

Acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales en los trabajadores de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna-Perú

Workplace harassment and violation of fundamental rights in the workers of the Gregorio Albarracín Lanchipa district municipality, Tacna-Perú

Eliana Rosa Téllez Choque

eliantel1234@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-1053-4290>

Universidad José Carlos Mariátegui,
Moquegua, Perú

Silvia Magdalena Pérez Cohaila

silviamp20@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-9527-5221>

Universidad José Carlos Mariátegui,
Moquegua, Perú

Artículo recibido el 02 de noviembre 2022 | Arbitrado el 30 de octubre 2023 | Aceptado el 30 de noviembre de 2023 | Publicado el 27 de mayo 2024

RESUMEN

Palabras clave:

Derechos fundamentales;
Dignidad; Igualdad;
Discriminación.

El objetivo es determinar la relación que existe entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – Perú. Es de diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo de nivel relacional. La población son los trabajadores de la Municipalidad con una muestra de 95 empleados y empleadas. Se aplicaron dos cuestionarios el de Acoso laboral y la Vulneración de los derechos fundamentales. Los resultados indican, a un nivel confianza del 99 %, existe una relación positiva y moderada pero muy significativa, entre el Acoso laboral y la Vulneración del derecho a la dignidad (Rho $r = 0.599$ Rho); existe relación positiva baja pero muy significativa, entre el Acoso laboral y la Vulneración del derecho a la igualdad (Rho, $r = 0.350$); existe relación positiva moderada pero muy significativa, entre el Acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo al trabajo (Rho, $r = 0.520$), finalmente, existe relación positiva moderada, muy significativa, entre las variables Acoso laboral y la Vulneración de los derechos fundamentales (Rho, $r = 0.600$). Con este resultado podemos afirmar que, si el acoso laboral es incontrolable y su tendencia es el incremento, la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores se verá afectados en el mismo sentido y con la misma fuerza.

ABSTRACT

Keywords:

Fundamental rights; Dignity;
Equality; Discrimination.

The objective is to determine the relationship that exists between workplace harassment and the violation of fundamental rights in the workers of the Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, Tacna – Peru. It is a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach at a relational level. The population is the Municipality workers with a sample of 95 employees. Two questionnaires were applied: Workplace Harassment and Violation of Fundamental Rights. The results indicate, at a 99% confidence level, there is a positive and moderate but very significant relationship between Workplace Harassment and Violation of the right to dignity (Rho $r = 0.599$ Rho); There is a low but very significant positive relationship between Workplace Harassment and Violation of the right to equality (Rho, $r = 0.350$); There is a moderate but very significant positive relationship between Workplace Harassment and the violation of the right to free development at work (Rho, $r = 0.520$), finally, there is a moderate, very significant positive relationship between the Workplace Harassment variables and the Violation of the fundamental rights (Rho, $r = 0.600$). With this result we can affirm that, if workplace harassment is uncontrollable and its tendency is to increase, the violation of workers' fundamental rights will be affected in the same sense and with the same force.

INTRODUCCIÓN

A nivel global el acoso laboral es un problema que se agudiza, según (OMS, 2022), refiere que el acoso laboral no solo provoca depresión y ansiedad, sino que también está provocando pérdidas en la economía mundial. (Morales, 2016), menciona que las Naciones Unidas ha calificado este problema como un riesgo para la salud pública, además que lesiona los derechos inalienables del trabajador trayendo como consecuencia que los niveles de la productividad y el rendimiento laboral disminuyan. La (OIT, 2013), por su parte define el acoso laboral como cualquier acto psicológico o verbal que se repite o persiste en el lugar de trabajo y que hiera, avergüenza, ofende o asusta a una persona o grupo de personas. Según (Sanz, 2018) la Organización Mundial de la Salud, define el acoso laboral como conducta violenta, discriminatoria e inapropiada en el ambiente laboral y esto se ha convertido en un problema generalizado, siendo una de las principales causas de las enfermedades mentales relacionadas con la depresión. El acoso laboral, es utilizado muchas veces como estrategia para deshacerse de trabajadores que son problemáticos, provocadores y negativos, especialmente porque se han implementado muchas regulaciones para proteger financieramente a los empleados en caso de despido. Por lo tanto, muchas empresas utilizan esta alternativa para brindar a esos empleados un ambiente laboral estresante y obligarlos indirectamente a abandonar el lugar de trabajo. De hecho, es imposible enumerar las causas exactas del acoso laboral.

El acoso laboral es tan frecuente en América latina que según (Ansoleaga, E.; Gómez C., 2015), muestra algunos indicadores en Santiago de Chile fue superior el 80%, en Bolivia y el Ecuador fue el 77% y el 63% respectivamente. En Cuba es del 52% y en Colombia supera el 46%. Según, (Cortes, 2023), este problema solo es denunciado por un número reducido de trabajadores, la Superintendencia Nacional de Fiscalización del Trabajo, reportó en el 2021, 159 denuncias de los cuales el 98% provienen de trabajadores, el resto, de externos colaboradores.

En el sur de Perú, especialmente en Tacna,

este problema existe desde hace varios años atrás y según (Parihuana, 2022), este problema ha afectado el ambiente laboral, la cultura organizacional y los servicios que ofrecen en el Gobierno Regional de Tacna, en un 61% del total de los trabajadores han manifestado ser víctimas o de expresiones de acoso laboral. Según, Barrado y Prieto (Barrado, V.; Manuel, B., 2016), este problema tiene un impacto negativo, tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de la empresa o institución en su conjunto, porque afecta al rendimiento, del ausentismo y accidentes laborales, los que, provocarán pérdidas, conflictos, retrasos, problemas de calidad y, finalmente, despidos. (pp. 33-34).

El Municipio del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa siendo una entidad que emplea a más de 964 trabajadores, entre personal jerárquico (autoridades); personal designado, personal contratado, personal administrativo y un número considerable de profesionales dispersos en las diversas áreas de servicio comunitario municipal. Este escenario ha despertado nuestro interés para poder realizar, esta investigación y ver si existe una relación entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores municipales de la comunidad Albarracín.

Bases Teóricas.

El Acoso laboral, según (Jiménez, 2019), es el comportamiento persistente y abusivo dirigido al empleado por parte de su empleador, de un supervisor inmediato, de un compañero de trabajo o de un subordinado con la intención de infundir miedo, intimidación, terror o ansiedad, igual, Acosta et al. (2020), indica es la acción de infundir miedo o terror psicológico en el lugar de trabajo. Además de entablar una comunicación hostil y poco ética dirigida sistemáticamente de forma permanente por uno o más individuos contra otro colocándolos en una posición indefendible. (Molero, 2008), indica, es un tipo de miedo psicológico que ocurre en el centro laboral, cuando una persona es abusada repetidamente por una o más personas durante un período de varios meses,

dejándola indefensa y en riesgo de ser despedida. (Ochoa. C.; Hernández, E.; Guamán, K.; Pérez, K., 2021) lo define como el abuso de poder en la que una o más personas usan de forma sistemática y recurrente para causar daño a alguien con cierto objetivo. Para cerrar la idea y fundamentar el concepto del acoso laboral, (Caamañ, E.; Ugarte, J., 2013), lo define como “el acto de cometer violencia psicológica extrema contra otra persona o grupo de personas en el trabajo de forma regular con la intención de hacerles daño”. Se una comunicación hostil y poco ética habitual. Debido a la severidad y duración de la hostilidad, el abuso causa enfermedades psicosomáticas y angustia mental social.

Acoso laboral Horizontal

En el trabajo este tipo de acoso ocurre, (Ochoa. C.; Hernández, E.; Guamán, K.; Pérez, K., 2021), y (Bone, 2017) entre compañeros de trabajo que están en el mismo nivel de jerarquía. La infidelidad, los celos, la envidia, la competencia mal sana, los inconvenientes personales y la intolerancia a las diferencias y los problemas personales son algunas de las causas del acoso laboral horizontal. Es ese mismo contexto (Burneo Burneo & Burneo Carrera, 2020), este tipo de conducta se da cuando un trabajador causa daño o inestabilidad psicológica a otro trabajador que se encuentra en la misma jerarquía laboral. Puede usarse para obtener poder para el abusador mediante un comportamiento amenazante hacia la víctima. De acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el acoso horizontal en el trabajo es considerado por el hostigamiento laboral puede ser cometido no solo por el empleador o sus representantes, sino también por los empleados con los que el empleado no tiene ninguna relación jerárquica (Tolentino García, 2022).

Acoso laboral vertical ascendente

Es cuando una persona de una jerarquía superior, no es aceptada en su puesto de trabajo (Ochoa. C.; Hernández, E.; Guamán, K.; Pérez, K., 2021), posiblemente por una valoración negativa

de su trabajo, la falta de sociabilidad y la falta de comunicación. En ese mismo sentido indica (Bone, 2017), que el acoso ascendente, se da entre uno o varios subordinados hacia su superior. La rebelión hacia él se debe muchas veces al rechazo a su forma o método trabajo y por lo que opta rechazarlo como superior o jefe.

Acoso laboral vertical descendente

Es una conducta específica de hostigamiento laboral (Cruz, R. y Méndez, L., 2022), que se realiza por parte del jefe, empleador, director, superior y otros, hacia sus subordinados, sea directa o indirectamente, a través de acciones, situaciones y omisiones en el trabajo, su objetivo es menoscabar la integridad del trabajador en cualquier aspecto de su vida. (Ochoa. C.; Hernández, E.; Guamán, K.; Pérez, K., 2021) expresa que el acoso laboral vertical descendente es efectuado por una persona que se encuentra en un cargo superior con autoridad hacia el trabajador o subordinado. Así mismo, (Bone, 2017) indica esta conducta se da, cuando el opresor pertenece a una jerarquía superior de uno o más subordinados. El objetivo es disminuir la influencia de la víctima en su entorno y/o persuadirla para que abandone su lugar de trabajo, renuncie voluntariamente y evite los procedimientos asociados con un despido. Este tipo de acoso más común, y normalmente sucede cuando el jefe abusa de su poder sobre sus víctimas, por ejemplo, por miedo a perder el control, o simplemente porque necesita destruir a alguien para sobresalir.

Los derechos fundamentales

(Landa, 2017), tiene como base la dignidad que es el sustento de todos los derechos humanos y además es el fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto. (Amaral de Pauli, 2014) son las garantías señaladas la constitución de cada país y se les conocen como derechos fundamentales. Estos tienen la función específica de defensa y protección, ya que su objetivo es limitar el poder estatal y prohíbe la injerencia privada de los ciudadanos, los derechos fundamentales, tienen

como función específica de asegurar al trabajador tener una vida digna, capaz de desempeñar su trabajo, preservando su integridad física y moral, en el medio laboral y ante la sociedad, estos derechos son: Derecho a la dignidad, (Landa, 2017) es cuando una persona es considerada como un objetivo final y no como medio para lograr otros propósitos. En otras palabras, prohibir utilizar a los seres humanos como instrumentos para lograr otros fines en perjuicio de su desarrollo y su bienestar en general. En consecuencia, prohíbe a todos los gobiernos y a los particulares no utilizar a las personas como instrumentos humanos, en razón de que esto debe ser considerado como un fin en sí mismo, como un sujeto autónomo con plenos derechos y obligaciones. Derecho a la igualdad. (Landa, 2017), todos los seres humanos somos iguales ante los ojos del Estado y por lo tanto nadie puede ser discriminado. Según una máxima ordena tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. En consecuencia, nuestro ordenamiento jurídico nadie debe ser objeto de discriminación por razón de su raza, género, origen, religión o condición socioeconómica. Derecho al libre desarrollo al trabajo. (Landa, 2017) el trabajo es considerado como toda actividad humana destinada a alterar la naturaleza y obtener recursos para la propia supervivencia, la supervivencia de la familia o del entorno inmediato, así como para la propia realización personal, es decir, para crecer. Asimismo, (Landa, 2017), incluye la elección relacionada con el trabajo, a elegir trabajar o no, así como trabajar por cuenta propia o ajena, cambiar libremente de trabajo o decidir no trabajar. No se permiten el trabajo forzoso y toda forma de esclavitud, no obligar a quienes no desean trabajar.

El objetivo es realizar una investigación básica a fin de avanzar en el conocimiento científico mediante la recopilación de información a partir de hechos relacionados con los derechos de los trabajadores y el acoso laboral, en un ambiente específico de una organización estatal. El diseño es no experimental porque se observan los hechos en su contexto natural, es transversal considerando que

los datos se analizan simultáneamente las variables obtenidas en un solo momento. El nivel o alcance es relacional de dos variables con sus dimensiones, que además se describen sus características.

La Población es el número total de todos los objetos del estudio, que son los 964 trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa en adelante (MDGAL), que se ubica en la provincia y región de Tacna en el sur del Perú. Es uno de los gobiernos locales con mayor movimiento económico, por los recursos que recibe del gobierno central para sus actividades y proyectos de inversión especialmente para infraestructura pública. En año 2020, recibió S/ 74, 190,411 para su ejecución dentro de los parámetros de la Ley de presupuesto público.

La muestra es probabilística, al 90% de nivel de confianza y 9.55% de error, se selecciona sistemática, todos los trabajadores que voluntariamente deseen participar en contestar la encuesta.

La Técnicas es una encuesta y los instrumentos son cuestionarios estructurados de acuerdo a los factores y elementos del marco teórico y marco legal, para cada una de las variables.

Para poder determinar y construir las tablas de datos se establecieron los diferentes baremos o rangos que nos permiten ubicar las respuestas en el nivel determinado.

Tabla 1.

Niveles y rangos de las variables Acoso laboral y Vulneración de derechos

Variable Acoso Laboral					
Categorías	Niveles	Rangos V1X	D1X	D2X	D3X
1	Poco frecuente	22 - 51	8 - 19	7 - 16	7 - 16
2	Moderadamente frecuente	52 - 80	20 - 30	17 - 25	17 - 25
3	Muy frecuente	81 - 110	31 - 41	26 - 35	26 - 35
Variable Vulneración de los derechos fundamentales					
Categorías	Niveles	Rangos V2Y	D1Y	D2Y	D3Y
1	Bajo	13 - 30	5 - 12	4 - 9	4 - 9
2	Medio	31 - 47	13 - 19	10 - 14	10 - 14
3	Alto	48 - 65	20 - 26	15 - 20	15 - 20

Considerando que los instrumentos fueron elaborados y estructurados por los autores, estos fueron logrados Validez, mediante el juicio de expertos constituido por profesionales y experiencia en investigación en la materia de estudio. En la tabla 1 se muestra los resultados de la calificación de la validez de constructo de los expertos. Se observa que la validez promedio es de 0.79 que es buena y aceptable.

Tabla 2.

Validación del instrumento de Acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales

Nº	Expertos	Profesional	Calificación
01	Mg. Fredy Wilber Bernedo Quispe	Abogado	0.88 = Validez buena
02	Mg. Juan Francisco Pacompía Toza	Abogado	0.68 = Validez baja
03	Lic. Rosa Hilda Begazo de Escobar	Psicóloga	0.80 = Validez buena
Promedio			0.79

Así mismo la confiabilidad se logra en prueba piloto de 30 sujetos, determinado mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach, que resulta en 0.828, para el acoso laboral y 0.727 para vulneración de derechos.

Análisis descriptivo y de inferencia estadística

Obtenidos los datos, mediante los instrumentos, Acoso sexual laboral y vulneración de derechos fundamentales, se estructuró una base de datos en el programa Microsoft Office Excel 2019, para construir las tablas de frecuencias, gráficos para luego esa información ser llevada al estadístico SPSSv25 para su análisis respectivo. Antes de contrastar las hipótesis, se determinó mediante una prueba de bondad de ajuste o prueba de normalidad el coeficiente de correlación que se va a emplear para comprobar las hipótesis de la investigación y en la que se determinó que el coeficiente de correlación que se empleará será Rho de Spearman, con la que se determinará si

existe relación entre las variables y la magnitud respectiva, haciendo uso de este cuadro proporcionado por Hernández, Fernández y Batista (2014).

RESULTADOS

Resultados y Análisis descriptivo de la variable Acoso laboral

Según la tabla 9, se observa la frecuencia de los resultados en general del acoso laboral, donde el 80% de los trabajadores de la Municipalidad manifiestan que el acoso laboral es muy frecuente, el 20% reportan que es moderado .

Tabla 3.

Resultados de la frecuencia del Acoso laboral de los trabajadores MDGAL

Resultados Generales de la variable Acoso Laboral				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Poco frecuente	22 - 51	0	0%	0%
Moderadamente	52 - 80	19	20%	20%
Muy frecuente	81 - 109	76	80%	80%
Total		95	100%	100%

Resultado de la frecuencia del Acoso laboral horizontal

Según la tabla 4, se observa el resultado de la frecuencia de la variable acoso laboral horizontal. El que ocurre entre los trabajadores, el 82% de los trabajadores refieren que existe un nivel muy frecuente de acoso laboral horizontal, el 17%, moderado y el 1% que es muy poco.

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la dimensión Acoso laboral horizontal

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Poco frecuente	8 - 19	1	1%	1%
Moderadamente	20 - 30	16	17%	17%
Muy frecuente	31 - 41	8	82%	82%
Total		95	100%	100%

Frecuencia de acoso laboral vertical descendente

Según la tabla 5, sobre la variable Acoso laboral vertical descendente el que ocurre de los jefes hacia los trabajadores, el 62% de los informantes, afirman que existe un nivel muy frecuente de acoso laboral vertical descendente, el 35%, moderado y solo el 3%, indica que es poco frecuente.

Tabla 5.

Frecuencias del acoso laboral vertical descendente

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Poco frecuente	7 - 16	3	3%	3%
Moderadamente	17 - 25	33	35%	35%
Muy frecuente	26 - 34	59	62%	62%
Total		95	100%	100%

Según la tabla 6, la variable Acoso laboral vertical ascendente que se da de los trabajadores hacia los jefes de la organización, indica que el 77% de los trabajadores de la Municipalidad, reportan un nivel muy frecuente de acoso laboral vertical ascendente, mientras que el 23% que es moderado.

Tabla 6.

Frecuencias del Acoso laboral vertical ascendente

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Poco frecuente	7 – 16	0	0%	0%
Moderadamente	17 – 25	22	23%	23%
Muy frecuente	26 – 34	73	77%	77%
Total		95	100%	100%

Análisis descriptivo de la variable Vulneración de los derechos de los fundamentales

Según la tabla 7, se observa los resultados del total de la variable vulneración de los derechos fundamentales como la dignidad, igualdad y libre desarrollo al trabajo, de los trabajadores MDGAL donde, el 71% de los trabajadores refieren que los derechos fundamentales son vulnerados en un nivel alto; mientras que el 28% en nivel medio y solo el 1% en nivel bajo.

Tabla 7.

Frecuencias de la variable Vulneración de los derechos fundamentales

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Bajo	13 – 30	1	1%	1%
Medio	31 – 47	27	28%	28%
Alto	48 – 64	67	71%	71%
Total		95	100%	100%

Análisis descriptivo de la Vulneración al derecho a la dignidad

Según la tabla 8, se observa los resultados de frecuencia de la vulneración al derecho fundamental a la dignidad de los trabajadores de la MDGAL, donde el 69% refieren que el acoso laboral vulnera el derecho a la Dignidad en un nivel alto, mientras que el 25% que en nivel medio y solo el 5% que es bajo. En consecuencia, se puede concluir que la mayoría de trabajadores consideran que el acoso laboral vulnera el derecho a la Dignidad que es la base fundamental de todos los derechos humanos.

Tabla 8.

Frecuencias a la Vulneración del derecho a la dignidad

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Bajo	5 – 12	5	5%	5%
Medio	13 - 19	24	25%	25%
Alto	20 - 26	66	69%	69%
Total		95	100%	100%

Análisis a la vulneración al derecho a la igualdad y No discriminación

Según la tabla 9, se evidencia los resultados de frecuencia de vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores de la MDGAL, donde el 72% refieren que el acoso laboral vulnera el derecho a la Igualdad en un nivel alto, el 26% en nivel medio y solo el 2% en nivel bajo. Por lo tanto, se puede inferir que la mayoría de los empleados piensan que el acoso laboral viola el derecho a ser considerado como igual ante la ley.

Tabla 9.

Frecuencias a la vulneración al Derecho a la igualdad y no discriminación

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Bajo	4 – 9	2	2%	2%
Medio	10 – 14	25	26%	26%
Alto	15 – 19	68	72%	72%
Total		95	100%	100%

Análisis a la Vulneración al derecho del libre desarrollo al trabajo

En la tabla 10, se observan las frecuencias de resultados de la vulneración al derecho al libre desarrollo al trabajo de los servidores de la MDGAL, donde el 60%, refieren que el acoso laboral vulnera el derecho al libre desarrollo del trabajo en un nivel alto; el 36% en nivel medio y solo el 4% (en un nivel bajo). Como resultado, la mayoría de los empleados creen que el acoso laboral viola su derecho a elegir su trabajo de manera libre y satisfactoria, así como a la protección contra el desempleo.

Tabla 10.

Frecuencias al libre desarrollo al trabajo.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Bajo	4 – 9	4	4%	4%
Medio	10 – 14	34	36%	36%
Alto	15 – 19	57	60%	60%
Total		95	100%	100%

Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

En la tabla 11, se presenta los resultados de la prueba de normalidad de los datos, con la prueba Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que la variable acoso laboral el $p= 0.049$ y vulneración de los derechos fundamentales el $p= 0.200$, de los resultados expuestos basta que uno no cumpla el principio de normalidad se considera para todos los datos que no siguen una distribución normal, por lo que, se utilizará la pruebas no paramétricas de Rho de Spearman para establecer las relaciones entre las variables.

Tabla 11.

Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

{pñ	Estadístico	Kolmogórov-Smirnov	
		gl.	Sig.
Acoso laboral	,091	95	,049
Vulneración de los derechos fundamentales	,067	95	,200*

Prueba de la Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores de la MDGAL

Ha: Existe relación entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores de la MDGAL

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$ de margen máximo de error.

En la tabla 12, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $r_s = 0.600^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$, permite afirmar que existe una relación directa positiva, moderada y muy significativa, entre las variables Acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores de la MDGAL. Por lo tanto, si aumenta el acoso laboral, los derechos fundamentales de los trabajadores serán afectados con la misma intensidad y sentido.

Tabla 12.

Correlación Rho Spearrman entre las variables Acoso laboral y la variable Vulneración de los derechos fundamentales.

Rho Spearman	Acoso laboral	Vulneración de los derechos fundamentales
Coeficiente de correlación	1,000	,600
Sig. (bilateral)	.	,000
N	95	95
Coeficiente de correlación	,600	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	95	95

Prueba de las Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe una relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho a la Dignidad en los trabajadores de la DMGAL

Ha: Existe una relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho a la Dignidad en los trabajadores de la MDGAL

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$ de margen máximo de error.

En la tabla 13 podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.598 y $p = 0.000 < 0.05$, lo que nos indica, existe una correlación directa positiva, moderada y muy significativa, entre las variables Acoso laboral y la vulneración del derecho a la dignidad en los trabajadores de la MDGAL. Por lo tanto, el derecho a la dignidad de los trabajadores se verá afectado con la misma intensidad y sentido si el acoso laboral aumenta.

Tabla 13.

Resultado Rho Spearman de relación de la variable Acoso laboral y vulneración del derecho a la dignidad

Rho Spearman	Acoso laboral	Vulneración del derecho a la Dignidad
Coefficiente de correlación	1,000	,598
Sig. (bilateral)	.	,000
N	95	95
Coefficiente de correlación	,598	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	95	95

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe una relación entre el acoso laboral y la vulneración del derecho a igualdad y no discriminación en los trabajadores de la MDGAL

Ha: Existe una relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho a igualdad y no discriminación en los trabajadores de la MDGAL

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$ de margen máximo de error.

En la tabla 14 podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.323 y $p = 001 < 0.05$, lo que nos indica, que existe relación directa positiva baja pero muy significativa, entre las variables Acoso laboral y la vulneración al derecho de la igualdad y no discriminación en los trabajadores de la MDGAL. Por lo tanto, el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores se verá afectado con la misma intensidad y sentido si el acoso laboral aumenta.

Tabla 14.

Resultado Rho Spearman relación de la variable acoso laboral y la vulneración del Derecho a la igualdad y no discriminación

Rho Spearman	Acoso laboral	Vulneración al derecho de la igualdad y no discriminación
Coefficiente de correlación	1,000	,323
Sig. (bilateral)	.	,001
N	95	95
Coefficiente de correlación	,323	1,000
Sig. (bilateral)	,001	.
N	95	95

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe una relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo en los trabajadores de la MDGAL

Ha: Existe una relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo en los trabajadores de la MDGAL

Nivel de Significancia: $\alpha = 5\%$ de margen máximo de error.

En la tabla 15, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.494 y $p = 0.000 < 0.05$, lo que nos indica, existe una relación directa positiva y moderada, muy significativa, entre las variables Acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo en los trabajadores de la MDGAL. Por lo tanto, si el Acoso laboral aumenta, la vulneración al derecho del libre desarrollo al trabajo se verá afectada en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Tabla 15.

Resultado de Rho Spearman de relación del acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo

Rho Spearman	Acoso laboral	Vulneración al derecho de la igualdad y no discriminación
Coeficiente de correlación	1,000	,323
Sig. (bilateral)	.	,001
N	95	95
Coeficiente de correlación	,323	1,000
Sig. (bilateral)	,001	.
N	95	95

DISCUSIÓN

Los datos de este estudio fueron procesados mediante estadística descriptiva e inferencial. Esto nos permitirá recopilar, organizar y analizar datos para determinar si existe un vínculo entre el acoso laboral y las violaciones de derechos fundamentales, que es el principal objetivo de este estudio.

Con relación a la hipótesis general

Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el acoso laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico Rho de Spearman, $rs = 0.600^{**}$ y $p = 0.000$, que permite afirmar que existe relación muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de la MDGAL. Esto sugiere que cuando el acoso laboral se repite o se mantiene, se violan en el mismo grado y medida derechos fundamentales como la dignidad, la integridad personal y un ambiente de trabajo seguro y saludable. Por este motivo, el acoso laboral, que es un comportamiento negativo, hostil o abusivo hacia un empleado en el lugar de

trabajo, ya sea repetido o persistente, provoca un deterioro del entorno laboral y tiene un impacto negativo en la salud física y mental del empleado. En consecuencia, se ven afectados algunos derechos fundamentales, como el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, el derecho a la integridad personal y el derecho a la dignidad y el respeto, lo que concuerda con (Fernandez, 2019) en su trabajo de investigación concluye que para determinar si hay acoso laboral o no, debe existir una conexión directa entre el sujeto activo y pasivo, el comportamiento violento debe estar dirigido hacia un trabajador específico y debe ser repetitivo, así mismo (Enciso M. y Perez E., 2018) en su investigación concluye que el acoso laboral produce depresión, hostilidad, humillación a las víctimas que lo padecen. En igual sentido (Carbajal de la Cruz, R. y Paredez, A., 2022), concluye en su trabajo de investigación que el acoso laboral vulnera los derechos de los trabajadores en la clínica la Luz.

En cuanto a la relación de la variable Acoso laboral y la dimensión Vulneración al derecho a la dignidad del trabajador municipal. En la que se encontró que el coeficiente de correlación

de Rho Spearman $rs = 0.599$ y $p = 0.000 < 0.05$, en consecuencia, se determinó que existe una relación positiva muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho a la dignidad en los trabajadores de la MDGAL Este resultado concuerda con (Enciso M. y Perez E., 2018), quien expresa que el acoso laboral no solo produce depresión, humillación y discriminación, también afecta gravemente, la dignidad humana que es la base de todos los derechos, en ese mismo camino (Sanchez, 2020) llega a la conclusión en su trabajo de investigación que el acoso laboral afecta significativamente a la dignidad del trabajador

En cuanto a la relación entre la variable Acoso laboral y la dimensión Vulneración al derecho a la igualdad, se encontró mediante la prueba Rho Spearman $rs = 0.350$ y $p = 0.001 < 0.05$, que permite afirmar que existe una relación positiva muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales como el derecho a la igualdad entre otros, en los trabajadores de la MDGAL Asimismo, este resultado nos hace ver que el acoso laboral vulnera el derecho de igualdad, ya que se está tratando de forma desigual y discriminatoria a la persona afectada en comparación con otros compañeros de trabajo. Además, estas conductas pueden estar basadas en características como el género, la edad, la orientación sexual, la religión, la raza o cualquier otra característica protegida por la legislación, es decir se daña la integridad personal, lo que concuerda con (Sanchez, 2020) que en su trabajo de investigación concluye que el acoso laboral afecta significativamente el derecho a la integridad personal.

En cuanto a la relación que existe entre la variable Acoso laboral y la dimensión Vulneración al derecho al libre desarrollo al trabajo, mediante la prueba Rho Spearman el $rs = 0.520$ y $p = 0.000 < 0.05$; lo que se demostró que existe una relación positiva directa muy significativa entre el acoso laboral y la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo en los trabajadores de la MDGAL Este resultado resalta que el derecho al libre desarrollo del trabajo implica que los empleados deben tener

la libertad de ejercer su labor en un entorno seguro, libre de violencia o maltrato. El acoso laboral crea un ambiente de trabajo negativo, dificulta el cumplimiento de las responsabilidades laborales y puede afectar profundamente la autoestima y el bienestar emocional de los trabajadores. En ese mismo sentido (Mendoza, 2019) en su trabajo de investigación concluye que el acoso laboral afecta significativamente la seguridad laboral de los trabajadores, Asimismo (Parihuana, 2022), expresa en las conclusiones de su trabajo de investigación que solo un 20% de la población trabajadora goza de un bienestar laboral pleno. Por lo que es importante que los empleadores y trabajadores, estén conscientes de los riesgos y las consecuencias del acoso laboral, es importante unir fuerzas para prevenirlo y abordarlo adecuadamente

CONCLUSIONES

Al 0.000% de nivel significancia, existe relación directa significativa y moderada entre el acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales en los trabajadores de la MDGAL, dado el coeficiente de Rho de Spearman ($rs = 0.600$) Sobre la base de este resultado, se puede afirmar que, si no se implementan políticas y protocolos, así como si no se fomenta la denuncia del acoso, la prevalencia de este tipo de mala conducta aumentará, lo que repercutirá en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores de una manera comparable y con la misma intensidad.

Al 0.000 de nivel de significancia existe relación positiva y moderada muy significativa entre la variable acoso laboral y la variable Vulneración del derecho a la dignidad del trabajador en la MDGAL. El coeficiente de correlación Rho de Spearman $rs = 0.590$. Con este resultado podemos afirmar que, si el acoso laboral no es detectado oportunamente y se incrementa, entonces la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores se verá afectados negativamente, en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Al 0.001 de significancia existe relación directa positiva y baja muy significativa entre la variable

acoso laboral y la variable vulneración del derecho a la igualdad y el derecho a no ser discriminado en la MDGAL. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, es 0.350. Con este resultado podemos afirmar que, si el acoso laboral no se aborda con prontitud, los derechos fundamentales, se verán afectados de manera similar y con la misma intensidad.

Al 0.000 de significancia existe relación directa positiva y moderada muy significativa entre el Acoso laboral y la variable Vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo en la MDGAL. el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es 0.600. Con este resultado podemos afirmar que, en el caso de que el acoso laboral, se intensifique en un centro de trabajo, la vulneración del derecho al libre desarrollo del trabajo de los trabajadores se verá afectados en el mismo sentido y con la misma fuerza.

REFERENCIAS

- Acosta, C.; Cervantes, V.; Valero, M.; Fontalvo, M. (15 de febrero de 2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Alarcón Anco, R. J. (2022). El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun PNP-2021. Para obtener el Título de Abogado. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Amaral de Pauli, P. C. (2014). Derechos de personalidad en las relaciones laborales y daño moral. Universidad de Burgos.
- Ansoleaga, E.; Gómez C. (2015). Violencia laboral en América Latina: Una revisión de la evidencia científica. Obtenido de <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Barrado, V.; Manuel, B. (noviembre de 2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Bone, M. L. (2017). Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy. Tesis de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- Burneo Burneo, J. A., & Burneo Carrera, J. A. (22 de setiembre de 2020). Responsabilidades del empleador por mobbing horizontal. *Revista de Derecho*. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- Caamañ, E.; Ugarte, J. (26 de diciembre de 2013). El acoso Laboral: Tutela y prueba de la lesion de los derechos fundamentales. (U. d. Talca, Ed.) *Revista Ius et Praxis*, Año 20, N° 1, 2014, pp. 67 - 90.
- Carbajal de la Cruz, R. y Paredez, A. (2022). Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la clínica la Luz Tacna-año 2020-2021. Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Chacho Castillo, C. A. (2022). Determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y la reparación integral a la víctima. Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Cortes, N. (4 de enero de 2023). Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/#:~:text=un%20problema%20grave.,Una%20problemática%20poco%20denunciada%20en%20Perú,el%20restante%20de%20colaboradores%20externos>.
- Cruz, R. y Méndez, L. (15 de noviembre de 2022). Acoso vertical descendente "Bossing". *Ecos Sociales*.
- Enciso M. y Perez E. (2018). El acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos - Lima - 2017. Universidad Señor de Sipán. Universidd Señor de Sipán.
- Fernandez, O. (2019). El acoso laboral: Problemática actual en las relaciones laborales. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C.,

- & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jara Soto, B. A. (2019). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporación ADC tacna - 2018. Tesis. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Jiménez, C. O. (2019). Acoso Laboral: Un problema en aumento. Bogota - Colombia: Universidad del Rosario.
- Landa, A. C. (2017). Los derechos fundamentales (Vol. Colección «Lo Esencial del Derecho» N° 2). Lima, Perú: Fondo editorial de la pontificia Universidad Católica del Perú.
- Martinez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (31 de agosto de 2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Mendoza, L. B. (2019). El Acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019. Universidad César Vallejo.
- Molero, S. M. (2008). El acoso psicológico (mobbing) en la legislación laboral peruana: El desarrollo de un concepto. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morales, R. M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300917>
- Ochoa, C.; Hernández, E.; Guamán, K.; Pérez, K. (02 de abril de 2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad.
- OIT, O. I. (26 de marzo de 2013). Acoso Laboral. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicológico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados>.
- OMS, O. M. (28 de setiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Parihuana Travezaño, E. G. (2022). Incidencia del Mobbing en el bienestar laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Parihuana, T. E. (2022). Incidencia del Mobbing en el bienestar laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Tacna: Qualitas investigaciones.
- Sánchez Velarde, J. R. (2020). El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020. Tesis para obtener el grado de doctor. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad, Perú.
- Sanchez, V. J. (2020). El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020. Tesis grado de Doctor.
- Sanz, J. C. (20 de octubre de 2018). Definición de acoso laboral según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Obtenido de <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>
- Tolentino Garcia, C. (27 de mayo de 2022). Regulación del acoso moral laboral en el Perú: ¿qué aporta el anteproyecto del Código de Trabajo? Obtenido de LP- Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/regulacion-acoso-moral-laboral-peru-anteproyecto-codigo-trabajo/#:~:text=El%20acoso%20laboral%20horizontal%20constituido,procedimiento%20para%20accionar%20el%20cese>