refiere a la dignidad de todos los que conforman el entorno laboral, en consecuencia, al empleador y sus trabajadores (Sentencia T-645-2004); **afecta la salud del trabajador**; los trabajadores que son sometidas al acoso laboral originan efectos en la salud del trabajador; (Tobal 2005) afirma que "el estrés es la respuesta del organismo que afronta situaciones fuertes" el trabajador acosado se encuentra en una situación de perturbación que afecta a su salud emocional y física; (Mikkelsen, 2002) afirma que "el expuesto al acoso laboral puede llegar a presentar baja autoestima", por su parte Agra et al. (2004, p.87) afirman que: en un futuro el trabajador acosado no tenga posibilidades de un libre desarrollo; y de gozar de buena salud. Las **consecuencias para la empresa**; se podría concebir **afectando el desempeño laboral**, que ve reflejado en su productividad; respecto de aquello

Meliá Navarro (2007) afirma que “al menos el 80% de accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. Asimismo; podrían provocar múltiples accidentes de trabajo, y en el segundo, ausentismo de los trabajadores. (Boletín EsSalud. Centro de Prevención de Riesgos 2015).

Es necesario precisar cuáles son las **conductas que no constituyen acoso laboral**, aquello nos permitirá conocer los conceptos de conductas que no configuran acoso laboral, en este sentido entre ellas, destacamos las siguientes: **el burnout**; es aquel termino que se utiliza desde el siglo pasado en los años setenta, conceptualizándose como el síndrome de desgaste profesional y se refiere al extenuación emocional, cerebral y física, que encierra sentimientos de impotencia e inutilidad, y falta de entusiasmo y baja autoestima. Shirom (1989) lo define como “una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo”. El Burnout, no podría asemejarse al acoso laboral, ya que aquella proviene del propio cansancio, desgaste del trabajador por las labores realizadas, en cambio el acoso laboral-mobbing existe la intervención de un tercero, (acosador) que atosiga, con actos frecuentes, continuos buscando humillar, hostigar, teniendo como objetivo que el acosado renuncie al trabajo, asimismo afecta su dignidad; podemos también mencionar al acoso sexual, entiéndase a aquellos actos intimidatorios, indeseados perpetrada por una persona, que realiza coerciones de naturaleza sexual aprovechándose de su status dentro de la entidad, ofreciendo a cambio recompensas o ayuda dentro del centro de trabajo; dentro del contexto legal, este tipo de actuaciones son ilegales. Altes (2002) afirma que el acoso sexual es “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de la organización”. Finalmente, el estrés laboral, se considera como aquella enfermedad propia de un mundo globalizado e industrializado, aparece como exigencia de su entorno que superan a la capacidad del trabajador, siendo que uno de sus sintomas es la irritabilidad, la depresión acompañados de agotamiento físico o mental. Abajo (2004) afirma que es aquella consecuencia fisiológica, psicológica propia del comportamiento de un individuo que busca acostumbrarse a las presiones de trabajo desde un aspecto interno o externo que son propios de su puesto de trabajo en una determinada empresa. La

diferencia entre el estrés laboral y el acoso laboral, en la primera la causa directa, es con la ejecución del trabajo; y la segunda, es parte de las relaciones intersubjetivas dentro de una organización.

La Dignidad del Trabajador.

Vivir como quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones”

(Sentencia T-239/16)

La persona merece un trato digno dentro de un Estado democrático, esto se refiere a un trato que lo dignifique y permita su desarrollo dentro de una sociedad; Kant (2002: 99), afirma que “el hombre es un fin en sí mismo” caso contrario se convierte en una cosa o medio para el desarrollo de otras personas; La dignidad humana como alocución de los derechos humanos, deriva de la naturaleza humana; (Habermas. 2010, 99) afirma que “La dignidad humana constituye la fuente moral de la que todos los derechos fundamentales; en esa misma línea de pensamiento “la dignidad no es un concepto que tenga un contenido absoluto” (Von, 1982), el Tribunal Constitucional afirma que: “Partiendo de la máxima Kantiana, la dignidad de la persona supone que se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas” (STC 2016-2004-AA/TC, en su fundamento 16)

La Dignidad humana como autonomía moral, considerado como aquella capacidad que tiene todo ser humano respecto de su comportamiento sin tener alguna objeción, así como lo señala (Kant 1992; 73) “la naturaleza racional se separa de las demás porque se pone a sí misma un fin”; parafraseando, decimos que la persona tiene erudición destinada a la realización de su libre albedrío y la realización de sus actos, en resumen, tiene total autonomía.

La Dignidad Humana como Derecho Fundamental, el Estado peruano consagra principios dentro de un Estado constitucional, existe un modelo mixto que contiene normas reglas y normas principios, las primeras son aquellas que están contenidas en nuestra legislación y las segundas que responden a los derechos fundamentales, respecto a esto último Batista (2005) afirma: “se presentan como enunciados que no establecen las reglas jurídicas”. El Tribunal Constitucional del Perú afirma que “es un derecho fundamental que no puede ser determinado a priori (...)” (STC N° 1417-2005-PA/TC- FJ 21); dicho análisis

debe entenderse como aquel que busca proteger un conjunto de bienes protegidos por la constitución, y que su medula o núcleo está en la dignidad humana, condición que es un vaso comunicante a todos los derechos fundamentales.; y que el respeto de su dignidad son el fin supremo de toda sociedad y Estado. Dicha interpretación se da en armonía con las Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado sobre estas materias en estudio, en opinión de Gómez (2011) señala “la dignidad humana es un concepto pluridimensional que se manifiesta en una vertiente autónoma y relacional (...)”.

La Dignidad Humana como Fundamento de los Derechos Humanos, se encuentra estrechamente vinculada a los derechos fundamentales; Peces (2007) precisa que “el punto de partida en el humanismo es pilar indispensable en esta etapa, el cual posiciona al individuo como centro de desarrollo”. Desde una perspectiva lusnatralista sobre la Dignidad como fundamentos de los derechos humanos, Pérez Luño (1995) afirma que “el surgimiento de los derechos humanos se concibe al mismo tiempo del individuo”, esto se debe a su carácter originario e innato y su evidencia intrínseca; asimismo; estos derechos bajo su característica como ley natural, “corresponden al hombre por el mero hecho de existir; (Kant 2002, p. 41). La dignidad como valor intrínseco del ser humano, no puede ser desprendida de su naturaleza; contiene un “valor incondicionado e incomparable frente a su titular” (Kant 2002, p. 148-150)

La Intangibilidad e inviolabilidad de la Dignidad Humana; La dignidad humana ha tenido cambios de matices desde los deberes morales hacia los derechos jurídicos, sin dejar de lado a los atributos; entre aquellos, destaca la intangibilidad, la misma que jurídicamente no permite que la dignidad se disgregue en grado entre las personas dentro de una sociedad; según Cotrina (2009) afirma el concepto kantiano de dignidad nutre las raíces del universalismo en oposición al agregacionismo utilitario. El Tribunal Constitucional de Colombia afirma “la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales” (Sentencia T-881/02). El espíritu de la inviolabilidad de la dignidad de la persona nace de la propia constitución

y de normas supranacionales; (Vicente: 2010) afirma que “esto es consecuencia de los estragos de la segunda guerra mundial y el holocausto” que logro internalizarse en la conciencia de los seres humanos del mundo, que la dignidad es un derecho humano inviolable

Actividad humana que dignifica a la persona, el ser humano con su actividad logra forjar la dignidad cuando con el uso de su razonamiento tiene la potestad de elegir de forma libre, el qué, el cómo y el porqué de la construcción de su papel dentro de una sociedad. Sinay (2012: 47) afirma que “la voluntad no puede verse corrompida por ninguna fuerza”, es decir, ningún error o circunstancia puede impedir su finalidad y dejar de reconocer su fin en sí mismo; en igualdad de condiciones respecto de los demás, tal como lo afirma Sinay (2012: 45) “con el trabajo es encontrar cierta seguridad económica, alcanzar un estatus en su entorno, adquirir sentido de pertenencia, y lo más importante: materializar y vivir su dignidad.

El Trabajo como Derecho Humano, el trabajo dentro de un ámbito de protección de derechos humanos; esto en armonía con lo predicado en los tratados internacionales aplicables en todo y en cuanto beneficie al trabajador; así, en el artículo 23° de la Declaración Universal de Derecho Humanos, prevé: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo. Previo a ello, es necesario señalar que el primer antecedente a nivel internacional en reconocer dentro de una constitución política al trabajo como un derecho humano fue la constitución de Querétaro de 1917; posteriormente siguiendo este mismo esquema social, está la constitución de Alemania de Weimar de 1919; y la primera organización internacional creada para velar por los derechos de los trabajadores a la búsqueda de un trabajo decente es la Organización Internacional del Trabajo. (OIT). El trabajo se identifica como factor de supervivencia y medio esencial en el desarrollo del individuo. En este aspecto Guerrero (1999) afirma que, si bien, es cierto que el derecho a la vida; es uno de los más importantes. El trabajo como derecho no solo garantiza un desarrollo material, además de ello, te posiciona dentro de la sociedad; bien lo explica Max (1995: 41) en su obra “Desarrollo a escala humana”, la actividad

llamada trabajo es a través de la cual se producen transformaciones, y las personas logran las satisfacciones de necesidades por medio de su evolución en la sociedad, pero también en su crecimiento personal que le permite vivir como un ser digno, le permite sentir su propia naturaleza.

Trabajo y dignidad humana; el trabajo, es la actividad más antigua de la humanidad, desde tiempos bíblicos cuando Jehová por la desobediencia del hombre le dijo con el sudor de tu rostro comerás el pan (Génesis: 3.19); sin embargo aquello, se ha convertido sin duda en la actividad para satisfacer necesidades, resolver problemas y asegurar la subsistencia personal o familiar; asimismo le permiten un nivel de sociabilidad cultural y política; en tanto y en cuanto, no se vea vulnerada su dignidad. Respecto a aquello Kant (2002: 148) afirma “El ser humano logra alcanzar el valor de la dignidad cuando tiene la posibilidad de someterse libremente a su propia voluntad, sin límites o dependencias que lo lleven a actuar de una forma” y La autonomía es la esencia de la dignidad, es el principio que debe estar presente en la vida de cada ser humano. Para que ello sea posible, “nadie puede ser subordinado a ejecutar ninguna ley o comportamiento distinto al que su propia razón le dicte como correcta o ajustada al deber ser de las cosas” (Kant: 2002: 157).

La Dignidad del Trabajador; la dignidad humana considerada como el ius cogens dentro del derecho internacional; Según Pacheco (2007) la segunda guerra mundial fue el referente para que los organismos internacionales redacten normas que protejan a la humanidad, y estas sean recogidas por los estados y se impregnen en sus textos constitucionales; y apliquen en su sociedad; dentro de un modelo de estado moderno. La Constitución Política del Estado (1993) establece que “ninguna relación laboral puede limitar (...) ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

El Derecho al Trabajo, dentro del marco constitucional; en el artículo 22° señala: “el trabajo es un deber y un derecho Rubio (1999) afirma “El trabajo es una actividad física y/o intelectual” le permite alcanzar objetivos que le permiten satisfacer sus necesidades de índole personal o familiar. El Tribunal

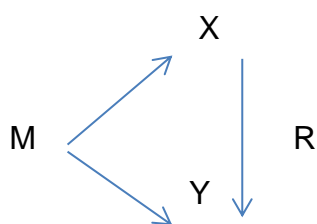
Constitucional del Perú expreso “La libertad de trabajo es una manifestación del derecho al trabajo” (STC 2802-2005-PA/TC) que le permite a la persona decidir para quien, donde y cuando trabajar.

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, porque las variables no son manipuladas, ni controladas por el investigador; el estudio es correlacional – explicativo porque se miden a las variables de la investigación acoso laboral y dignidad del trabajador y se determina que existe una relación; en la misma unidad de investigación; y se determina cual influye sobre la otra; y transversal porque según los datos de la población, la información se recoge en un solo momento o en un tiempo determinado.

El estudio realizado tuvo como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, (Hernández, R. 2010: 81) afirma “la asociación entre categorías o variables en un contexto en particular”; el objeto es calcular la relación que pueda concurrir dos o más variables, en los mismos sujetos. Cazau (2006, p 27) afirma dentro de este tipo de investigación se establece si existe una correlación o carece de ella; y se complementa determinando el tipo y grado de esta correlación, es decir, que intensidad de correlación existe.



- M = Muestra
- V1 = Acoso Laboral
- V2 = Dignidad del trabajador
- R = Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variables

En la presente investigación se emplearon las variables acoso laboral y la dignidad del trabajador.

V1: Acoso laboral

Leymann (1996:26) “Conductas reiteradas y persistentes en el tiempo que atentan contra la dignidad de la persona (...)”. Considerado como actividad tendenciosa que afecta de forma física y psicológica; en esta misma línea desde una perspectiva más moderna Moreno, Beltrán, Salazar y Hernández (2015) que “El acoso laboral (mobbing) afirma que “se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional (...) de manera constante entre los compañeros de trabajo”.

D1: Atenta contra la dignidad del trabajador.

Vulnera derechos fundamentales del trabajador, (Sagardoy: 2005, p. 27) afirma “la misión de derecho del trabajo es asegurar el respeto de la dignidad del trabajador”. Entiéndase que la persona humana adquiere este derecho desde el nacimiento; sin embargo; es doblegado por esta conducta.

D2: Afecta el desempeño laboral.

Chiavenato (2002), afirma que la eficiencia del trabajador se ve reflejada en su desempeño laboral dentro de la organización empresarial; sin embargo, el acoso laboral logra desestabilizar emocionalmente al trabajador lo que se advierte en su mal desempeño laboral dentro de un ambiente toxico, esta situación perjudica tanto a la entidad como a la víctima.

D3: Afecta la salud del trabajador.

El acoso laboral perturba y deteriora la salud física y emocional del trabajador; en ocasiones dependiendo de la fortaleza del trabajador algunos llegan al suicidio; algo semejante afirma (López et al, 2008; González y Delgado, 2008)

“Las consecuencias en la salud son devastadoras, pudiendo sufrir, ansiedad generalizada, depresión”, entre otras.

V2: Dignidad del trabajador

La dignidad del hombre es fin en sí mismo, concepto acertado por Marx, en esa misma línea (Pacheco L: 2007 p. 30) afirma dentro del orden social se fundamenta la dignidad humana del trabajador; por último (Navarrete 2003: p.1205) señala que “el respeto a la dignidad del trabajador sigue siendo más un principio normativo” y que dentro de un sistema normativo es un deber ser; sin embargo, es un hecho factico, que afecta a la dignidad.

D1: Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Los derechos fundamentales del trabajador tienen amparo irrestricto en el marco constitucional en contra de actos perversos que pretendan humillar y desmejorar, en resumen no sean respetados; la Corte Constitucional de la República de Colombia en la Sentencia C-780/07 afirma que pretende garantizar “los derechos de quien los ve lesionados al ser sujeto pasivo de acoso laboral”, en este orden, la protección va dirigida de forma particular en contra de aquellas acciones que vulneran a la dignidad humana y derechos fundamentales.

D2: Dignidad del trabajador como valor supremo.

La dignidad de la persona es considerada como valor supremo dentro nuestro Estado; asimismo protege al trabajador, por encontrarse dentro de la categoría de humano; (Hernández: 1982, p. 442) afirma que “la persona es un prius respecto de todo ordenamiento jurídico y el hombre no existe para el Estado, sino que es el Estado que existe para el hombre” en esa misma línea de pensamiento (Stein: 1973, p. 237) afirma que “si el hombre es el valor supremo” la protección del Estado debe ser enérgica en contra de aquel ejercicio que afecten la dignidad de la persona.

D3: Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador.

La dignidad como derecho fundamental de la persona, se encuentra dentro de nuestro texto constitucional, algo semejante sostiene la Constitución de España (1978) “la dignidad de la persona, los derechos inviolables le son inherentes (...)”; asimismo la dignidad de la persona tiene la misma connotación; de modo similar la Carta fundamental de derechos de la Unión Europea (Estraburgo: 2009) en su título que desarrolla la dignidad señala “la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”

D4: Valor del libre desarrollo del trabajador.

El libre desarrollo de la personalidad posiciona a la persona dentro de una esfera sobre los derechos fundamentales; (Burdeau: 1972, p. 129) “desde una concepción liberal, frente a las posibles violaciones del estado (...) por ello deben abstenerse de intervenir en el libre desarrollo de la persona humana”; en ese entendido, si el estado no debe intervenir en el desarrollo de la personalidad de la persona, y en el presente estudio, quienes actúan de forma tendenciosa y perversa en contra de un trabajador, es impensable que estén autorizados a restringirle su libre desarrollo de su personalidad y derecho al trabajo.

3.3 Población y muestra y muestreo

La población

La población estuvo conformada por ciento veintiséis (126) trabajadores, pertenecientes a los servidores públicos (asistentes administrativos; secretarías; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes. (Lepkowski: 2008 citado por Sampieri) afirma que la población está conformada por el conjunto de todos elementos que se van a estudiar.

Muestra

La muestra es una parte de la población total a investigar, es donde se aplica la encuesta y recolecta información importante para la investigación. En la presente investigación se empleó un muestreo no probabilístico y está conformada por cuarenta (40) servidores públicos (asistentes administrativos; secretarías; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes.

Muestreo

Es el proceso que nos permite determinar la muestra; en esta investigación se aplicó el muestreo no probabilístico, ya que no se ha usado ninguna fórmula estadística.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Entrevista

Procedimiento que se utilizó para poder recopilar información mediante guía de preguntas diseñadas por el investigador, el instrumento que se usó fue la guía de entrevista; mediante aquella, se entrevistaron a cinco (05) profesionales de derecho de la localidad de Tumbes, a quienes se entrevistaron a través de reuniones mediante vía zoom, teniendo en cuenta la situación actual que el país, la absolución de las preguntas estuvieron basadas a los objetivos de la presente investigación.

Encuesta

La información de los participantes de la presente investigación conformada por los servidores públicos (asistentes administrativos; secretarías; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes, se recolectó usando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario

Mediante la aplicación de la técnica de recolección de datos, se verifica el problema planteado, depende de la investigación, se establecerá las técnicas que se va a usar y cada una de aquella y establece su instrumento que se aplicara a la muestra, en esta investigación se aplicó la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre sobre acoso laboral

La presente investigación para la recopilación de información usó como instrumento al cuestionario aplicado a la variable acoso laboral; es necesario precisar la encuesta fue dirigida a los servidores públicos (asistentes

administrativos; secretarias; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes. El cuestionario consta de veinte (20) ítems distribuidos en tres (03) dimensiones de la variable para su aplicación. (Sampieri: 2014, p. 11) afirma que las “preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta a categorías predeterminadas”.

La escala de medición fue en Likert y estas opciones estuvieron valoradas en las siguientes: (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre)

Los instrumentos que se construirán transportaran los datos obtenidos basados en la realidad y posterior a ello, estos datos son procesados; pretendiendo obtener la respuesta de los indicadores en investigación; estos se presentan como interrogantes, con características observables, que formaran parte de una batería de instrumentos que requiere en la presente investigación.

En las investigaciones se usan instrumentos normalizados de aplicación análoga con la finalidad de recolectar información o datos; se logran por el método de la medición, observación; y documentos; (Sampieri: 2014 p. 11) afirma que “son válidos y confiables, determinados por estudios previos”

Tiempo de administración. Se otorgará el tiempo necesario para que se aplique la encuesta a los servidores públicos que conforman el grupo denominado muestra de la investigación.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto-administrado).

Norma de administración. La presente encuesta contiene diversas interrogantes; el encuestado para responder aquella, deberá marcar con una equis (X) en la casilla que corresponde, según su criterio dentro un procedimiento de reserva.

Cuestionario sobre dignidad del trabajador.

La presente investigación para la recopilación de información usó como instrumento al cuestionario aplicado a la variable de la dignidad del trabajador;

es necesario precisar la encuesta fue dirigida a los servidores públicos (asistentes administrativos; secretarías; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes. El cuestionario consta de veinte (20) ítems distribuidos en cuatro (04) dimensiones de la variable para su aplicación. (Sampieri: 2014, p. 11) afirma que las “preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta a categorías predeterminadas”.

Las opciones de los ítems tienen escala de medición fue en Likert estuvo valorado en (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre)

Los instrumentos que se construirán transportarán los datos obtenidos basados en la realidad y posterior a ello, estos datos son procesados; pretendiendo obtener la respuesta de los indicadores en investigación; estos se presentan como interrogantes, con características observables, que formaran parte de una batería de instrumentos que requiere en la presente investigación.

En las investigaciones se usan instrumentos normalizados de aplicación análoga con la finalidad de recolectar información o datos; se logran por el método de la medición, observación; y documentos; (Sampieri: 2014 p. 11) afirma que “son válidos y confiables, determinados por estudios previos”

Tiempo de administración. Se otorgará el tiempo necesario para que se aplique la encuesta a los servidores públicos que conforman el grupo denominado muestra de la investigación.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto-administrado).

Norma de administración. La presente encuesta contiene diversas interrogantes; el encuestado para responder aquella, deberá marcar con una equis (X) en la casilla que corresponde, según su criterio dentro un procedimiento de reserva.

Confiabilidad del Instrumento

El método de consistencia interna sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de Hoyt (1941) y de Guttman (1945). Su interpretación se da de acuerdo a la tabla siguiente:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Variable: Acosa Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach de los ítems del cuestionario de la variable acoso laboral, el valor es de 0.908, es decir una confiabilidad excelente, la tabla siguiente presenta las estadísticas de los ítems totales. Observamos que el mayor coeficiente Alfa de Cronbach sería de 0.911 si se eliminara los ítems 11 y 16; al ser ítems importantes para el estudio, se recomienda considerarlas en la recolección de datos con el Alfa de Cronbach obtenido

Variable: Dignidad del trabajador

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	20

Según la tabla anterior el resultado Alfa de Cronbach de los ítems del cuestionario de la variable dignidad del trabajador, es de 0.789, es decir una confiabilidad aceptable, la tabla siguiente nos muestra las estadísticas de todos los ítems totales, así como las correlaciones. Observamos que el mayor coeficiente Alfa de Cronbach sería de 0.797 si se suprimiera la pregunta 19; el cual no cambia la escala se mantiene en aceptable; pero al ser un ítem importante para el estudio, se recomienda considerarla en la recolección de datos.

3.5 Procedimientos

Para obtener la información se aplicó un cuestionario al personal involucrado; conformado por los servidores públicos (asistentes administrativos; secretarías; personal administrativo) del Gobierno Regional de Tumbes; Después de obtener la información necesaria acerca de las variables en la entidad en estudio, se realizó la discusión consideradas en la presente investigación, logrando plantear la propuesta para regular legalmente este problema que afectan la dignidad de los trabajadores.

3.6 Métodos de análisis jurídicos

En la presente investigación se empleó el método de la hermenéutica jurídica, esto es, a través de la interpretación de los diferentes enunciados emitidos por doctrinarios y estudiosos sobre los temas desarrollados en las variables y las dimensiones.

3.7 Método de análisis de datos

Mediante las técnicas estadísticas y el empleo de instrumentos indicados a través de procesos permitieron obtener los datos; las informaciones captadas se tabularon en cuadros estadísticos, para analizar las variables se emplearon instrumentos, asimismo técnicas de correlación, con el objetivo de medir el grado de fuerza entre las variables en estudio.

Estadísticos:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de una muestra: Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir qué análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 50); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 50). (Naresth Malhotra pag.478).

-Estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov: Valor máximo de la diferencia de una distribución específica A_i y el valor equivalente de la frecuencia de la muestra O_i .

$$K = \text{Máx}|A_i - O_i|$$

Rho de Spearman: Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los d_i como la diferencia entre los rangos de X e Y ($r_{xi}-r_{yi}$):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Interpretación del Coeficiente de Correlación:

R	Interpretación
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

3.8 Aspectos éticos.

En la presente investigación, para aplicar los instrumentos de recolección de la información, se consideró la reserva de los servidores públicos que participaron en la investigación; previamente se informó sobre la finalidad de la investigación a los participantes lo que devino en la actuación de forma voluntaria, por esta razón, la información que contiene este trabajo de investigación es transparente y veraz, de igual forma no se han divulgado los nombres de los entrevistados solamente se está indicando que son profesionales de derecho especialista en la materia laboral.

Asimismo, en la presente investigación se ha tenido en cuenta las fuentes consultadas y se han citado de acuerdo al estilo APA. Los participantes de la investigación podrán tener acceso y conocimiento sobre el proceso de investigación; en el que prevalece la privacidad y solo tendrá acceso el investigado, es necesario precisar que el trabajo de investigación se realizó dentro una situación que afecto a todo el mundo y nuestro país no fue ajeno, pues, me refiero a la pandemia del corona virus (COVID-19), que por las medidas otorgadas por el presidente, entre otras, fue la restricción de la libertad de tránsito, que se configuro en una desventaja para el desarrollo de nuestra investigación, sin embargo, con esfuerzo se logró el objetivo.

IV.- RESULTADOS

4.1.- Descripción de los resultados de encuesta

Tabla 1

Niveles comparativos de la variable acoso laboral y de la variable dignidad del trabajador en Gobierno Regional Tumbes 2020

Niveles	Acoso Laboral		Dignidad del trabajador	
	f	%	f	%
Bajo	7	17.5	3	7.5
Medio	23	57.5	15	37.5
Alto	10	25.0	22	55.0
	40	100	40	100

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

Como se muestra en tabla 1, en el nivel bajo el mayor porcentaje 17.5% se da en la variable acoso laboral, en el nivel medio también recae el mayor porcentaje en el acoso laboral 57.5% finalmente en el nivel alto el mayor porcentaje es el 55% y se localiza en la variable dignidad del trabajador, lo mismo se aprecia en la figura siguiente:

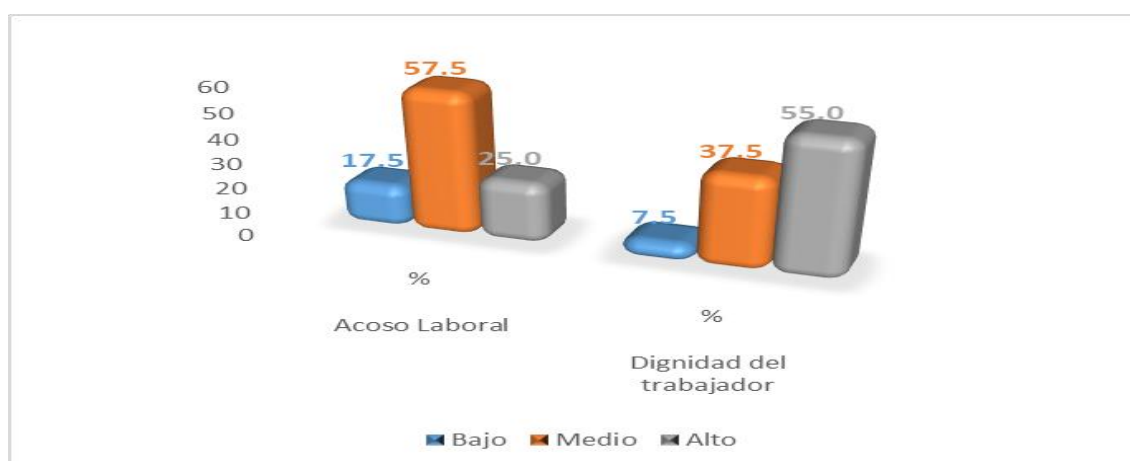


Figura 1. Niveles comparativos del acoso laboral y la dignidad del trabajador

Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Niveles del acoso laboral en el Gobierno Regional Tumbes 2020

Niveles	Atenta contra la dignidad del trabajador		Afecta el desempeño laboral		Afecta a la salud del trabajador	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	30.0	6	15.0	9	22.5
Medio	15	37.5	23	57.5	20	50.0
Alto	13	32.5	11	27.5	11	27.5
	40	100	40	100	40	100

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

En la tabla 2 se observa que en el nivel bajo el mayor porcentaje 30% se localiza en la dimensión atenta contra la dignidad del trabajador, en el nivel medio se observa que el mayor porcentaje se ubica en la dimensión afecta el desempeño laboral con un 57.5% y en el nivel alto se muestra un mayor porcentaje con un 32.5% en la dimensión atenta contra la dignidad del trabajador. La figura siguiente también refleja lo mismo:

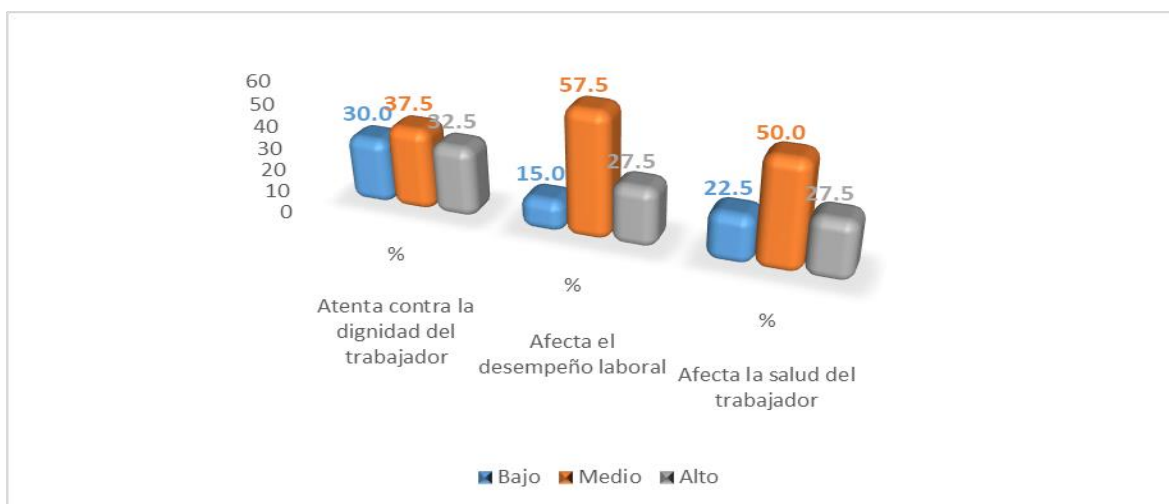


Figura 2. Niveles del acoso laboral en el Gobierno Regional Tumbes

Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes 2020

Niveles	Vulneración de los derechos fundamentales		Dignidad del trabajador como valor supremo		Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador		Valor del libre desarrollo del trabajador	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	22.5	3	7.5	3	7.5	4	10.0
Medio	12	30.0	19	47.5	18	45.0	16	40.0
Alto	19	47.5	18	45.0	19	47.5	20	50.0
	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Base de datos, aplicación de instrumento

Como se muestra en la tabla 3, en el nivel bajo el mayor porcentaje 22.5% se localiza en la dimensión vulneración de los derechos fundamentales, en el nivel medio el mayor porcentaje lo tiene la dimensión dignidad del trabajador como valor supremo con un 47.5% y en el nivel alto predomina el mayor porcentaje en la dimensión valor del libre desarrollo del trabajador con un 50%. Lo mismo se refleja en la siguiente figura:



Figura 3: Niveles de las dimensiones de la dignidad del trabajador

Fuente: Tabla 3

4 .2.- Prueba de normalidad.

Tabla 4

Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Atenta contra la dignidad del trabajador	0.940	40	0.036
Afecta el desempeño laboral	0.982	40	0.777
Afecta la salud del trabajador	0.967	40	0.290
Acoso Laboral	0.971	40	0.394
Vulneración de los derechos fundamentales	0.896	40	0.002
Dignidad del trabajador como valor supremo	0.958	40	0.148
Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador	0.973	40	0.445
Valor del libre desarrollo del trabajador	0.928	40	0.013
Dignidad del trabajador	0.844	40	0.000

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 4 nos proporciona el estadístico Shapiro-Wilk. $n < 50$ la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando $P > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $P < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

En la prueba de normalidad encontramos la significación asintótica $P < 0.05$ en cuatro de las variables y en el resto el valor $P > 0.05$, para que cumpla el supuesto de normalidad se exige que todas las variables y dimensiones presenten un P valor mayor de 0.05. Por lo que rechazamos la hipótesis nula es decir no se sugiere trabajar con la correlación Rho de Spearman.

4.3.- Prueba de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre el acoso laboral y la dignidad de trabajador

Rho de Spearman		Dignidad del trabajador
	Coeficiente de correlación	,818
Acoso Laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 5, muestra la Correlación Rho de Spearman entre el acoso laboral y la dignidad de trabajador. El valor 0.818 nos indica que el grado de correlación es alto. La significación bilateral P-valor <0.01, nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Hipótesis Alternativa:

H_i: El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes – 2020

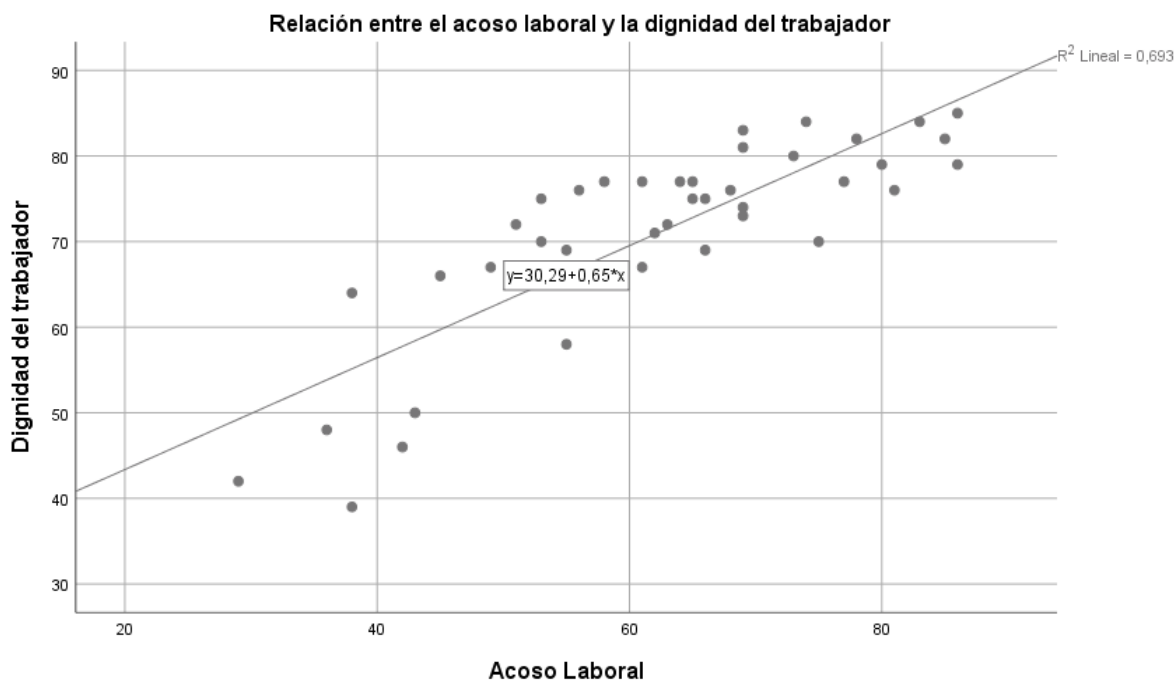


Figura 4: Relación entre el acoso laboral y la dignidad del trabajador

Fuente: Tabla 5

La figura 4, presenta la recta de la relación funcional de correlación entre el acoso laboral y la dignidad de trabajador, existiendo una relación positiva y directa, cuando el puntaje del acoso laboral aumenta la dignidad del trabajador también aumenta.

Observe que el valor de $R^2 = 0.693$. Esto sugiere que la inclusión de la variable acoso laboral, contribuye a explicar la variación de la dignidad del trabajador en un 69.3% y el 30.7% sería explicado por otros factores.

4.3.2 Hipótesis específicas

La significación bilateral P-valor <0.01 , nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis específicas. **He1:** El acoso laboral incide significativamente en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes-2020

He₂: El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020

He₃: El acoso laboral incide significativamente en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020

He₄: El acoso laboral incide significativamente en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el acoso laboral y las dimensiones de la dignidad del trabajador

Rho de Spearman		Acoso Laboral
Vulneración de los derechos fundamentales	Coeficiente de correlación	,419
	Sig. (bilateral)	0.007
	R ²	,271
Valor del libre desarrollo del trabajador	Coeficiente de correlación	,672
	Sig. (bilateral)	0.000
	R ²	0.525

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Tabla 7

Correlación Pearson entre el acoso laboral y las dimensiones de la dignidad del trabajador

		Acoso Laboral
Dignidad del trabajador como valor supremo	Correlación de Pearson	,522
	Sig. (bilateral)	,001
	R	.272
Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador	Correlación de Pearson	,822
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Como se muestra en las tablas 6 y 7 existe una correlación moderada y altamente significativa entre el acoso laboral y la dimensión vulneración de los derechos fundamentales ($R_s=0.419$; $p<0.01$); también mostramos que existe una correlación moderada y altamente significativa entre el acoso laboral y la dimensión dignidad del trabajador como valor supremo ($R=0.522$; $p<0.01$). Existe una correlación alta y altamente significativa entre el acoso laboral y la dimensión derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador ($R_s=0.822$; $p<0.01$) finalmente existe una correlación moderada entre el acoso laboral y la dimensión valor del libre desarrollo del trabajador ($R_s=0.672$; $p<0.01$)

El coeficiente de determinación R^2 nos sugiere que el acoso laboral, contribuye a explicar la variación de la dimensión vulneración de los derechos fundamentales en un 27.1%, y en dimensión dignidad del trabajador como valor supremo en un 27.2%.

Por otro lado, el acoso laboral, contribuye a explicar la variación de la dimensión derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en un 67.6% y el 32.4% sería explicado por otros factores.

Finalmente se confirma que el acoso laboral contribuye a explicar la variación de la dimensión valor del libre desarrollo del trabajador en un 52.5% y el 47.5% sería explicado por otros factores.

4.4.- Resumen de entrevistas

En este ítem se presenta el resumen de las entrevistas, realizadas a cinco (05) abogados litigantes de la Región de Tumbes, en razón a diez (10) preguntas a los entrevistados, las dos (02) primeras preguntas se refirieron de forma general a la variable independiente acoso laboral y ocho (08) preguntas se refirieron a los cuatro (04) objetivos específicos, es decir dos (02) preguntas por cada uno de ellos.

Resumen de entrevistas		
N°	Pregunta	Resumen de la entrevista a 5 abogados
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el acoso laboral? Que opina acerca de ello	De los cinco entrevistas cuatro de ellos coinciden que el acoso laboral en una forma tendenciosa que afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores, uno de ellos, señala que es una forma de afectación tal igual al acoso sexual, pero esta última esta normada en nuestro país por la ley N° 27942, y que la población laboral no la conoce, muchas veces la confunden con bullying u hostigamiento laboral, asimismo al no existir una regulación normativa no existen sentencias que han resuelto demandas sobre acoso laboral.
2	Tiene conocimiento que la OIT ha otorgado al convenio 190 que se refiere al acoso y violencia en el centro de trabajo ¿usted cree que nuestro país debe promulgarla y ratificarla?	De los cinco entrevistados dos de ellos señalan que han escuchado del convenio OIT 190, y los otros tres, señalaron que no tienen conocimiento, pero después de explicarles sobre el contenido del convenio; los cinco coinciden que nuestro país, debe promulgarlo y ratificarlo para que exista una norma supranacional para que proteja a los trabajadores ante la violencia y acoso laboral; y sea un antecedente para la dación de una norma y regule el acoso laboral.
3	¿Qué entiende usted por acoso laboral y que relación guarda este con el derecho al trabajador?	Respecto a esta pregunta de los cinco entrevistados, coincidieron en señalar que existe una relación inversamente proporcional, a más acoso laboral disminuye el derecho al trabajo, es decir existen menos posibilidades de proteger este derecho; en resumen es vulnerado; asimismo, coinciden que el acoso laboral tiene como finalidad hacer que el acosado renuncie del trabajo, porque este no lo soportaría, y uno de ellos, denominó que su renuncia o salida abrupta del trabajo, sería como una

		válvula d escape en pro de su bienestar y salud.
4	¿Usted cree que el acoso laboral afecta los derechos fundamentales del trabajador? ¿Por qué?	Respecto a esta pregunta cuatro de los entrevistados coinciden que el acoso laboral como una acción perversa, otros señalaron tendenciosa o terrorífica en el ámbito laboral, afecta uno de los derechos fundamentales que es al trabajo; a la dignidad, al salud y al desarrollo como trabajador, técnico, obrero u otros; uno de ellos, señalo que la afectación que origina es uno de los derechos fundamentales considerados por la constitución como el núcleo duro que es la dignidad; y en otras ocasiones el derecho a la vida, ya que según estudios de la OMS se ha determinado que varios trabajadores acosados al soportar este vejamen se han suicidado.
5	¿Considera usted que el acoso laboral afecta el valor supremo de la dignidad del trabajador? ¿Por qué?	Respecto a esta pregunta los entrevistados en su unanimidad señalan que la dignidad está considerada como valor supremo en la carta magna, merece su protección; y que el acoso laboral <i>si afecta a la dignidad en su esfera de valor supremo desde sus primeras acciones</i>
6	¿Por qué usted cree que la constitución política del Perú considera a la dignidad como valor supremo de la persona humana?	Respecto a esta pregunta los entrevistados, señalan que la es la <i>base de toda sociedad democrática y constitucional</i> , lo considera como el derecho fundamental de toda persona que lo adquiere por el simple hecho de ser humano, y que adicionan que no solo es considerado como valor supremo a nivel de nuestro país, sino que también por otras normas internacionales, y en resumen merece su respeto
7	¿Considera usted que el Estado protegería la inviolabilidad de la dignidad del trabajador mediante	Respecto a esta pregunta los entrevistados señalaron que la inviolabilidad de la dignidad ya está protegida por la norma constitucional, y que el hecho de dar una norma para regular el

	una norma que regule el acoso laboral? ¿Por qué?	acoso laboral, no garantizaría la protección de la dignidad de la persona, y que esto originaría tener una norma más, sin embargo, coinciden en señalar que se debe persuadir a los empleadores a incluir dentro de sus políticas actividades de capacitación, prevención y protección a los trabajadores acosados y sancionar a los que la ejercen
8	¿Por qué considera usted que los derechos del trabajador deben ser inviolables e intangibles dentro de un Estado de derecho?	Respecto a esta pregunta los especialistas en derecho señalan que, dentro de un estado constitucional de derecho, todos los derechos fundamentales deben ser inviolables o intangibles, y precisan que no solo el derecho del trabajo, deben tener estas características, sino además la dignidad, la vida; y salud, que son aquellos derechos que también se ven afectados en la presente investigación, aparte de ello, estos derechos gozan de protección por normas internacionales.
9	¿Usted cree que si, el poder legislativo promulga una norma que regule el acoso laboral, estaría garantizando la dignidad y libre desarrollo del trabajador?	Respecto de esta pregunta, los entrevistados, respondieron de forma unánime que una norma que regule el acoso laboral, reforzaría la garantía del libre desarrollo del trabajador y respeto de su dignidad en armonía con la constitución política del Estado, y trajeron a colación lo que respondieron en la segunda pregunta sobre el convenio 190 OIT, que esta protección sería más especializada tal como lo hace la Ley 27942 que regula la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
10	¿Usted cree que el acoso laboral afectaría el derecho a un libre desarrollo y desempeño laboral?	Respecto de esta pregunta, los entrevistados respondieron que no hay duda que el acoso en el centro de trabajo, afecta la dignidad, el libre desarrollo de la persona, y otros derechos fundamentales de la persona; y que en la presente investigación, se ha llegado a determinar según las encuestas a

		los trabajadores de la entidad, que el acoso laboral, que además de vulnerar los derechos fundamentales tiene consecuencias en el desempeño laboral y el libre desarrollo de la personalidad del trabajador
--	--	---

V.- DISCUSIÓN

El acoso en el centro laboral se origina por la conducta tendenciosa de un compañero de trabajo (acoso laboral horizontal); o de otro que se aprovecha de su estatus jerárquico (acoso laboral vertical) respecto de otros trabajadores ejerciendo su poder respecto de aquellos; esta acción vulnera sus derechos fundamentales como el derecho al trabajo, a la vida, a la salud, a su libre desarrollo, desempeño laboral; afectando la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad; los resultados se obtuvieron por Software Versión 26; la prueba de normalidad con Shapiro –Wilk; y la correlación de Rho de Spearman entre el acoso laboral y las dimensiones de la dignidad del trabajador; para obtener los resultados de las encuestas a cuarenta (40) servidores públicos del total de trabajadores del Gobierno Regional que comprende a una población de doscientos ochenta y seis (126); y para las entrevistas de cinco (05) abogados especialistas en la materia, se discutirá el resumen de aquellas; la investigación se estableció como objetivo en primer orden la relación entre las variables acoso laboral y la dignidad del trabajador para establecer su nivel comparativo y se obtuvo que en el nivel bajo el mayor porcentaje es en el acoso laboral en un 17.5%; asimismo, en el nivel medio recae el mayor porcentaje en el 57.5%; y en el nivel alto el mayor porcentaje es el 55% es la variable dignidad del trabajador; se advierte una influencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador; según la teoría sobre el acoso laboral transpuesta a la dignidad según la bibliografía autorizada se centraliza en señalar que el acoso laboral como acción tendenciosa afecta la dignidad de los trabajadores, estos resultados coinciden con el trabajo de Ramos, M. (2017); Rivera R. (2018) y Bedoya, V. (2015) coinciden que el Acoso Laboral o Mobbing, son investigaciones cuantitativas, con enfoque descriptivo correlacional, y concluyen que el acoso laboral afecta a la dignidad de la persona humana, los dos primeros antecedentes de origen nacional; y el tercero de origen internacional.

Respecto del resultado de la variable acoso laboral y sus dimensiones se verifica que en el nivel bajo el porcentaje más alto es el 30% se localiza en la

dimensión que atenta con la dignidad del trabajador; en el nivel medio el porcentaje más alto es el 57.5% que afecta con el desempeño laboral; y en el nivel alto el porcentaje más alto es el 32.5% en la dimensión atenta contra la dignidad del trabajador; y el desempeño laboral y la afectación a la salud del trabajador ambos coinciden en un 27.5%; en el marco teórico presentamos lo que Sagardoy: 2005, afirmó “Que la misión de derecho del trabajo es el de asegurar el respeto de la dignidad del trabajador”, (Pacheco L: 2007 p. 30) afirma dentro del orden social se fundamenta la dignidad humana del trabajador; por último (Navarrete 2003: p.1205) señala que “el respeto a la dignidad del trabajador sigue siendo más un principio normativo; en los resultados de la investigación, se advierte que el acoso laboral vulnera la dignidad del trabajador y los derechos fundamentales; estos resultados coinciden con el trabajo de Chirinos, M; Pérez, E (2018) y Tórtola, P. (2015); la primera es una investigación cuantitativo descriptivo; el diseño de investigación tiene enfoque descriptivo correccional; el instrumento de medición se realizó a través de la encuesta; es un antecedente nacional; y se refiere a la variable vulneración de los derechos fundamentales del trabajador; y la segunda es una investigación cualitativa; el diseño de investigación tiene enfoque descriptivo y explicativo, el instrumento de medición se realizó encuestas, cuestionario y entrevista; es un antecedente internacional; y se refiere a la variable productividad laboral.

Respecto del resultado de la variable dignidad del trabajador y sus dimensiones, se verifica que en el nivel bajo más alto es el 22.5% y se refiere a la dimensión de **vulneración de los derechos fundamentales**, en el nivel medio el más alto es el 47.5% y se refiere a la dimensión dignidad del trabajador como **valor supremo**; y del nivel alto el más alto es el 50% en la dimensión valor **del libre desarrollo del trabajador**; en el marco teórico presentamos que la Corte Constitucional de la República de Colombia en la Sentencia C-780/07 afirma que pretende, “ (...) fundamentalmente, garantizar los derechos de quien los ve lesionados al ser sujeto pasivo de acoso laboral bajo ciertas circunstancias particularmente trasgresoras de la dignidad humana, la vida e integridad física y demás derechos fundamentales” y (Stein: 1973, p. 237)

afirma que “si el hombre es el valor supremo, los presupuestos de lo humano se hallan bajo la protección estatal más enérgica, tales presupuestos consisten sobre todo en la personalidad del hombre”; estos resultados coinciden con las investigaciones de Rivera R. (2018) que desarrolla la variable de la dignidad como valor supremo; en la presente investigación es una dimensión de la variable dignidad del trabajador; este antecedente es de origen nacional, entre sus conclusiones que la existencia del derecho de inviolabilidad e intangibilidad como persona humana, inciden significativamente en la protección jurídica a favor de la persona humana; y que garantizan la dignidad de la persona humana, y Laiza, J. (2018) antecedente de origen nacional; realiza una investigación de diseño no experimental, su variable independiente respeto de los derechos laborales, concluye: que en nuestro país, no existe una norma específica que regule el mobbing laboral tal como lo tiene el hostigamiento sexual en el trabajo,

Respecto a la correlación de entre las variables acoso laboral y la dignidad del trabajador, se obtuvo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, resultados obtenidos por el programa Software SPSS Versión 26; se ha obtenido un valor 0.818 nos indica que el grado de correlación es alto. La significación bilateral P-valor <0.01 , nos da evidencia altamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que indica que el acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes – 2020, este resultado de correlación, coincide con el antecedente de origen internacional, Bedoya, V. (2015) concluye que esta figura (se refiere al acoso laboral) logra que se vulnere los derechos fundamentales, que en resumen busca el menoscabo del trabajador; que proviene por actos de sus compañeros, o de su superior en jerarquía; y el acoso laboral como conducta que trasgrede a la dignidad de la persona;

Respecto de los resultados de las entrevistas realizado a los especialistas de la materia de derecho laboral, su respuesta fue unánime al indicar que si tenían conocimiento sobre el acoso laboral por la legislación comparada, pero que en

nuestro país había un total desconocimiento por los trabajadores y falta de aplicación por los magistrados; y eso limitaba a los trabajadores a no identificar estos actos continuos tendenciosos que afectan a la dignidad y considerarlo como acoso laboral; adicionan además que al existir el convenio de la OIT 190 sobre la violencia y acoso en el centro de trabajo; es necesario que nuestro país promulgue y ratifique tal convenio; y se consolide con la dación de una norma que regule el acoso laboral;

Asimismo, reconocen a la dignidad como derecho fundamental y núcleo duro de los derechos humanos que tienen protección dentro del marco constitucional interno y dentro de la esfera de la jurisprudencia internacional y convencional, en esa misma línea, coinciden que el acoso laboral desvalora a los derechos que toda persona que los adquieren dentro de una sociedad desde su nacimiento, y otros como a la vida, a la salud, a su libre desarrollo, derecho al trabajo y alcanzar una vida digna; poniendo en peligro la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad humana y su reconocimiento como valor supremo.

VI.- CONCLUSIONES

Se determinó la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en Gobierno Regional de Tumbes – 2020, esto es, que la inclusión de la variable, contribuye a explicar la variación de la dignidad del trabajador en un 69.3% y el 30.7% sería explicado por otros factores. Así mismo la correlación entre ambas variables es altamente significativa ($RS=0.818$; $p<0.01$); los expertos en materia de derecho laboral entrevistados, coinciden que la variable acoso laboral tiene una afectación significativa a la dignidad de trabajador, y demás derechos fundamentales.

Se determinó la incidencia del acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020 la variable contribuye a explicar la variación de la dimensión solo en un 27.1%, así mismo la correlación hallada es moderada y altamente significativa ($RS=0.419$; $p<0.01$)

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

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

Se determinó la incidencia del acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020, es decir que la inclusión de la variable, contribuye a explicar la variación de la dimensión en un 52.5% y el 47.5% sería explicado por otros factores. Así mismo la correlación entre

ambas variables es altamente significativa ($RS=0.672$; $p<0.01$).

Para la realización de las entrevistas a los abogados especialistas en materia de derecho laboral, se usó como instrumento la guía de entrevista y las respuestas fluctuaron respecto de los objetivos específicos de la investigación; y se concluye que la opinión fue unánime que es necesario la promulgación y ratificación del convenio 190 de la OIT y como consecuencia de aquella, se debe proponer un proyecto de ley para la dación de una norma legal que regule el acoso laboral, ya que esta acción iniciada dentro del entorno laboral por un jefe inmediato o por los compañeros, indudablemente afecta a la dignidad y otros derechos humanos fundamentales amparados tanto en la constitución política y normas supranacionales.

VII.- RECOMENDACIONES

El acoso laboral afecta a la dignidad de los trabajadores y vulnera el derecho del trabajo, el estudio se profundiza en las condiciones que causa el acoso en el centro de trabajo en estudio, se recomienda a los funcionarios a tomar acciones inmediatas en la identificación del acoso laboral que permita identificar, prevenir y sancionar; asimismo, conformen un comité paritario para atender este tipo de problema y se consignen en el Reglamento Interno de Trabajo.

Respecto del problema del acoso laboral en la institución en estudio se recomienda que se establezca un programa de capacitaciones a los trabajadores con la finalidad de fortificar sus conocimientos sobre el acoso laboral y se incentive el respeto de la dignidad de los trabajadores; inculcar valores de la solidaridad y respeto entre compañeros; propiciar el trabajo en equipo, para que de esta manera evitar que se generalice el acoso en el centro de trabajo; y cuáles son sus efectos en la salud y en las relaciones laborales; asimismo, optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio.

La unidad de Recursos Humanos de la entidad en estudio, actué de inmediato cuando advierta la existencia de una caso de acoso laboral y establezca forma más adecuada de resolver este problema, evitando que afecte la salud y la dignidad del trabajador considerado como valor supremo; en esa misma línea, se debe establecer vasos comunicantes entre la víctima y las autoridades, por esta razón, se debe proteger a la víctima por realizar denuncias sobre acoso laboral, ya sea en contra de un superior jerárquico o compañero de trabajo, esto tendría como resultado, propiciar la disminución del acoso en el centro de trabajo.

La entidad en estudio, debe concientizar a sus funcionarios que están a cargo de las jefaturas de cada unidad, para que adopten medidas que logren concientizar a los funcionarios de rango medio para valorar la dignidad como

derecho intangible del trabajador afectado por la práctica del acoso laboral; asimismo, al tener conocimiento o indicios de la presencia de acoso en el centro de trabajo, poner a conocimiento ante el comité paritario para atender este problema en coordinación con el área de Recursos Humanos de la entidad en estudio.

Los trabajadores de la entidad en estudio deben practicar los valores de responsabilidad; empatía; solidaridad, trabajo en grupo, inculcar el respeto a los demás compañeros, en suma, que permitan lograr el libre desarrollo del trabajador; y el mejor desempeño laboral; en contraste a generar situaciones de acoso laboral en la entidad en estudio.

Finalmente, los profesionales de derecho exhortan que se debe regular el acoso en el centro de trabajo, y que las empresas se conviertan en aliadas de las víctimas otorgándoles garantía y protección, consolidar las unidades de recurso humanos, respecto a la búsqueda de solución ante los casos de acoso laboral; y también recomiendan que el Perú promulgue y ratifique el convenio OIT 190 que se refiere a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.

VIII.- PROPUESTA

I.- Problema/necesidad.

En la presente investigación, se ha advertido que el acoso laboral si trasgrede a la dignidad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tumbes, es de imaginar que esta situación se asemeja en los centros laborales tanto a nivel nacional como internacional; ya que, está considerada por la OMS y la OIT como un problema de salud o pandemia dentro del ámbito laboral.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, surge la necesidad que el poder legislativo aborde esta problemática desde su coso de actividad dando una solución, y dentro de sus facultades amerita la dación de una norma que permita regular, prevenir y erradicar el acoso laboral para proteger al trabajador, y sus derechos fundamentales y dignidad; asimismo, se debe tener en cuenta que la OIT el año pasado adopto el convenio 190 que protege la violencia y acoso en los centros de trabajo; y nuestro país como estado miembro debe considerar aprobar y ratificar para que la norma propuesta tenga respaldo supranacional.

II. Alternativas de solución

Como alternativa previa a la necesidad de la dación de una norma legal que aborde la problemática de la presente investigación, se propone que a nivel administrativo se incluya dentro de su reglamento interno de trabajo (RIT), la creación de un sistema de prevención, capacitación que incluya charlas para atender casos sospechosos de acoso laboral, asimismo otorgarles protección cuando se ha corroborado la existencia de un caso de acoso laboral.

Otra de las alternativas de solución sería acudir a las instancias administrativas correspondientes como es la Autoridad Inspectiva de trabajo, para que realice una investigación en la materia de vulneración de derechos fundamentales y la dignidad del trabajador por acoso laboral, y determinar la responsabilidad del

trabajador (pares) o jefe inmediato como sujetos ejecutantes de estos actos tendenciosos.

III.- Ejecución de propuesta.

Como resultado de la presente investigación se propone un proyecto de Ley para que regule el acoso laboral en el trabajo; que se en su oportunidad se remitirá a un legislador para su evaluación y ceder mis derechos con la finalidad que se adopte una ley para proteger a los trabajadores del acoso laboral y se proteja su dignidad y derechos fundamentales.

Proyecto de Ley N° 001-2020

Ley sobre el acoso en el centro de trabajo

Artículo 1° Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, erradicar y sancionar las diversas formas de maltrato en general que agravie la dignidad humana de los trabajadores que formen parte de una relación laboral pública o privada

Artículo 2°. Definición

Para la presente ley se considera acoso en el centro del trabajo a toda conducta continua, frecuente y sistemática que se ejerce en contra de un trabajador por parte de un personal con un alto nivel jerárquico, o personal de igual nivel jerárquico o de un trabajador dependiente, que ejerce actos que afectan emocionalmente a la víctima con la finalidad de causar perjuicio laboral, desmotivándolo a continuar en el trabajo; o promoviendo su renuncia.

En lo sucesivo de esta norma el acoso en el centro del trabajo, se entenderá como acoso laboral.

Artículo 3° Actos que determinan el acoso laboral

Se configura el acoso laboral cuando se confirmen las siguientes conductas:

- 1) actos que se agoten en agresión física y psicológica estas últimas configuradas con expresiones que ofenden al trabajador y a su dignidad.
- 2) actos que contengan comentarios humillantes y degradantes con el propósito de afectar su entorno profesional y laboral en el centro de trabajo y en presencia de sus compañeros de trabajo.
- 3) actos intimidatorios, amenazas injustificadas en presencia de sus compañeros de trabajo.
- 4) actos que contengan respuestas humillantes, en reuniones de trabajo, sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- 5) actos con contenido de burla por su apariencia física, forma de vestirse, realizadas dentro de sus compañeros de trabajo.
- 6) actos que contengan órdenes de trabajo, desproporcionada o imposibles, con la finalidad de humillarlos, o encomendarle labores de poca relevancia con la finalidad de burlarse, o neutralizarlo dentro de un espacio reducido sin realizar ninguna labora, exigirle realizar labores fuera del horario sin ningún sustento; movilidad geográfica o de área de trabajo sin justificación o motivación de su necesidad.
- 7) actos que contengan tratos discriminatorios en comparación a los demás compañeros de trabajo; otorgándoles privilegios a otros compañeros de trabajo respecto de aquel.
- 8) actos que nieguen un permiso o licencia por enfermedad sin justificar su denegatoria, incumpliendo los acuerdos contenidos en los reglamentos internos y convenios laborales.

Artículo 4° Sujetos del acoso laboral.

En la presente Ley se consideran como sujetos del acoso laboral

Acosado: cualquier persona sin interesar la condición laboral en la que se encuentre dentro de un centro de trabajo, es víctima de actos continuos, frecuentes y humillantes que afectan su dignidad.

Acosador: cualquier persona sin interesar la condición laboral en la que se encuentre dentro de un centro de trabajo, realizar actos continuos, frecuentes y humillantes en contra de un compañero de trabajo o superior jerárquico.

Artículo 5° Modalidades de acoso laboral

Entre sus modalidades del caso laboral tenemos a las siguientes:

a) Acoso laboral vertical descendente: en esta modalidad el acosador es un trabajador que se aprovecha que tiene un mejor estatus jerárquico dentro del centro de trabajo respecto del acosado, esta última tiene un nivel de dependencia del acosador

b) Acoso laboral vertical ascendente: esta modalidad es menos frecuente, y se origina cuando varios trabajadores que tiene la condición de dependientes y tiene un menor cargo jerárquico dentro del centro de trabajo, acosan a un trabajador que ostenta un nivel jerárquico superior.

c) Acoso laboral horizontal: esta modalidad se origina entre compañeros de trabajo que están en un mismo nivel jerárquico en el centro de trabajo.

Artículo 6° Ámbito de aplicación.

Dentro del ámbito de aplicación de la Ley están comprendidos los prestadores de servicio de carácter personal, personal formativo a nivel pre profesional y profesional; sujetos al régimen laboral de la actividad privada y régimen laboral del sector publico

Artículo 7° Responsabilidad del empleador

El empleador como responsable de la organización está obligado promover actividades para capacitar sobre el acoso laboral a los trabajadores; asimismo establecer medidas preventivas; correctivas y de sanción como parte de una política que promueva un ambiente saludable a la búsqueda de un mejor clima laboral.

Estos procedimientos o protocolos deberán incluirse dentro de su Reglamento Interno de Trabajo y poner a conocimiento de estas medidas a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 8° Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Los reglamentos internos de trabajo de la organización del sector privado y público deberán prever de mecanismos preventivos respecto de las conductas sobre acoso laboral estableciendo un procedimiento conciliatorio a nivel interno con la finalidad de superar el problema.

La empresa deberá formar un comité paritario cuando tenga un número no menor de diez (10) trabajadores; el comité asumirá sus funciones según lo precise el reglamento interno de trabajo para actuar ante un problema de acoso laboral con la finalidad de buscar una solución.

La víctima deberá poner a conocimiento del acoso laboral al comité; quien realizara la investigación, primero dilucidando que no corresponde a una causa distinta al acoso laboral, de ser así; se debe proteger al trabajador; no aplica el despido como consecuencia de represalias del empleador por haber realizado la denuncia; esta protección durara hasta que termine la investigación realizada por el comité, esto no aplica; si la victima comete una falta grave independientemente a la denuncia por acoso laboral.

La víctima de acoso laboral, también podrá poner a conocimiento a la Autoridad Administrativa de trabajo con competencia territorial, la denuncia podrá realizarla por escrito o medio virtual, con la finalidad que investigue y sancione a la empresa por incumplimiento de lo previsto en el artículo 6°, caso contrario buscar una solución conciliatoria ante la autoridad administrativa con la finalidad de superar la situación del acoso laboral.

Artículo 9° La Autoridad Administrativa de Trabajo

La autoridad administrativa de trabajo al tener conocimiento de una denuncia por acoso laboral, deberá citar a las partes para solicitar información al comité paritario; y posterior a ello, tendrá una labor de veedor en las actuaciones, salvo

decisión del acosado y decida que se inicien una inspección laboral a la empresa sobre acoso laboral y se actuara conforme a la Ley General de Inspección de trabajo.

Artículo 10° Plazo de actuación de la empresa

El responsable de la entidad pública o empresa privada, tendrá un plazo de treinta (30) días naturales para que realicen las indagaciones sobre la denuncia de acoso laboral, el plazo se contabilizara desde que el responsable tuvo conocimiento a través de un medio oficial escrito o virtual, esto es, con la finalidad de aplicar acciones correctivas y cese del acoso laboral; de ser el caso, por su complejidad se prorrogará por única vez, por veinte (20) días naturales.

Artículo 11°.- Cese de la relación laboral

Si se configurara los requisitos previstos en el art 3º, de la presente ley; la víctima de acoso laboral, dará por terminado el vínculo laboral situación y comunicara por medio oficial por documento escrito o virtual; situación que se equipara al despido indirecto, responsabilizando a la entidad pública o empresa privada; esta situación no se debe considerar como un abandono de labores; quedando a su libre derecho de la víctima de accionar judicialmente por indemnización por daño moral que afectó a derechos inmateriales como la dignidad, ante un juzgado en materia laboral con competencia territorial en el lugar donde prestó sus servicios o donde está ubicada la principal

Artículo 12°.- Indemnización

Esta se aplicará de acuerdo a las normas sustantivas contenidas en el código civil, ley de seguridad y salud en el trabajo, pertinentes y otras de carácter complementario y las normas de la Ley procesal del trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia en el trabajo, no es un problema aislado en nuestro país, avanza silenciosamente y afecta los derechos fundamentales del trabajador; al respecto la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en junio de 2019 ha emitido el convenio 190 que regula la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; esta dación responde a un pedido mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su oportunidad calificó al acoso laboral como un problema de salud pública latente, considerando a esta conducta como ilegítima originada por la envidia de los éxitos logrados por la víctima y por temor a perder su empleo o presencia en el centro trabajo; además de ello, las víctimas son discriminadas vulnerando lo predicado en el texto constitucional que nadie puede ser discriminado por razón de un trabajo que afecte a la dignidad; desde el punto de vista macro esto se avizora que esta conducta tendenciosa e ilegítima se transmite dentro del régimen laboral público y régimen laboral privado, proyectándose a afectar el derecho al trabajo, desarrollo profesional, a un proyecto de vida, derecho a la igualdad, no discriminación, y la dignidad del trabajador; afectando además la salud física y psicológica de los trabajadores.

Efectos de la iniciativa en la Legislación Nacional.

El Estado hasta la fecha no ha reaccionado a este problema que perjudica a la población laboral, urge que este problema sea regulado a través de una norma que pretenda prevenir, erradicar y sancionar el acoso en los centros de trabajo tanto a nivel público como privado; y que se comprometa a los departamentos de recursos humanos de cada empresa a coadyuvar con esta norma, y permita capacitar a los trabajadores para que actúen sospechen que se encuentran ante un acoso laboral, situación que afecta a los derechos fundamentales y salud del trabajador.

Actualmente nuestro ordenamiento jurídico peruano no regula la figura jurídica del acoso laboral ,es por ello que ante la variedad de casos que se han podido

observar esta acción tendenciosa afecta de manera indubitable la dignidad del trabajador, teniendo en cuenta dicha incidencia se ha creído conveniente crear la presente propuesta legislativa, la cual no se opone a ninguna norma constitucional, ni genera afectación a ninguna norma de rango inferior, muy por el contrario, busca proteger a los trabajadores tanto del sector público y privado del país, por consiguiente, el objetivo de dicha propuesta normativa es que no sean trasgredidos los derechos fundamentales del trabajador (derecho al trabajo, igualdad, no discriminación) a través del acoso laboral; asimismo esta propuesta busca sancionar aquellos que vulneren sus derechos y su dignidad

Análisis Costo Beneficio

La presente propuesta legislativa no le demandará ningún costo al Estado, por el contrario, busca adoptar medidas urgentes y concretas para garantizar la protección de los derechos laborales y así mismo lograr el desarrollo integral de los trabajadores dentro de un ámbito laboral que no transgreda sus derechos, por lo tanto, con la presente propuesta normativa se estaría coadyuvando a crear mecanismo y fortaleciendo políticas para la protección de los trabajadores de los sectores públicos y privados.

IX.- REFERENCIAS

Abajo, F. (2004). Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. Argentina: Depalma.

Agra, et al, (2004). La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo: España. Laborum.

Altes, J. (2002). El acoso sexual en el trabajo. Valencia – España: Tirant lo Blanch.

Blancas, C. (2007). El acoso moral en la relación del trabajo. Lima- Peru: Palestra editores

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 abogado. Universidad de Manizales- Colombia

Recuperado de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>

Consultado el 25 de mayo de 2019

Boletín EsSALUD. (2015) Centro de Prevención de Riesgos.

Recuperado de:

http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Consultado el 13 de junio de 2019.

Burdeau, G (1972) “Les libertés publiques”. Paris: LGDJ - Tomo I. Paris: Presses Universitaires de France.

Carta Fundamental de los Derechos de la Unión Europea. (2009) Estrasburgo “sobre la dignidad”

Recuperado de:

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm>

Consultado el 8 de enero de 2020.

Castillo, R. (2016) “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca-2015” – Tesis para Licenciada social- Universidad Nacional del centro del Perú- Huancayo- Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consultado: 17 de noviembre de 2019

Chirinos, M; Pérez, E (2018) “El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro de los Olivos – Lima-2017” Tesis para Abogado por la Universidad Señor de Sipan, Pimentel – Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6012/Enciso%20Chirinos%200%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consultado: 02 de agosto de 2019

Colunga, C., & al (2011). El Acoso Laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la Mesa Mobbing y Salud. Medicina Social, Salud para Todos, No. 4, vol. 6. pp. 346-351

Constitución Española de 1978. Título I. De los derechos y deberes fundamentales.

Recuperado de:

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>.

Corte Constitucional de Colombia (2002) Bogotá, Acción de Tutela, T-881-02, Magistrado ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett

Corte Constitucional de Colombia (2004) Bogotá, Acción de Tutela, T-645-04, Magistrado ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis

Corte Constitucional de Colombia (2007) Bogotá, Demanda de inconstitucionalidad, C780-07, Magistrado ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional de Colombia (2016) Bogotá, Acción de tutela, T-239-16, Magistrado ponente Dr. José Ignacio Pretelt Chaljut

Cortina, Adela.(2009) Las fronteras de la persona. El valor de los animales, la dignidad de los humanos. Madrid- España- Taurus.

Chiavenato, I (2009) Gestion del talento humano, Bogota: Mc Graw- Hill

García J. (2003) “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”. Ed. Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid- España.

Guerrero G (1999). Principios fundamentales del derecho del trabajo. Bogotá, Leyer.

Gomez Y. (2011) Dignidad Y Ordenamiento Comunitario.

Recuperado de:

<http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/09yolanda.htm>.

Consultado: 11 de mayo de 2019.

González J. y Rodríguez M. (2005) Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT- 60. Madrid: EOS.

Gonzales, N. (2015) *“Insertar en el código integral penal, en el acoso laboral como delito de acción penal pública- tesis para abogado. Universidad nacional de Loja- Ecuador*

Recuperado de:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8580/1/N%C3%A9stor%20Seraf%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

Consultado el 8 de enero de 2019

Habermas, J (2010). *El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*. vol. LV, no. 64. Diánoia

Hernandez G. (1982) *“El cambio político español y la contitucion” editorial planeta, Barcelona –España*

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Recuperado de:

http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consultado: 15 de abril de 2019

Heinemann, P.P. (1972). *Mobbing – Gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Natur och kultur

Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Buenos Aires- Argentina, Editorial Paidós.

ILO (1998) “violence at work”, Book, Publicartions

Recuperado de:

https://www.ilo.org/global/publications/ilobookstore/orderonline/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm

Consultado: 15 de mayo de 2019

ILO (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso,(núm. 190)

recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Consultado: 05 de marzo de 2019

Inostroza, M. & González, C. (2008). *Estudio Exploratorio: Vivencias y Consecuencias de Víctimas de Mobbing Según Género. Tesis de Maestría, Escuela de Psicología. Universidad Académica de Humanismo Cristiano, Chile.*

Kant, I (2002). *Fundamentación para una metafísica de las costumbres*. Versión castellana: Roberto R. Aramayo, Madrid, Alianza Editorial

Kant, I (1992) *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Real Sociedad Matritense de Amigos del País, Madrid – España.

Laiza, J. (2018) “fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales” Tesis para Abogado por la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20FInal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consultado: 02 de octubre de 2019

Leymann, H. (1990): “*Mobbing and psychological terror at workplaces*”. *Violence and Victims*, vol.5, 1990, USA. La primera publicación en los EE.UU.

Leymann, H. (1993). *Mobbing (La travail). persecution au Paris*: Seuil.

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

León, L. (2007). Cómo leer una sentencia. A propósito de los retos de la responsabilidad civil frente a los daños por violencia psicológica en el centro de trabajo (mobbing) en: *La responsabilidad civil, líneas fundamentales y nuevas perspectivas*. (2ª ed. corregida y aumentada). Lima: Juristas editores. Lima.

López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2008). “Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

Lorenz, K. (1966). *On aggression [Sobre la agresión: El pretendido mal]*. United Kingdom, London: Methuen & Co.

Medero, B. (2012) “*El acoso psicológico (mobbing) en el trabajo en una muestra de estudiantes de una institución de educación Superior en Puerto Rico*” Tesis doctoral-Universidad del Turabo- Puerto rico.

Recuperado de:

https://gurabo.uagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis_Doctorales/2013/BMedero.pdf

Consultado: 18 de noviembre de 2019

Melia J. (2007) El modelo tricondicional: una guía para el diagnóstico y la intervención en prevención. *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laborales*.

Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European journal of work and organizational psychology*.

Molina C. (2003) «Protección y eficacia de los derechos socio laborales en el modelo social en la Constitución Española de 1978», MTAS, Madrid- España

Moreno y Torres (2015). “Prevalence of psychological violence and mobbing in workers from Latin America”

Recuperado de :

<https://www.redalyc.org/html/292/29248180004/> (última consulta del 23 de marzo del 2019).

Motta Y. (2019) en su tesis “Relación entre el acoso laboral “Mobbing” y su práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas” Tesis para Doctor en Administración, por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima – Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%c3%93PEZ%20YARELA%20SIDNEY%20%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consultado: 15 de mayo de 2019

Olweus, D. (1994). Bullying at school: Long-term outcomes for the victims and an effective school-based intervention program. In L. R. Huesmann (Ed.), *Aggressive behavior: Current perspectives* (pp. 97–130). New York: Plenum Press.

Pacheco L., (2007) *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*, Thomson-Civitas-Aranzadi, Cizur Menor.

Parés, M. (2007). El lenguaje en el mobbing. En F. Peña, P. Ravelo & S. Sánchez (coord.) *Cuando el trabajo nos castiga* – Editorial Eón – Mexico.

Parés, M. (2007). Las Fases del mobbing. En F. Peña, P. Ravelo, & S. Sánchez, (coord.) *Cuando el trabajo nos castiga* –Editorial - Eon- Mexico.

Parés, M. (2007). Mobbing: estudiando al grupo acosador desde la antropología. En F. Peña, P. Ravelo & S. Sánchez, (coord.) *Cuando el trabajo nos castiga* (págs. 133-165). Mexico: Eón.

Peces Barba, Gregorio (2007). *Los derechos Humanos ante los desafíos internacionales de la diversidad cultural*. Valencia, Tirant lo Blanch.

Pérez, A (1995). *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid- España, Tecnos S.A.

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

Piñuel Zabala, I (2003) "Mobbing. Manual de autoayuda". Madrid. Aguilar

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57

Recuperado de:

<http://www.navarro.cl/historico/mobbing/DOCS/mobbing.pdf>

Consultado: 25 de enero de 2020

Rivera R. (2018) “La dignidad de la persona humana como valor supremo y el derecho al honor en la legislación civil peruana” Tesis para Doctor en Derecho por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima- Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS_DOCTORADO_DERECHO_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PARED%20ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Consultado: 17 de febrero de 2020

Romero, M. (2004). "Protección frente al acoso en el trabajo". España: Bomarzo.

Rodríguez, P. (2004). El acoso moral en el trabajo. España. Ediciones jurídicas.

Sacristán, J. (2017) "Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales- Tesis Doctoral – Universidad de Salamanca- España.

Recuperado de:

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137146/DPSA_SacristanRodriguezJM_Variables.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consultado: 02 de enero de 2020

Sagardoy B. (2005), "Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, Cuadernos Civitas, Thomson- Civitas, Madrid, - España

Scialpi, D. (2005). Violencia laboral y desamparo institucional aprendido. Revista Jurisprudencia Argentina.

Scialpi, D. (2005). Violencia laboral y desamparo institucional aprendido. Revista Jurisprudencia Argentina.

Stein E. (1973) "Derecho político" traducción del alemán de, Fernando Sainz Moreno; nota preliminar a la edición española de Francisco Rubio Llorente. -- [Ed. española, 1ª].- Madrid - España: Aguilar.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L.Cooper & I. Robertson (Eds.). International review of industrial and organizational psychology. New York: Wiley.

Scialpi, D. (2007). *Violencias en la Administración Pública. Revista Venezolana de Gerencia,*

Sagardoy B. (2005), "Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, Cuadernos Civitas, Thomson- Civitas, Madrid, - España.

Sinay, S. (2012). *¿Para qué trabajamos?: ser lo que hacemos o hacer lo que somos. Buenos Aires, Argentina, editorial Paidós.*

Tobal, M y CanO, A. (2005). *Estrés y Trabajo: Cómo hacerlos compatibles. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.*

Tórtola, P. (2015) "Perfil de la víctima del acoso laboral o Mobbing y su relación en la productividad laboral- Tesis para Psicóloga _ Universidad san Carlos de Guatemala- Guatemala.

Recuperado de:

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/3827/1/T%2013%282913%29.pdf>

Consultado: 28 de enero de 2020

Tribunal Consttucional de España (2013) España, Recurso de inconstitucional, Sentencia 17/2013, Magistrado ponente Dr. Ramon Rodriguez Arribas.

Tribunal Constitucional del Perú (2005) “*Accion de amparo, STC N° 1417-2005-PA/TC- Lima; Magistrado ponente Dr. Javier Alva Orlandini.*

Tribunal Constitucional del Perú (2005) “*Proceso de amparo, STC N° 2802-2005-PA/TC- Piura; Magistrado ponente Dr. Javier Alva Orlandini.*

Tribunal Constitucional del Perú (2004) Accion de amparo, STC N° 2016-2004-AA/TC- Lima, Magistrado ponente Dr. Javier Alva Orlandini.

Tobal, M y CanO, A. (2005). *Estrés y Trabajo: Cómo hacerlos compatibles. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.*

Vicente E. (2010) *Una mirada a la interpretación de los derechos económicos, sociales y culturales en las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico.*

Vivar (2016) “El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de justicia de la Nación” Tesis Grado de Maestra en derecho Constitucional y Derechos Humanos- Universidad Panamericana de México- México

Recuperado de:

<http://biblio.upmx.mx/tesis/156027.pdf>

Consultado: 02 de enero de 2020

Von, I (1982) *La dignidad del hombre en el derecho constitucional. En: REDC. CEC, Madrid, Año 2, No.5, Mayo-agosto.*

X.- ANEXOS

Anexo 1

Anexo 2

Anexo 3

Anexo 4

Anexo 5

Anexo 6

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE ACOSO LABORAL.

Sr (a). Trabajador/a.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su respuesta sobre las dimensiones del acoso laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, las respuestas de este cuestionario servirán únicamente con fines académicos serán totalmente confidenciales. Agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad: _____ años

1.2. Sexo: Mujer () Varón ()

Acoso Laboral		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Atenta contra la dignidad del trabajador						
1	¿Le atribuyen conductas ilícitas o no éticas para perjudicarlo?					
2	¿Tratan de hacerle sentir que usted no puede realizar ninguna labor?					
3	¿Intentan insistentemente de desmoralizarlo?					
4	¿Le bloquean o impiden reiteradamente las oportunidades de algún ascenso o mejor trabajo?					
5	¿Difunden rumores acerca de usted con el fin de perjudicarlo?					
6	¿Le controlan excesivamente con el fin de hallar algún error en su trabajo y criticarlo?					
7	¿Le hacen bromas inapropiadas que causa escarnio a su persona?					
8	¿Ha sido humillado o ridiculizado en su trabajo?					
Afecta el desempeño laboral						

9	¿Los trabajos o actividades que se le encargan requieren experiencia superior a sus competencias que posee y le asignan labores con la intención de desacreditarle y/o desvalorizar su trabajo?					
10	¿Se le critica y descalifica tan severamente en su trabajo que ya duda de su capacidad para hacer bien su trabajo?					
11	¿Se le obstaculiza las posibilidades de comunicarse con compañeros y/o con otras áreas de la empresa?					
12	¿Le ignoran sus éxitos laborales y le atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a usted?					
13	¿Le interrumpen continuamente cuando trata de emitir alguna opinión sobre su trabajo?					
14	¿Se le ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo originando angustia en su persona?					
15	¿Se le evita o rechaza en el trabajo, mediante gestos de menosprecio?					
16	¿Se ignora su presencia, no se dirigen a usted y siempre a terceros en una reunión de trabajo?					
Afecta la salud del trabajador						
17	¿Ha tenido miedo, pánico ir a trabajar, porque no existe un clima laboral idóneo, e incluso ha sorteado la posibilidad de renunciar?					
18	¿Esta situación afectada su salud, le provoca insomnio, anímicamente se siente muy mal?					
19	¿El trato que recibe de sus jefes y compañeros le ha provocado un cuadro de estrés?					
20	¿Esta situación de acoso en el trabajo origina afectación a sus emociones y trasciende a su ámbito familiar?					

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DIGNIDAD DEL TRABAJADOR.

Sr (a). Trabajador/a.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su respuesta sobre la dimensión de la dignidad de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, las respuestas de este cuestionario servirán únicamente con fines académicos serán totalmente confidenciales. Agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Código del Encuestado: _____ Fecha: _____

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad: _____ años

1.2. Sexo: Mujer () Varón ()

Dignidad Del Trabajador		nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Vulneración de los derechos fundamentales						
1	¿Considera usted que su jefe realiza trato desigual respecto de sus compañeros su derecho a la igualdad?					
2	¿Considera que el acoso laboral si fuera realizado por su jefe o compañeros afecta su derecho al trabajo?					
3	¿Considera que su dignidad es afectada por actos tendenciosos realizados por su jefe y/o compañeros?					
4	¿Considera que el acoso laboral vulnera el derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador?					
5	¿Considera que se debe legislar sobre el acoso laboral en nuestro país con la finalidad de proteger al trabajador?					
Dignidad del trabajador como valor supremo						
6	¿Cree usted que el Congreso debe crear una norma que proteja legalmente a la dignidad del trabajador y sancione el acoso laboral,					
7	¿Considera usted que el acoso laboral es una forma de violencia psicológica en el centro del trabajo?					
8	¿Considera que el Estado debe tener entre sus políticas ratificar el convenio 190 OIT que se refiere a la violencia y acoso en el centro de trabajo?					
9	¿Considera que el acoso laboral en su centro de trabajo afecta su libre desarrollo como trabajador?					

10	¿Su empleador protege su dignidad de la violencia psicológica en su centro de trabajo conocida como acoso laboral?					
Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad del trabajador						
11	¿La dignidad del trabajador es intangible y no puede ser violentada por el acoso dentro del centro de trabajo?					
12	¿Cree usted que la dignidad del trabajador no puede ser manipulada ni agredida psicológicamente mediante actos contenidos por acoso laboral?					
13	¿Considera usted que la intangibilidad y la inviolabilidad de la dignidad del trabajador, podrá ser protegido con la dación de una norma sobre el acoso laboral?					
14	¿Cree usted que en su centro de trabajo han afectado su dignidad con actos continuos y frecuentes que han llevado a ponerlo en una situación de desmedro emocional?					
15	¿Usted tiene conocimiento que su dignidad como trabajador es un derecho fundamental de carácter inviolable?					
Valor del libre desarrollo del trabajador						
16	¿Usted sabe que el acoso laboral afecta la naturaleza racional de la dignidad con fin en si mismo?					
17	¿La afectación de su dignidad a través del acoso laboral en su centro de trabajo ha perjudicado su libre desarrollo como persona y profesional?					
18	¿Usted cree que su dignidad y sus derechos laborales se ven afectados por el acoso laboral?					
19	¿Usted cree que el acoso laboral de ser regulado por una Ley en nuestro país protegería al trabajador en su dignidad tal como existe una ley que regula el hostigamiento sexual en el trabajo?					
20	¿Usted tiene conocimiento que la OIT ha adoptado el convenio 190 OIT que regula la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que tiene como consigna el respeto de la dignidad del ser humano?					

Anexo 8

CÁLCULO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Variable: Acoso laboral

Variable 1 : Acoso Laboral																				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4
6	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	1	4	4	1	3	2	4	5	5	5
7	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	1	3	5	2	2	3	5	4	4	5
8	1	2	3	1	5	3	5	3	4	3	2	4	4	3	3	5	5	4	4	5
9	2	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4
10	2	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	2	3	4	3	3	4	4	5
11	1	2	2	1	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	5
12	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5
13	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
14	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	1	3	4	4	4
15	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5
16	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3
17	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5
18	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	3	4	4
19	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
20	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4

Variable: Dignidad del trabajador

Variable 2 Dignidad del Trabajador																				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
15	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5

Anexo 9

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

VARIABLE: ACOSO LABORAL

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,75	151,145	,429	,907
P2	68,25	155,355	,469	,905
P3	68,15	157,924	,377	,907
P4	68,00	151,368	,411	,907
P5	68,00	146,947	,610	,902
P6	68,15	143,818	,748	,898
P7	68,00	144,632	,729	,898
P8	67,95	144,050	,726	,898
P9	67,85	154,450	,524	,904
P10	68,30	153,695	,477	,905
P11	68,60	156,253	,277	,911
P12	68,30	153,063	,589	,903
P13	68,05	149,629	,558	,903
P14	68,40	152,147	,464	,905
P15	68,30	155,589	,424	,906
P16	68,40	156,568	,264	,911
P17	67,90	145,779	,701	,899
P18	67,70	144,011	,757	,898
P19	67,70	142,116	,833	,895
P20	67,55	146,787	,640	,901

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

VARIABLE: DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	90,05	18,682	,190	,793
P2	89,90	18,411	,350	,780
P3	89,75	19,776	,040	,795
P4	89,80	19,011	,241	,786
P5	89,80	19,221	,181	,789
P6	89,80	19,326	,152	,791
P7	89,80	19,642	,064	,795
P8	89,85	19,608	,060	,796
P9	90,10	16,200	,533	,766
P10	90,05	16,471	,653	,757
P11	89,90	17,042	,567	,765
P12	89,95	16,892	,581	,763
P13	89,80	17,326	,561	,766
P14	90,00	16,632	,626	,760
P15	89,85	17,503	,486	,771
P16	90,00	16,421	,673	,756
P17	89,85	19,503	,087	,794
P18	89,70	19,063	,329	,783
P19	89,70	20,116	-,061	,797
P20	89,75	18,934	,305	,783

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	20

Anexo 10
GUIA DE ENTREVISTA

1. PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad “Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en Gobierno Regional Tumbes – 2020”; Es en este contexto problemático que se plantea como técnica a la entrevista e instrumento a la guía de entrevista que permita tener un contacto directo con los expertos en el tema de estudio y de esta forma validar la hipótesis planteada.

2. INSTRUCCIONES.

Para la ejecución de la entrevista deberá considerarse los grupos o categorías de las personas a entrevistar, luego se debe realizar la primera comunicación con el entrevistado, posterior a ello debe plantearle la problemática, y finalmente concertar la cita que haga efectiva dicha práctica de recojo de información.

3. CUERPO.

En este apartado se deberá tener en cuenta la secuencia de preguntas que se realizaran a los especialistas y la finalidad de cada pregunta para validar la hipótesis, asimismo se indica que con la entrevista se pretende dar cumplimiento a los objetivos específicos, que son los siguientes:

3.1.- Determinar la incidencia del acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020

3.2.- Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.

3.3.- Determinar la incidencia del acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.

3.4.- Determinar la incidencia del acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.

Debo precisar que me he visto en la necesidad de realizar dos preguntas preliminares a los entrevistados; y son las siguientes:

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre el acoso laboral? ¿Qué opina acerca de ello?
2. Tiene conocimiento que la OIT ha otorgado el convenio 190 que se refiere al acoso y violencia en el centro de trabajo; ¿usted cree que nuestro país debe promulgarla y ratificarla?

Atendiendo a los objetivos anteriores se propone la siguiente estructura:

3. ¿Qué entiende usted por acoso laboral y que relación guarda este con el derecho al trabajador?
4. ¿Usted cree que el acoso laboral afecta los derechos fundamentales del trabajador? ¿por qué?
5. ¿Considera usted que el acoso laboral afecta el valor supremo de la dignidad del trabajador? ¿Por qué?
6. ¿Por qué usted cree que la Constitución Política del Perú considera a la dignidad como valor supremo de la persona humana?
7. ¿Considera usted que el Estado protegería la inviolabilidad de la dignidad del trabajador mediante una norma que regule el acoso laboral? ¿por qué?
8. ¿Por qué considera usted que los derechos al trabajador deben ser inviolables e intangibles dentro de un estado de derecho?
9. ¿Usted cree que si el poder legislativo promulga una norma que regule acoso laboral, estaría garantizando la protección de la dignidad y libre desarrollo del trabajador?
10. ¿En qué medida usted cree que el acoso laboral afectaría el derecho a un libre desarrollo y desempeño laboral?

4. CIERRE.

Finalmente, luego de haber realizado la entrevista, confrontado ideas, aportado al desarrollo de la misma y haber obtenido los presupuestos necesarios para la validación de la hipótesis; se deberá realizar una revisión integral de las respuestas y se agregará algún fundamento que haya quedado aislado en el transcurso de la entrevista, y posterior a ello se presentará a la entrevista

ANEXO 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL ACOSO LABORAL EN LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR EN GOBIERNO REGIONAL TUMBES - 2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p style="text-align: center;"><i>Problema general</i></p> <p>¿Cuál es la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><i>Hipótesis General</i></p> <p>El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020</p>	<p style="text-align: center;"><i>Objetivo General</i></p> <p>Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en Gobierno Regional Tumbes - 2020.</p>	Acoso laboral	<p>Acoso laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referencias históricas del acoso laboral • Contexto nacional e internacional del acoso laboral • Acoso laboral concepto • Acoso laboral y sujetos intervinientes. • Características del acoso laboral • Tipos de acoso laboral • Consecuencias del acoso laboral. • Perspectiva del acoso laboral a nivel legislativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atenta contra la dignidad del trabajador • Afecta el desempeño laboral • Afecta a la salud del trabajador 	<p>No Experimental</p> <p>Correlacional explicativo y trasversal</p> <p>Población: 126</p>
<p style="text-align: center;"><i>Problemas específicos</i></p> <p>Pe1: ¿Cómo incide el acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales</p>	<p style="text-align: center;"><i>Hipótesis Específicas</i></p> <p>He1: El acoso laboral incide significativamente en la vulneración de los derechos fundamentales</p>	<p style="text-align: center;"><i>Objetivos específicos</i></p> <p>OE1 Determinar la incidencia del acoso laboral en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre del autor del libro que obtienes información 	<p>Muestra: 40</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes - 2020?</p> <p>Pe2: ¿Cómo incide el acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?</p> <p>Pe3: ¿Cómo incide el acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?</p> <p>Pe4: ¿Cómo incide el acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020?</p>	<p>del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020</p> <p>He2: El acoso laboral incide significativamente en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020</p> <p>He3: El acoso laboral incide significativamente en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020</p> <p>He4: El acoso laboral incide significativamente en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020</p>	<p>en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020</p> <p>OE2: Determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador como valor supremo en el Gobierno Regional de Tumbes 2020</p> <p>OE3: Determinar la incidencia del acoso laboral en el derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.</p> <p>OE4: Determinar la incidencia del acoso laboral en el valor del libre desarrollo del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.</p>	<p>Dignidad del trabajador</p>	<p>Dignidad del trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dignidad de la persona humana desde el punto de vista filosófico. • Dignidad de la persona en la constitución política del Estado. • Dignidad del trabajador • Derecho del trabajo • Vulneración del de derecho humano al trabajo. • Vulneración de los derechos humanos en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Vulneración de los derechos fundamentales • Dignidad del trabajador como valor supremo del trabajador • Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador. • Valor del libre desarrollo del trabajador 	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista.</p> <p>Sobre acoso laboral</p> <p>Sobre la dignidad del trabajador.</p> <p>Método de análisis</p>
--	---	--	--------------------------------	--	--	---

ANEXO 12

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: El acoso laboral en la dignidad del trabajador del Gobierno Regional de Tumbes 2020.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES
ACOSO LABORAL	Conductas reiteradas y persistentes en el tiempo que atentan contra la dignidad de la persona desde desvalorización de las capacidades del trabajador, desbordamiento por asignación de tareas irrealizable (Leymann 1996:26)	Para la presente investigación se considera la variable de acoso laboral que tiene tres dimensiones con 12 ítems y se medirá en la encuesta como instrumento utilizado a los trabajadores del GRT y se considera medir las respuestas por Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, además entrevistas a profesionales de derecho en materia de derecho laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Atenta contra la dignidad del trabajador • Afecta el desempeño laboral • Afecta a la salud del trabajador 	Control excesivo Agresión psicológica Acceso al ascenso Bromas sobre su persona Menosprecio profesionalmente Desvalorización de su trabajo Distorsión de opiniones Acusar innecesariamente de incumplimientos Asignación de trabajo por debajo de su capacidad Afectación a su estado emocional Trabajos nocivos para la salud
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES
DIGNIDAD DEL TRABAJADOR	La dignidad del hombre es fin en sí mismo, concepto acertado por Marx, en esa misma línea (Pacheco L: 2007 p. 30) afirma dentro del orden social se fundamenta la dignidad humana del trabajador; por último (Navarrete 2003: p.1205) señala que “el respeto a la dignidad del trabajador sigue siendo más un principio normativo (deber ser) que una realidad, un dato fáctico (ser)”	Para medir la variable de dignidad del trabajador tiene cuatro dimensiones con 12 ítems que permitirá la recolección de datos y la información a través de la técnica de la encuesta aplicado a los trabajadores del GRT y se consideró medir las respuestas por Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, además entrevistas a profesionales de derecho en materia de derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador • Dignidad del trabajador como valor supremo • Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador. • Valor del libre desarrollo del trabajador 	Derechos constitucionales de la persona humana Derecho humano al trabajo Derechos humanos en el trabajo Valor supremo de toda sociedad política Caracteriza a la persona como ser racional libre de voluntad Valor inherente a toda persona humana Inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador La dignidad y la autonomía de la persona humana La dignidad en su dimensión de naturaleza racional como fin en sí mismo La dignidad y derechos humanos laborales

Anexo 13
MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Título: Acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes 2020.

Título: Acoso laboral en la dignidad del trabajador del Gobierno Regional de Tumbes 2020								
Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems		N° de ítems	Peso	escalas	Instrumento
ACOSO LABORAL	Atenta contra la dignidad del trabajador	1)conductas ilícitas y no éticas; 2) control excesivo; 3) agresión físicamente; 4) acceso al ascenso; y 5) bromas sobre su persona	1	¿Le atribuyen conductas ilícitas o no éticas para perjudicarlos?	8	40%	1)Nunca; 2) Casi nunca; 3) A veces; 4) Casi siempre; 5) Siempre	Cuestionario
			2	¿Tratan de hacerle sentir que usted no puede realizar ninguna labor?				
			3	¿Intentan insistentemente de desmoralizarlo?				
			4	¿Le bloquean o impiden reiteradamente las oportunidades de algún ascenso o mejora en su trabajo?				
			5	¿Difunden rumores acerca de usted con el fin de perjudicarlo?				
			6	¿Le controlan excesivamente con el fin de hallar algún error en su trabajo y criticarlo?				
	Afecta el desempeño laboral	Menos precio profesionalmente; desvalorización de su trabajo; distorsión de opiniones; y acusar de incumplimientos	7	¿Le hacen bromas inapropiadas que causa escarnio a su persona?	8	40%		
			8	¿Ha sido humillado o ridiculizado en su trabajo?				
			9	¿Las actividades que le encargan requieren una experiencia superior a las competencias que posee, y le asignan con la intención de desacreditarle y/o desvalorizar su trabajo?				
			10	¿Se le critica y descalifica tan severamente en su trabajo que ya duda de su capacidad para hacer bien su trabajo?				
			11	¿Se le obstaculiza las posibilidades de comunicarse con compañeros y/o con otras áreas de la empresa?				
			12	¿Le ignoran sus éxitos laborales y le atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a usted?				
			13	¿Le interrumpen continuamente cuando trata de emitir alguna opinión sobre su trabajo?				
	Afecta la salud del trabajador	Asignación de trabajo por debajo de su capacidad; afectación a su estado emocional; y trabajos nocivos para su salud	14	¿Se le ataca verbalmente criticando los trabajos que realizó originando angustia en su persona?	4	20%		
			15	¿Se le evita o rechaza en el trabajo (¿evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio?				
			16	¿se ignora su presencia, no se dirigen a usted y siempre a terceros en una reunión de trabajo?				
			17	¿Ha tenido miedo, pánico, ir a trabajar, porque no existe un clima laboral idóneo, e incluso he sorteado la posibilidad de renunciar?				
			18	¿Esta situación ha afectado su salud, le provoca insomnio, anímicamente se siente muy mal?				
			19	¿El trato que recibe de sus jefes y compañeros le ha provocado un cuadro de estrés?				
			20	¿Esta situación de acoso en el trabajo origina afectación a sus emociones y trasciende en su ámbito familiar?				

			Total		20	100%		
DIGNIDAD DEL TRABAJADOR	Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador	Derecho constitucional de la persona humana; Derecho humanos al trabajo; derechos humanos en el trabajo;	1	¿Considera usted que su jefe realiza un trato desigual respecto de sus compañeros afectando su derecho a la igualdad?	5	25%	1)Nunca; 2) Casi nunca; 3) A veces; 4) Casi siempre; 5) Siempre	Cuestionario
			2	¿Considera que el acoso laboral realizado por su jefe y/o compañeros afecta su derecho al trabajo?				
			3	¿Considera que su derecho humano al trabajo es perjudicado por estos actos continuos y tendenciosos por su jefe y/o compañeros?				
			4	¿Considera que el acoso laboral vulnera sus derechos fundamentales al trabajo y su dignidad?				
			5	¿Considera que se debe legislar sobre el acoso laboral con la finalidad de proteger al trabajador?				
	Dignidad del trabajador como valor supremo	Valor supremo de toda sociedad política; caracteriza a la persona como ser racional libre de voluntad;	6	¿Cree usted que el congreso debe crear una norma que proteja legalmente a la dignidad del trabajador y sanciones el acoso laboral?	5	25%		
			7	¿Considera usted que el acoso laboral es una forma de violencia psicológica en el centro de trabajo?				
			8	¿Considera que el Estado debe tener entre sus políticas ratificar el convenio 190 OIT que se refiere a la violencia y acoso en el centro de trabajo?				
			9	¿Considera que el acoso laboral en su centro de trabajo afecta su libre desarrollo como trabajador?				
			10	¿Su empleador protege su dignidad de la violencia psicológica en su centro de trabajo conocida como acoso laboral?				
	Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador	Valor inherente de toda persona humana; inviolabilidad de la dignidad de la persona humana; intangibilidad de la dignidad de la persona humana	11	¿Cree usted que el derecho al trabajo como derecho humano debe ser protegido para que no sea vulnerado por el acoso laboral?	5	25%		
			12	Su jefe y compañeros realizan actos que violenten sus derechos como trabajador				
			13	Cree usted que el empleador por su condición vulnera los derechos consignado en la constitución				
			14	El empleador ha realizado actos en las cuales se afecten las remuneraciones de su trabajador				
			15	Su jefe de su centro laboral ha realizado actos por el cual usted no pueda acceder a sus beneficios				
	Valor del libre desarrollo del trabajador	La dignidad y la autonomía de la persona humana; la dignidad en su dimensión de naturaleza racional como fin en si mismo; la dignidad y derechos humanos laborales	16	Cree usted que su jefe de su centro laboral realiza actos que no le permitan su desarrollo profesional	5	25%		
			17	En algún momento su jefe le ha prohibido manifestar ideas que coadyuven a mejorar sus labores				
			18	En su centro de trabajo le otorgan los recursos necesarios para su desarrollo laboral				
			19	El empleador lo incluye en los grupos de trabajo para realizar diferentes actividades				
			20	Recibe un control excesivo de sus labores lo cual no le permite desarrollarse profesionalmente				
			Total		20	100%		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“EL ACOSO LABORAL EN LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES DE 2020.

OBJETIVO: Determinar cuál es la incidencia del acoso laboral en la dignidad de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes - 2020

DIRIGIDO A: Trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguirre Bazán Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en derecho

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------



Dr. Luis Alberto Aguirre Bazán

DNI N° 40985081

ENCUESTA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2020

El siguiente cuestionario sobre el acoso laboral en la dignidad de los trabajadores el Gobierno Regional de Tumbes - 2020

Se solicita a los participantes sean objetivos, honestos y sinceros con sus respuestas. Se agradece de forma anticipada por su colaboración, los resultados que se obtengan en esta investigación científica permitirán mejorar el clima organizacional en la satisfacción laboral y proteger derechos fundamentales de los trabajadores, asimismo; advertir si el acoso laboral incide en la dignidad del trabajador del Gobierno Regional de Tumbes - 2020

INSTRUCCIONES:

El cuestionario incluye cinco alternativas de respuestas. Preste atención a cada una estos ítems, así como las opciones de respuesta que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su institución.

- | | | |
|--|---------------------|------------|
| • Si no ocurre, marca la alternativa | NUNCA | (1) |
| • Si no ocurre algunas veces, marca la alternativa | CASI NUNCA | (2) |
| • Si ocurre de vez en cuando, marca la alternativa | A VECES | (3) |
| • Si ocurre muchas veces, marca la alternativa | CASI SIEMPRE | (4) |
| • Si ocurre continuamente, marca la alternativa | SIEMPRE | (5) |

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
ACOSO LABORAL	Conductas reiteradas y persistentes en el tiempo que atentan contra la dignidad de la persona desde desvalorización de las capacidades del trabajador, desbordamiento por asignación de tareas irrealizable (Leymann 1996:26)	Para la presente investigación se considera la variable de acoso laboral que tiene tres dimensiones con 12 ítems y se medirá en la encuesta como instrumento utilizado a los trabajadores del GRT y se considera medir las respuestas por Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, además entrevistas a profesionales de derecho en materia de derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Atenta contra la dignidad del trabajador • Afecta el desempeño laboral • Afecta a la salud del trabajador 	Conductas ilícitas y no éticas Control excesivo Agresión psicológica Acceso al ascenso Bromas sobre su persona Menosprecio profesionalmente Desvaloración de su trabajo Distorsión de opiniones Acusar innecesariamente de incumplimientos Asignación de trabajo por debajo de su capacidad Afectación a su estado emocional Trabajos nocivos para la salud	Ordinal
DIGNIDAD DEL TRABAJADOR	Dentro del orden social se fundamenta la dignidad humana del trabajador; (Pacheco L: 2007 p. 30) “el respeto a la dignidad del trabajador sigue siendo más un principio normativo (deber ser) que una realidad, un dato fáctico (ser)” (Navarrete 2003: p.1205)	Para medir la variable de dignidad del trabajador tiene cuatro dimensiones con 12 ítems que permitirá la recolección de datos y la información a través de la técnica de la encuesta aplicado a los trabajadores del GRT y se consideró medir las respuestas por Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, además entrevistas a profesionales de derecho en materia de derecho laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador • Dignidad del trabajador como valor supremo • Derecho a la inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador. • Valor del libre desarrollo del trabajador 	Derechos constitucionales de la persona humana Derecho humano al trabajo Derechos humanos en el trabajo Valor supremo de toda sociedad política Caracteriza a la persona como ser racional libre de voluntad Valor inherente a toda persona humana Inviolabilidad e intangibilidad de la dignidad del trabajador La dignidad y la autonomía de la persona humana La dignidad en su dimensión de naturaleza racional como fin en sí mismo La dignidad y derechos humanos laborales	Ordinal