

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE
TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. - JULIACA 2022**

PRESENTADA POR:

ROLYNG REGULO MACHACA SUCAPUCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE
TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. - JULIACA 2022**

PRESENTADA POR:

ROLYNG REGULO MACHACA SUCAPUCA

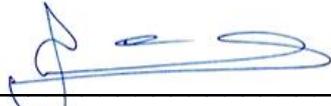
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


DR. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


Abg. LUZ CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Derecho privado.

Especialidad: Derecho laboral privado.

Puno, 16 de enero del 2023.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios, porque me ha dado la oportunidad de vivir la experiencia del saber y por ayudarme a alcanzar mis metas. A mi querida esposa e hijo, haberme apoyado en todo momento en lo económico y moral en mí deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

AUTOR: ROLYNG REGULO.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar debo de agradecer a mi Familia: Por su apoyo y amor incondicional en el logro de mi meta como profesional. También quiero agradecer a cada una de las personas, que gentilmente participaron en la investigación realizada, ya que invirtieron su tiempo y conocimientos sin esperar nada a cambio, compartiendo pláticas, conocimientos y anécdotas. A los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR S.A.C., quienes aportaron con una valiosa información en el presente trabajo de su propia experiencia.

AUTOR: ROLYNG REGULO.

ÍNDICE GENERAL

	Pàg
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE DE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. Problema general	15
1.1.2. Problema específico	16
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1. Antecedentes internacionales	16
1.2.2. Antecedentes nacionales	18
1.2.3. Antecedentes locales	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos de la investigación	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	22
2.1.1. Breve reseña historia del Mobbing laboral	22
2.1.2. Definición del mobbing laboral	23
2.1.3. Características del Mobbing	23
2.1.4. Tipos de Mobbing laboral	23
2.1.5. Las formas como se expresa el Mobbing laboral	24
2.1.6. Consecuencias del Mobbing en la vida del trabajador	25
2.1.7. Grados en la cual se manifiesta el Mobbing laboral	25
2.1.8. Las causas del mobbing	26
2.1.9. Dimensiones del Mobbing	26
2.1.10. Marco legal sobre la protección a la dignidad frente al mobbing laboral	28
2.2. MARCO CONCEPTUAL	30
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	31
2.3.1. Hipótesis general	31
2.3.2. Hipótesis específica	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	34
	4

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
3.6. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	36
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	36
3.7.1. Para la recolección de datos	36
3.7.2. Instrumentos	37
3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
4.2. DISCUSIÓN EN FUNCIÓN A LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS	48
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pàg.
Tabla 01: Desprestigio laboral	39
Tabla 02: Entorpecimiento del progreso laboral	40
Tabla 03: Falta de comunicación en el trabajo	41
Tabla 04: Intimidación encubierta	42
Tabla 05: Intimidación manifiesta	43
Tabla 06: Desprestigio laboral	44
Tabla 07: Derecho a la dignidad de la persona	45
Tabla 08: Derecho a la integridad física	46
Tabla 09: Derecho a la integridad psicológica	47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pàg
Figura 01: Desprestigio laboral	40
Figura 02: Entorpecimiento del progreso laboral	41
Figura 03: Falta de comunicación en el trabajo	42
Figura 04: Intimidación encubierta	43
Figura 05: Intimidación manifiesta	44
Figura 06: Desprestigio laboral	45
Figura 07: Derecho a la dignidad de la persona	46
Figura 08: Derecho a la integridad física	47
Figura 09: Derecho a la integridad psicológica	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pàg
Anexo 01: Ficha de contenido bibliográfico	66
Anexo 02: Ficha de análisis de contenido normativo y de jurisprudencia	67
Anexo 03: Cuestionario aplicado en la encuesta	68
Anexo 04: Matriz de consistencia	69

RESUMEN

El presente estudio ha tenido como objetivo fundamental el determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022, el método de investigación, fue descriptivo simple bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo teniendo un estudio bajo el enfoque mixto, el diseño de investigación fue el no experimental de corte transversal, que describe el hecho tal como se encuentra en el momento de recojo de datos, la técnica que se ha utilizado para recolección de la información fue la técnica del fichaje y la técnica de la encuesta, el instrumento que se ha utilizado fue la ficha bibliográfica y el cuestionario, la población estuvo conformada para la parte cualitativa las normas, doctrina y jurisprudencia sobre el mobbing laboral y para la parte cuantitativa se tomó en consideración a todos los trabajadores de la empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C., la muestra representativa en la actual investigación se obtuvo bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia del autor y que asciende a 40 trabajadores de la mencionada empresa, al concluir la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: El mobbing laboral actualmente viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes Rosegur S.A.C. de la ciudad de Juliaca, ya que según los resultados obtenidos se tiene que el 80% de trabajadores dijeron que en su centro de trabajo alguna vez fueron desprestigiados a nivel laboral, también se tiene al 85% de trabajadores manifestaron de forma afirmativa que vienen recibiendo amenazas de sus jefes si no se desarrolla el trabajo tal y cual es requerido por sus superiores; así mismo Las consecuencias que produce el mobbing laboral al interior de la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C. son la vulneración de sus derechos fundamentales de los trabajadores ya que según los resultados obtenidos se tiene el 92.5% de trabajadores dijeron que si han sufrido agresiones en razón de sexo, origen, raza, costumbres propinadas por los jefes y compañeros quienes les hicieron sentir sumamente humillados generando un daño irreparable a su dignidad como persona.

Palabras clave: Daño, dignidad, empleador, humillación, trabajador.

ABSTRACT

The present study has had as a fundamental objective to determine if labor mobbing has been violating the fundamental rights of the workers of the Transport Company ROSEGUR S.A.C. In the city of Juliaca during the year 2022, the research method was simple descriptive under the qualitative and quantitative approach, having a study under the mixed approach, the research design was non-experimental, cross-sectional, which describes the fact as is located at the time of data collection, the technique that has been used to collect the information was the technique of filing and the technique of the survey, the instrument that has been used was the bibliographic record and the questionnaire, the population was made up for the qualitative part of the norms, doctrine and jurisprudence on labor mobbing and for the quantitative part, all workers of the company Transportes ROSEGUR S.A.C. were taken into consideration, the representative sample in the current investigation was obtained under non-probabilistic sampling for the convenience of the author and amounts to 40 workers of the aforementioned company, at the conclusion of this investigation the following conclusions have been reached: Labor mobbing is currently violating the fundamental rights of the workers of the Empresa de Transportes Rosegur S.A.C. of the city of Juliaca, since according to the results obtained, 80% of workers said that in their workplace they were once discredited at the labor level, 85% of workers also stated in the affirmative that they have been receiving threats from their bosses if the work is not carried out as required by their superiors; Likewise, the consequences produced by labor mobbing within the transport company ROSEGUR S.A.C. They are the violation of the fundamental rights of workers since according to the results obtained, 92.5% of workers said that if they have suffered attacks based on sex, origin, race, customs propagated by bosses and colleagues who made them feel extremely humiliated causing irreparable damage to their dignity as a person.

Keywords: Damage, dignity, employer, humiliation, worker.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de trabajo a través de sus organizaciones descentralizadas a nivel nacional vienen desarrollando políticas en pos de procurar la defensa de los derechos de los trabajadores y contrarrestar al mobbing laboral en sus diferentes manifestaciones, es por ello que el estado deba de regular mejor la norma laboral y que obligue a las empresas de forma directa o indirectamente a que se incorpore en los reglamentos de trabajo artículos relativos a solucionar casos de mobbing laboral; esto con la finalidad de evitar la vulneración de los derechos del trabajador.

La investigación ha resultado ser importante porque permitirá hacer notar el respeto y la imposición de los derechos fundamentales a favor de la persona, ya que la persona es fuente de dignidad humana, es el fin supremo de la sociedad y el Estado, así mismo nos permitirá observar y tomar acciones que permita solucionar problemas de acoso laboral.

Cabe hacer notar que en la investigación que se ha desarrollado se ha generado diferentes evidencias sobre un problema trascendental que ha caído en abandono por el legislador que es el mentor de la norma jurídica, las mismas que a la fecha vienen trayendo diferentes repercusiones dentro del contexto empresarial - laboral, así como social, en el entorno familiar y a nivel personal de cada uno de los trabajadores, también se debe poner en realce que con el presente estudio pretendo contribuir con la bibliografía y estudios muy frondosos sobre el tema desde el punto de vista práctico y teórico para que otros investigadores que se interesen por el tema de estudio puedan considerar la presente investigación.

En consecuencia el presente estudio está dividido en 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los temas considerados en la tesis, es así que se tiene; El capítulo uno, donde se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco

conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se llegaron a conseguir durante la investigación, luego se pasa a detallar las conclusiones a las cuales se ha arribado al concluir la presente investigación, para luego dar a conocer las recomendaciones, la bibliografía y por último los anexos que refuerzan la investigación con evidencias consideradas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mobbing laboral viene afectando los derechos fundamentales del trabajador al interior de las diferentes empresas no solo a nivel nacional, esto viene ya trascendiendo a nivel internacional; asimismo el mobbing en esta escena laboral se configura bajo la perspectiva de un uso frecuente en la empresa en el sector privado y en las oficinas del sector público, y devienen en actos donde se promueven la violencia psicológica donde en muchas ocasiones se transforman en situaciones violentas en la esfera física. Estas acciones vienen causando al trabajador un estrés laboral, que viene afectando no solo su dignidad humana, en algunos casos va trascendiendo incluso en la intimidad de su hogar teniendo como víctimas a sus propios hijos. (Charria, 2015)

La figura del mobbing laboral concibiendo una idea más a fondo su objetivo es la auto renuncia del trabajador es decir que esté fuera de la empresa, valiéndose de situaciones degradantes para el trabajador. Por otro lado se debe tomar en cuenta que la acción hostigadora va a ocasionar sin duda un daño emocional en la víctima el cual traerá consigo eventos de depresión.

Cabe resaltar que el mobbing laboral es una conducta que desarrolla el trabajador de forma continua bajo parámetros abusivos en contra de la víctima que es también trabajador de la empresa, esta situación trae el apartamiento progresivo del trabajador hasta el extremo de dejarlo sin ninguna obligación al interior de la empresa haciéndolo sentir inútil para el trabajo situación que debilita las relaciones laborales con sus compañeros y sus jefes inmediatos al interior de la empresa. El mobbing laboral va a afectar sin duda la integridad de la persona trayendo abajo su dignidad como persona así como trabajador de la empresa.

El mobbing laboral se manifiesta de forma abierta y notoria con acciones como hostigamiento, humillación y atropello a la condición del colaborador, ya que lo va a someter a una enfermedad Psicopatológicas que va a generar problemas de conducta (Fernández, 2014).

Pérez, (2012) En el país de España, la actitud de acoso no termina con la renuncia del trabajador a su puesto laboral, más por el contrario este se extiende hasta el momento de emitirse los informes sobre la causa del presunto despido o renuncia del trabajador causándole agravios negativos; desprestigiarlos ante la comunidad laboral.

Vargas, (2017) hace referencia que: Dentro del acoso laboral se puede apreciar muchos problemas como el riesgo a la integridad del trabajador, así como a la seguridad del trabajador dentro de la empresa desde todo punto de vista, por lo tanto el mobbing laboral son conductas que han sido calificadas como acoso porque están envueltos en artimañas que van a impedir la buena labor del trabajador.

Suárez, (2017) menciona que lo físico permita generar problemas dentro de la empresa y cause la expulsión del trabajador de la organización.

También podemos considerar que son comportamientos que se dan dentro de la empresa bajo diferentes manifestaciones que van a promover conductas ofensivas, trayendo como

consecuencia la afectación de la dignidad del trabajador víctima bajo situaciones superficiales.

La forma más evidente como se manifiesta el mobbing laboral es cuando existen acciones hostiles emprendidas por el empleador en contra de un trabajador en especial a fin de expulsarlo de la organización, pero antes de ello estas acciones le van a causar daño a la dignidad dejándoles secuelas irreparables.

En la Región Puno este fenómeno viene dándose de forma significativa más aún en las empresas privadas y va dirigido hacia los trabajadores de avanzada edad, es por ello que el mobbing tiene una significancia en la relación laboral que va a generar un hostigamiento sistemático contra la dignidad humana de la víctima, esta conducta del empleador es lesiva que sin duda va a ocasionar daños y lesiones merecedoras de responsabilidades jurídicas, así lo ha establecido la autoridad administrativa de trabajo.

Cabe resaltar que hoy en día la violencia laboral se ha ido incrementando de forma más frecuente generando que sin duda trae situaciones negativas en la víctima el cual trae la inestabilidad en el trabajo bajo situación de humillación e intimidación a perder su puesto laboral (MTPE, 2013).

Ante estos problemas expuestos resulta realizar las siguientes interrogantes como producto del problema encontrado en la investigación.

1.1.1. Problema general

- ¿El mobbing laboral está vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022?.

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las causas que originan el mobbing laboral en contra de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022?.
- ¿Qué consecuencias viene produciendo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a causa del mobbing laboral dentro de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022?.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Antecedentes internacionales

Podemos destacar el estudio que tiene como título: “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”, en la que el autor llega a las siguientes conclusiones: “los maestros vienen sufriendo acoso psicológico laboral esta situación viene trayendo como consecuencia la disminución en su rendimiento laboral, además que los factores ambientales que inciden en el acoso laboral, y que estos concluirán en el clima organizacional negativo trayendo como consecuencia que los profesores promuevan una conducta mayor de acoso laboral entre ellos mismo”. (Morales, 2017)

Carmona (2014). En la investigación promovida por Carmona durante el año 2014 en México, el cual lleva por título. Trabajo femenino y violencia laboral, estudio de caso en una tienda de autoservicio, donde se llegó a la conclusión que: se ha podido comprobar que existe un acoso laboral principalmente hacia mujeres, ya que estas trabajadoras vienen desconociendo sus derechos como mujeres así como sus derechos laborales, en consecuencia estas trabajadoras están sujetas a una doble violencia, por otro lado las condiciones económicas que se les viene dando de acuerdo al sistema laboral no son las adecuadas, y a la vez vienen siendo amenazadas de forma constante y no denuncian

tales hechos por miedo a ser mal vistas o perder su trabajo, por otro lado se ejerce hacia ellas presión por el respeto al poder que ejerce el empleador sobre la posición jerárquica que data la estructura labora.

Miguel & Prieto (2016), afirma que El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, investigación desarrollada en la Universidad Católica Boliviana, donde el investigador ha llegado a concluir que: El acoso laboral o denominado mobbing laboral es aquel riesgo psicosocial, el cual es producto de las relaciones interpersonales al interior de la empresa a su vez manifiesta que este acoso laboral se viene en aumento durante los últimos años. Así mismo el mobbing laboral viene produciendo efectos sobre los trabajadores, que viene causando daño al funcionamiento de la empresa trayendo como consecuencia la reducción notoria del rendimiento en el trabajo, y se produce dentro de ese contexto el absentismo, Por lo tanto la investigación ha determinado que las personas participantes en el acoso laboral, por un lado, se encuentra el sujeto acosador; y por otro, la víctima, por tanto aquellas el acosador vienen generando complejos de inferioridad que va a causar miedo, frustración en el trabajador afectado, así mismo cualquier persona puede verse afectada por el mobbing laboral, trayendo como consecuencia graves daños a la salud de la víctima, tales como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, depresión, entre otras afecciones negativas.

Venezuela (2016), afirma que el “Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental”, el estudio ha sido desarrollado en la ciudad de Caracas - Venezuela, donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: durante la investigación se ha determinado que la conducta hostil hacia las trabajadoras se ha manifestado mediante la dación de condiciones de trabajo inadecuadas, donde se ha podido evidenciar que el espacio de trabajo no es el adecuado para realizar las labores para las trabajadoras, es por ello que muchas de ellas han tenido malformación en su

cuerpo, debido al esfuerzo que realizan, así mismo vienen adquiriendo posturas inadecuadas al momento de realizar su labores cotidianas, también se ha podido observar que estas trabajadoras vienen desarrollando horas extras sin ser remuneradas de forma conveniente. Asimismo se ha podido observar que un buen número de trabajadoras que han sido víctimas del mobbing laboral han sufrido de trastorno psicológico, por cada uno de los episodios atravesados, donde se han manifestado mediante desvalorización, baja de su autoestima, han querido suicidarse y han padecido de estrés emocional que sin duda han afectado a su familia.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Casahuilca (2016), afirma que el “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015”, estudio desarrollado en la Universidad Nacional del Centro, en la cual se he llegado a las siguientes conclusiones: Se tiene que el nexo que existe entre el mobbing y el desempeño laboral entre los colaboradores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, por lo tanto a mayor presencia de mobbing se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing laboral se incrementa el desempeño laboral, en consecuencia el desempeño en el trabajo de los trabajadores es medio ya que se caracteriza que el nivel de motivación es inferior ya que el personal hasta el momento no tiene un incentivo, por lo tanto esta situación viene afectando la producción de todo los trabajadores que son víctimas del mobbing laboral.

Trujillo (2014), en su estudio titulado : “Mobbing: el acoso moral en la relación laboral”, esta investigación fue desarrollada en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, el la cual se ha llegado a las siguientes conclusiones: “Por el mobbing laboral debe entender por situaciones de presión, que causa un clima de estrés, ya que concentra actividades propias del empleo, bajo una situación de hostigamiento sistemático que lo inicia el empleador y ordena a que se castigue al trabajador con conductas ofensivas, agresivas; que tiene el solo objetivo de expulsarlo de la empresa sin

ninguna razón, por lo tanto esta situación va a dañar cada una de sus actividades laborales, que van a mermar en su rendimiento físico y mental, las conductas tipo que se observan en el mobbing laboral son humillaciones, actos hostiles que van a atentan contra la dignidad de la persona, además afectará el aspecto moral, espiritual de la persona generando un daño irreparable”.

Gonzales (2017), afirma que el “Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”, investigación realizada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, en la cual se ha llegado a las siguientes conclusiones: “ el mobbing tiene niveles bajo dentro del entorno laboral, pero que está abordando áreas diferentes de la empresa esta situación se va ver incrementando con el paso del tiempo, es por eso que existen factores para que el mobbing aumente como es el desprestigio laboral que sin duda afectará al clima laboral, por otro lado se tiene el acoso el cual se incrementa, además por otro lado se tiene la intimidación laboral que afecta sin duda al trabajador que es sometido a los actos humillantes del empleador, situación que a la larga traerá perjuicio a la empresa ya que esta no lograra cumplir sus objetivos”.

Por otro lado Guerrero (2016), en su investigación realizada, el cual lleva por título “Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa para optar el título de abogado” estudio que fue desarrollado en la Universidad Nacional de Piura, donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: hace mención que la existencia del mobbing laboral en el distrito judicial de Piura, va en incremento y se presenta con mayor frecuencia esto seguido de actitudes de presión, sobrecarga de humillaciones que dañan la dignidad del trabajador, que sin duda traerán serias secuelas en el autoestima del trabajador además de que sus derechos laborales son notoriamente vulnerados por dicho acoso laboral, así mismo se da cuenta que los derechos que son más vulnerados son el derecho a la dignidad e integridad del trabajador y a la igualdad ante la ley.

Llanos, (2018), afirma que los “Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”, en este estudio el autor llega a concluir de la siguiente forma: “El autor señala que el mobbing a pesar que en el Perú no está definido ni regulado, en el derecho comparado es definido como el acoso laboral que posee una característica fundamental, esta situación vienen trayendo una continuidad dentro del aspecto de la agresión hacia el trabajador, donde se considera al sujeto activo al empleador y los mismo compañeros de trabajo de la víctima, cabe resaltar que estos actos de hostilidad vienen siendo a causa de la acción que realizan las personas activas y sus elementos hostiles, esta situación de agresión hacia el trabajador tiene un solo fin el cual es la renuncia voluntaria por parte de la víctima, vulnerando así su dignidad por persona y entorpeciendo su vida laboral”.

1.2.3. Antecedentes locales

Abarca (2014), En la investigación realizada en la ciudad de Puno, en el cual lleva por título “Mobbing y gestión curricular de los docentes de las instituciones educativas José Antonio Encinas, las Mercedes, Comercio 32 y Politécnico los andes de la UGEL San Román – Puno, 2014”; donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: “Según los resultados principales indican que existe relación positiva entre la variable investigada mobbing y gestión curricular, ya que la realidad sobre la existencia de Mobbing es de media intensidad entre los profesores, esta situación viene repercutiendo de forma directa en la gestión curricular de los mismos, por lo tanto se encuentra bajo proceso”.

Marca (2017), afirmó que la “Relación entre habilidades sociales y Mobbing en docentes de las instituciones educativas adventistas de la Ciudad de Juliaca – Puno” en esta investigación el autor ha llegado a las siguientes resultados: “En la investigación se ha podido comprobar que existe correlación directa y significativa entre las habilidades sociales y nivel de riesgo de mobbing. Cabe resaltar que el 77.4% de docentes presentan

26 dificultades en las habilidades sociales. así como también un 24.4% de maestros, que corresponde a un nivel de riesgo medio respecto a Mobbing”.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

- Determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer cuales son las causas que origina el mobbing laboral en contra de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022.
- Identificar las consecuencias que viene produciendo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a causa del mobbing laboral dentro de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Breve reseña historia del Mobbing laboral

Cobo, (2013) quien refiere que se debe de entender por el término inglés del mobbing al hecho considerado de la etología; Konrad Lorenz ha utilizado este término al inicio para poder referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño, también refiere que en los años 70 el médico sueco Heinemann a utilizado el término Mobbing para poder identificar un comportamiento altamente conflictivo de pequeñas pandillas de niños que atacaban a niños solos en la calle.

Así mismo cabe resaltar que el mobbing viene a ser un fenómeno antiguo que adopta la conducta violenta de acoso en el mundo laboral. Es por ello que en el año de 1990, en el Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo ha sido presentado por primera vez el concepto del mobbing como una situación de “acoso moral en el trabajo”, los estudios sobre esta situación fueron desarrollados por los países nórdicos, donde se pusieron en consideración las publicaciones sobre acoso moral y cuales son las repercusiones en los trabajadores.

2.1.2. Definición del mobbing laboral

Leymann (2002), quien define al Mobbing o acoso laboral, como “aquella situación en la

que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un largo periodo de tiempo, sobre otra persona en el puesto de trabajo”.

Por otro lado también debemos de considerar que el mobbing laboral es la actividad continua y deliberada de acciones agresivas tanto de forma verbal así como de forma física que recibe el trabajador dentro de su desempeño laboral, esta actividad hoy en día son actividades crueles que tienen un solo objetivo el cual es la destrucción psicológica del trabajador con la finalidad de que se retire voluntariamente de la organización empresarial.

2.1.3. Características del Mobbing

Las características del mobbing laboral son las siguientes:

- El trabajador no sabe qué actividades realizar dentro de la empresa.
- El trabajador es irrumpido bruscamente en sus actividades.
- Se niega a los objetivos de la empresa al trabajador.
- Pérdida de las relaciones interpersonales en el centro de trabajo.
- Los conflictos dentro de la empresa son encubridores en perjuicio del trabajador acosado.
- No existe comunicación con el trabajador acosado.

2.1.4. Tipos de Mobbing laboral

Los tipos de mobbing que se tiene son los siguientes:

a. El mobbing ascendente

Este tipo de acoso se caracteriza porque alguien ajeno a la empresa se incorpora a ella teniendo un puesto laboral superior, y al aplicar sus métodos de trabajo no son aceptados por los trabajadores. También se da cuando uno de los trabajadores es ascendido y sus

propios compañeros desarrollan actividades hostiles en contra de él.

b. El mobbing descendente

Aquí se observa quien aplica el mobbing va a poseer una situación de superioridad, ya sea de forma jerárquica, sobre el trabajador que viene siendo acosado. Muchas veces este tipo de mobbing viene a ser una estrategia bien planificada para poder deshacerse de un trabajador haciendo ver que la renuncia es eminentemente legal.

c. El Mobbing horizontal

Dentro de las situaciones que presenta este tipo de mobbing son las siguientes:

- Que un grupo minoritario no acepte las decisiones de la mayoría y puedan generar acciones de hostigamiento.
- Que se elija por parte del acosador a un trabajador sobre el que descarga su agresividad.
- Exista discriminación por razón de raza, sexo, religión.
- Se profese la enemistad personal entre compañeros de trabajo.

2.1.5. Las formas como se expresa el Mobbing laboral

Leymann (2002) indica claramente que: “El mobbing puede aparecer de muchas formas y depende del tipo de cultura y sociedad. Abarca desde formas muy sutiles y casi imperceptibles hasta conductas claramente evidentes para un observador externo”.

Las formas como se manifiestan son las siguientes:

- Acciones contra las actividades laborales del trabajador, que se dan por lo general por presiones y críticas injustas a su labor que viene desarrollando; atacando de forma malintencionada todos los trabajos que la persona desempeña.
- Se quiere que el trabajador cometa ciertos errores el cual permite desacreditar su labor en la empresa.

- Desarrolla acciones contra la reputación o la dignidad personal
- El “mobbing” es un sistemático y deliberado ataque a las convicciones de la víctima, el cual da paso a la burla y a una crítica muy demoledora de su vida privada.
- Se produce el aislamiento de la víctima dentro del centro de trabajo.
- Otra de las acciones que se van a dar serán las amenazas físicas, empujones, portazos, gritos, invasión de su vida privada del trabajador.

2.1.6. Consecuencias del Mobbing en la vida del trabajador

Vertía,(2016) hace referencia a diferentes factores de ambiente que sufre el trabajador al interior de la empresa así como a nivel personal, lo cuales podemos citar a los siguientes:

a. Dentro del entorno social y familiar

Va a generar un clima tenso dentro del entorno familiar y alejamiento de la misma, así mismo el trabajador va a retirarse y alejarse de su entorno social.

b. Dentro del ámbito organizacional

Dentro de la empresa la productividad del trabajador ya no será la misma por que se va a generar la disminución de la productividad, existirá un bajón en el compromiso y motivación en las labores que desarrolla, en muchas ocasiones existirá las ganas de abandonar el puesto laboral.

El mobbing laboral también conlleva a que el trabajador pueda tener un daño psíquico. Donde se provoca ciertos trastornos en el rendimiento laboral.

2.1.7. Grados en la cual se manifiesta el Mobbing laboral

Zanolli C. et al (1999), ha podido desarrollar tres grados sobre la práctica del mobbing laboral los cuales son los siguientes:

a. Mobbing laboral de primer grado

El trabajador logra abandonar el puesto de trabajo con la finalidad de recuperarse del acoso sufrido, muchas veces dicha rehabilitación lo realiza dentro de la empresa.

b. Mobbing laboral de segundo grado

El trabajador no puede resistir, ni escapar de inmediato, por lo tanto será afectado sobre el aspecto psicológico de forma prolongada, puede ser que presente discapacidad o dificultades para reinsertarse al mundo laboral.

c. Mobbing laboral de tercer grado

El trabajador que ha sufrido de mobbing laboral no logra reinsertarse a su actividades cotidianas. Esto debido a que las lesiones físicas y mentales son muy fuertes, es por ello que el trabajador necesita de ayuda profesional.

2.1.8. Las causas del mobbing

Meier (2014) se refiere a la naturaleza de la persona donde tiene que ver sobre las relaciones entre compañeros de trabajo, es por ello que da razón a las siguientes causas.

- La empresa que no comprende los problemas de los trabajadores.
- Cambios inesperados sobre políticas de trabajo de la empresa hacia los trabajadores.
- Mucha inseguridad laboral por parte de la empresa a los trabajadores.
- Exceso de requisitos para prestar los servicios dentro de la empresa.
- Situaciones estresantes dentro de la empresa.
- Muchos conflictos de intereses.

2.1.9. Dimensiones del Mobbing

Leymann (2005), ha desarrollado las dimensiones del mobbing donde detalla lo siguiente:

a. Desprestigio laboral del trabajador dentro de la empresa

El empleador desarrolla estrategias de acoso en contra del trabajador produciendo un descrédito dentro de la empresa en razón de las actividades que realiza, esto se va a plasmar mediante calumnias, o las formas de agravio comparativo con el resto de los trabajadores donde se minoriza los logros del trabajador acosado.

b. Entorpecimiento del progreso del trabajador dentro de la empresa

Con esta actividad el empleador o el sujeto activo del mobbing laboral desarrolla un bloqueo sistemático de la actividad laboral promoviendo en degradamiento del trabajador asignándole tareas que no corresponden a su puesto laboral.

c. Incomunicación del trabajador al interior de la empresa

El sujeto activo del mobbing laboral promueve un bloqueo de la comunicación dentro de la empresa en contra del trabajador generando un clima hostil.

d. Intimidación encubierta en contra del trabajador

Son las amenazas que van a ser promovidas por el sujeto activo del mobbing sea a iniciativa propia o por encargo, en contra del trabajador donde se le obliga al trabajador a que pueda renunciar a su puesto laboral.

e. Intimidación manifiesta contra del trabajador

Se refieren a amenazas que se promueve contra del trabajador pero de forma abierta y directa donde se le impone situaciones hostiles mediante gritos e insultos.

f. Desprestigio personal contra el trabajador

Esta acción desacreditadora va en contra del trabajador apuntando a su vida personal generando situaciones de burlas dentro de la empresa lo cual lo vuelve insostenible y por lo general termina renunciando a su puesto de trabajo.

2.1.10. Marco legal sobre la protección a la dignidad frente al mobbing laboral

El mobbing laboral como se ha visto es una manifestación de acosos laboral, el cual puede ser promovido de diferentes formas, pero frente a ello se tiene un marco normativo que trata de defender los derechos de la persona en primer lugar como ser humano y en segundo término como trabajador y parte de una empresa, es por ello que encontramos a los siguiente:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), estas normas de carácter vinculante vienen estableciendo “Que la obligación que tiene los Estados que son partes deben de garantizar el respeto a favor de sus administrados donde se deba emitir normas que permitan sancionar de forma ejemplar a quien lo infrinja así también debe de crearse mecanismos donde se prevenga cada una de las infracción para que no se vuelva a cometer”. Cabe resaltar que todas estas normas de carácter internacional en donde el Perú es parte vienen a proteger en primer lugar la dignidad de las personas frente a diferentes tratos de abusos, así como formas hostiles y degradantes para el ser humano.

De la misma manera la Constitución Política del Perú recoge en su Artículo 1 se tiene como fin supremo de la sociedad y el Estado a la dignidad humana y el artículo 2 inc. 1 recoge y hace constar que el derecho a la integridad personal (integridad física, psicológica y moral); esto nos lleva a concebir que toda persona tiene el derecho de exigir su respeto ante el Estado y frente a los particulares, así mismo el Artículo 2 inc. 24 Literal “a” donde podemos encontrar que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe, asimismo en el literal “b” se tiene consentida, que nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

Dentro del análisis normativo que venimos realizando sobre el mobbing laboral podemos decir que nuestra legislación no la ha regulado de forma eficiente ya que nuestros

legisladores han ido reforzando un solo tipo de acoso cual es el acoso sexual o hostigamiento sexual, que viene regulado en Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (LEY N° 27942), que dentro de su contenido reza lo siguiente: “se debe de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se produce dentro de las relaciones de autoridad o dependencia, lo cual ha sido provocada mediante cualquier forma jurídica de esta relación, también cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; se debe de entender que este tipo de hostigamiento debe de darse bajo la perspectiva vertical descendente”, haciendo un análisis se puede deducir que nuestros legisladores han dejado de lado sancionar el mobbing laboral desde todo punto de vista, sean estos a nivel vertical y horizontal que se dan en la práctica dentro de una empresa o institución pública del estado.

El Decreto Legislativo 1410

Mediante este decreto se ha llegado a incorporar el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, pero en cierta forma aun sigue escaso las formas de sancionar al mobbing laboral desde todo punto de vista ya que la norma en analisis en cierta forma es norma que reza un objetivo elemental como es el sancionar los actos de acoso, bajo todas las modalidades, donde se incluye el acoso sexual y el chantaje sexual; lo que mas garantiza y protege a las mujeres dejando de lado a los del genero masculino, asi mismo se tiene la modificacion de la ley N° 27942 y la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, que contempla a la Ley del Servicio Civil, en la cual se ha reforzado los criterios para el hostigamiento sexual y la forma de optimizar el procedimiento de sanción de estos actos que afectan al sexo femenino en las insituciones publicas del estado, es por ello que se ha incorporado los artículos 151-A,

154-B, 176-B y 176-C en el Código Penal vigente.

Sabiendo que mediante el mobbing laboral se da inicio a episodios de hostigamiento sexual en función a las mujeres dentro del ámbito laboral que en un futuro traerán situación que perjudican el desenvolvimiento de la mujer.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

a. Amenaza

Es toda acción de la persona que va a poner en peligro a un grupo de personas o en su defecto a un solo en particular.

b. Capacidad

Es la actividad que ejerce la persona se de oficio o profesionalmente con conocimiento de diferentes aptitudes y valores requeridos.

c. Competencia.

Son los diferentes comportamientos que dan lugar a ciertos comportamientos dentro del ámbito laboral.

d. Comunicación

Es el medio por el cual la persona transmite sus sentimientos, deseos, intenciones, etc.

e. Conflicto

Es la lucha de posiciones entre dos o más personas cuya finalidad es imponer sus perspectivas mediante el reclamo y discusión.

f. Intimidación

Es la actividad que busca lastimar a la persona a través de diferentes motivos.

g. Mobbing

Es la forma de acoso que promueve la persona hacia su semejante mediante comportamientos sistemáticos.

h. Organización

Es todo un conjunto de personas con ciertas metas y objetivos en común.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

- La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores dentro de la empresa de transporte ROSEGUR SAC en la ciudad de Juliaca es a consecuencia de la práctica del mobbing laboral durante el año 2022.

2.3.2. Hipótesis específica

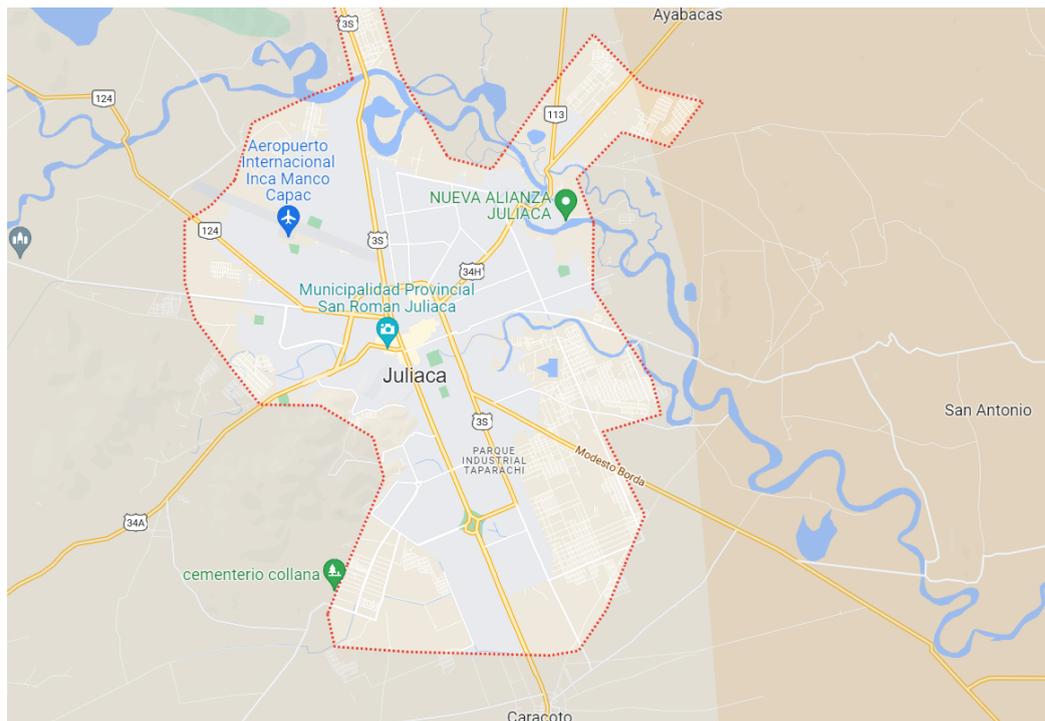
- Las causas que originan el mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca es a consecuencia del mal manejo de personal durante el año 2022.
- Las consecuencias que trae para los trabajadores la práctica del mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca, viene conculcado su derecho al respeto de su dignidad, integridad física y psicológica.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó en la ciudad de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, actualmente ocupa el 3,2% de la superficie territorial del Departamento de Puno, cuenta hasta la fecha con una población de 240 mil 776 habitantes, tomando en consideración que la EMPRESA DE TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. viene desarrollando sus operaciones en la Provincia de San Román..



Fuente: Google maps.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Para la parte cualitativa fueron analizadas las normas, doctrina, y jurisprudencia sobre el mobbing laboral que están regulados a nivel del ordenamiento jurídico nacional.

Y para la parte cuantitativa se tomó en consideración a todos los trabajadores de la empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. el cual asciende a un total de 60 colaboradores, a fin de poder determinar como el mobbing laboral vienen vulnerando sus derechos laborales así como su dignidad como persona.

3.2.2. Muestra

La muestra para la parte cuantitativa obedece a la totalidad de trabajadores que laboran en la EMPRESA DE TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. de la Provincia de San Román, por lo tanto el muestreo obedece al método no probabilístico y es por conveniencia del

investigador, en consecuencia la totalidad de la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores dentro de los cuales se detallan a continuación:

- ❖ 02 operadores de la central telefónica.
- ❖ 35 conductores de vehículos.
- ❖ 01 secretarías.
- ❖ 02 ayudantes de almacén.

a. Criterios de inclusión

- Trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. que quisieron someterse a estudio y que alguna vez fueron víctimas de mobbing laboral.

b. Criterios de exclusión

- Trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. que no quisieron someterse a estudio y que alguna vez fueron víctimas de mobbing laboral.
- Trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. que no sufrieron de mobbing laboral.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó para el presente trabajo de investigación es **cuantitativo** porque supone la obtención de datos apoyados en escalas numéricas, en base a la entrevista que se realizará a los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C.

Es cualitativo porque trata de identificar, básicamente la naturaleza profunda de la realidad sobre el mobbing laboral dentro del ordenamiento jurídico Peruano y el análisis literal de las normas, que permitirá enfocar desde el punto de vista jurídico y técnico, para determinar la relación entre las variables del problema.

Por lo tanto será una tesis de tipo MIXTA.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

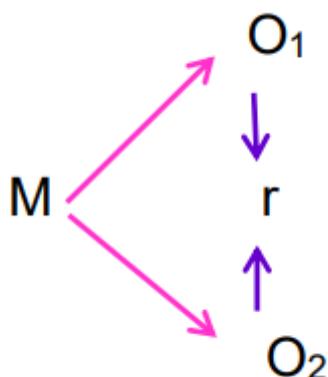
El presente trabajo de investigación es de tipo básico y según el criterio y naturaleza del problema es DESCRIPTIVA - NO EXPERIMENTAL.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para la realización del presente estudio se utilizó el diseño de investigación ex post facto. La terminología ex post facto tiene como significado después de hecho. En este tipo de diseño como lo plantea, (Bisquerra, R. 1989, p. 219), "el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido. Generalmente se trata de una búsqueda de las causas que lo han producido, de forma retrospectiva es un tipo de investigación que se aplica cuando no se puede producir el fenómeno o no conviene hacerlo".

Así mismo se utilizó el modelo del diseño exploratorio, que busca teorías, leyes, hipótesis que orientan a la construcción del marco teórico, la formulación del problema y las hipótesis; idea esquemas para la recolección de datos y la realización de los análisis.

También se utilizó el diseño descriptivo jurídico, que orienta el conocimiento concreto referido a una realidad tal como se presenta.



Donde:

M = Muestra.

O1 = Observación del mobbing laboral.

O2 = Vulneración de los derechos laborales.

r = Relación entre estas variables

3.6. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación que se utilizó fue el descriptivo - explicativo. Porque va a describir y explicar los factores legales que inciden en el mobbing laboral dentro de la empresa de transportes Rosegur S.A.C.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Para la recolección de datos

Se aplicará los siguientes criterios:

a. La técnica del fichaje

Esta técnica se utilizó por los investigadores ya que permite recolectar y almacenar información. Considerando que cada ficha contiene una serie de datos de extensión referidos a un mismo tema.

En la cual se aplicará los instrumentos de la ficha bibliográfica, ficha de ficha de análisis normativo - jurisprudencia, que nos permitirá recoger datos durante el proceso de investigación.

b.- La técnica de la encuesta

Esta técnica se aplicó ante la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema, todo ello en base a una manera más metódica, para poder establecer

testimonios de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. que alguna vez hayan podido sufrir de mobbing laboral.

3.7.2. Instrumentos

Para la recolección de datos utilizó los siguientes instrumentos:

- La ficha bibliográfica.
- La ficha de análisis normativo - jurisprudencia.
- El cuestionario con preguntas abiertas, que me permitió entrevistar a los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. de la ciudad de Juliaca, y que alguna vez fueron víctimas de Mobbing laboral.

a. Para la presentación de datos

Para el recojo de datos, organización y presentación de los datos que se pretende obtener se aplicó la técnica de estadística descriptiva cuyos instrumentos serán las tablas de doble entrada así como las figuras estadísticas que se han elaborado en función a las respuestas dadas en el cuestionario.

b. Para el análisis e interpretación de los datos

Se utilizaron las técnicas lógicas para la interpretación de los datos, en base a los instrumentos me han permitido arribar a las diferentes conclusiones en el presente estudio.

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS A UTILIZAR
<p>Variable independiente: Mobbing laboral.</p>	<p>Manifestaciones del mobbing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desprestigio laboral. - Entorpecimiento del progreso. - Incomunicación. - Intimidación encubierta. - Intimidación manifiesta. - Desprestigio personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de análisis de contenido norma y jurisprudencia. - Ficha bibliográfica. - Cuestionario.
<p>Variable dependiente: Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.</p>	<p>Derechos de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la dignidad de la persona. - Derecho a la integridad física. - Derecho a la integridad psicológica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha de análisis de contenido norma y jurisprudencia. - Ficha bibliográfica. - Cuestionario.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

VARIABLE: MOBBING LABORAL

Tabla 01: Desprestigio laboral.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
En su centro de trabajo lo desprestigian laboralmente.	32	80%	8	20%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

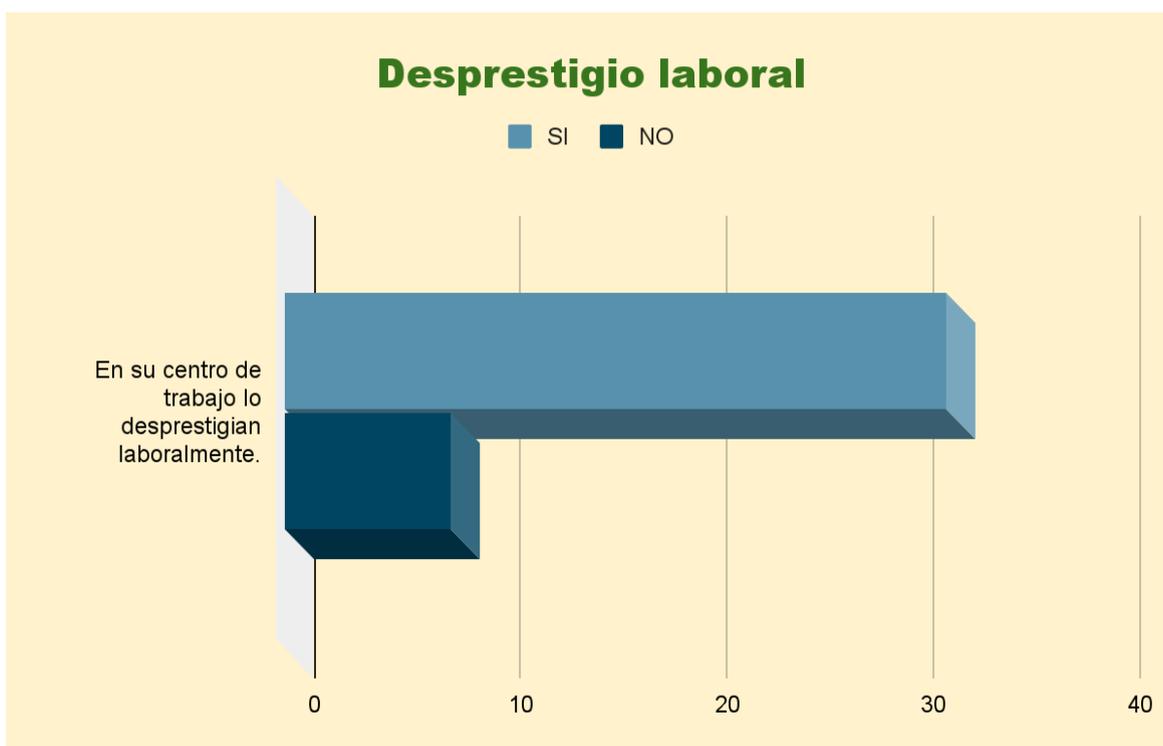


Figura 01: Desprestigio laboral

Dentro de la tabla en análisis se tiene que el 80% de trabajadores dijeron que en su centro de trabajo alguna vez fueron desprestigiados a nivel laboral, mientras que el 20% manifestaron lo contrario.

Tabla 02: Entorpecimiento del progreso laboral.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
En su trabajo se genera entorpecimiento del progreso con sus labores desarrolladas.	21	52.5%	19	47.5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

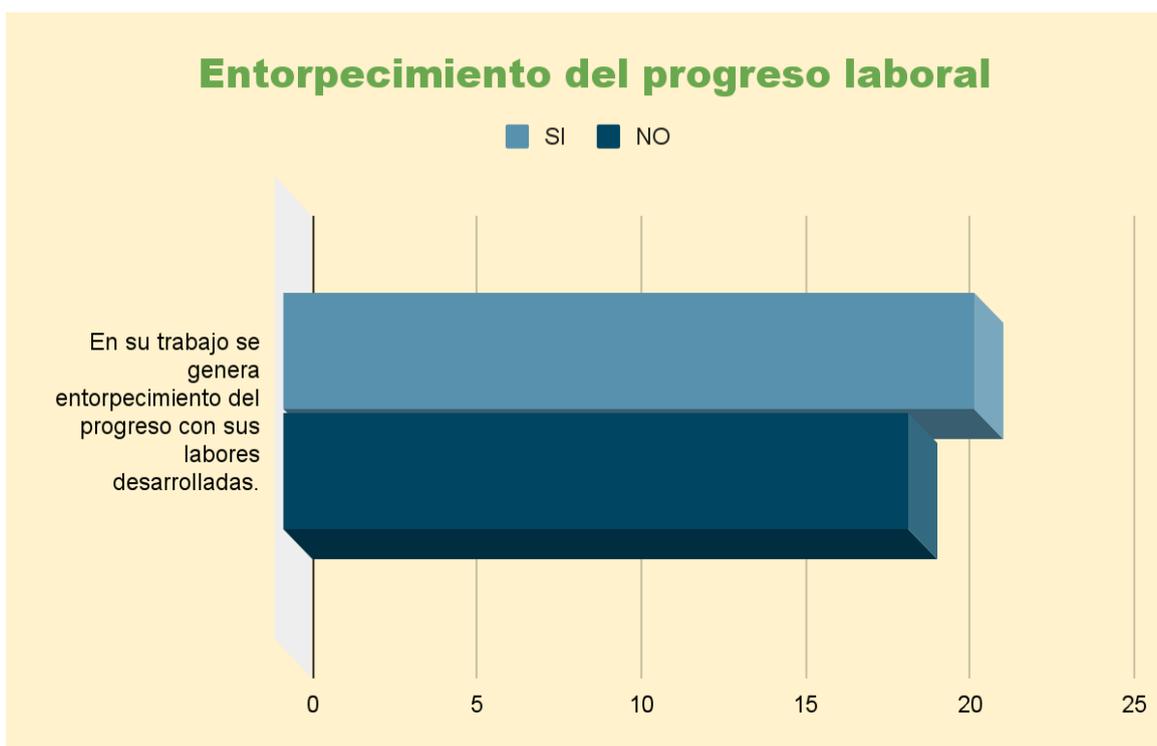


Figura 02: Entorpecimiento del progreso laboral

Dentro de la tabla 02 se tiene los resultados donde el 52.5% de trabajadores dijeron que en su centro de trabajo si se ha generado entorpecimiento del progreso en relación a sus labores, mientras que el 47.5% dijeron lo contrario.

Tabla 03: Falta de comunicación en el trabajo.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Sus compañeros no realizan una comunicación fluida con su persona.	31	77.5%	9	22.5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

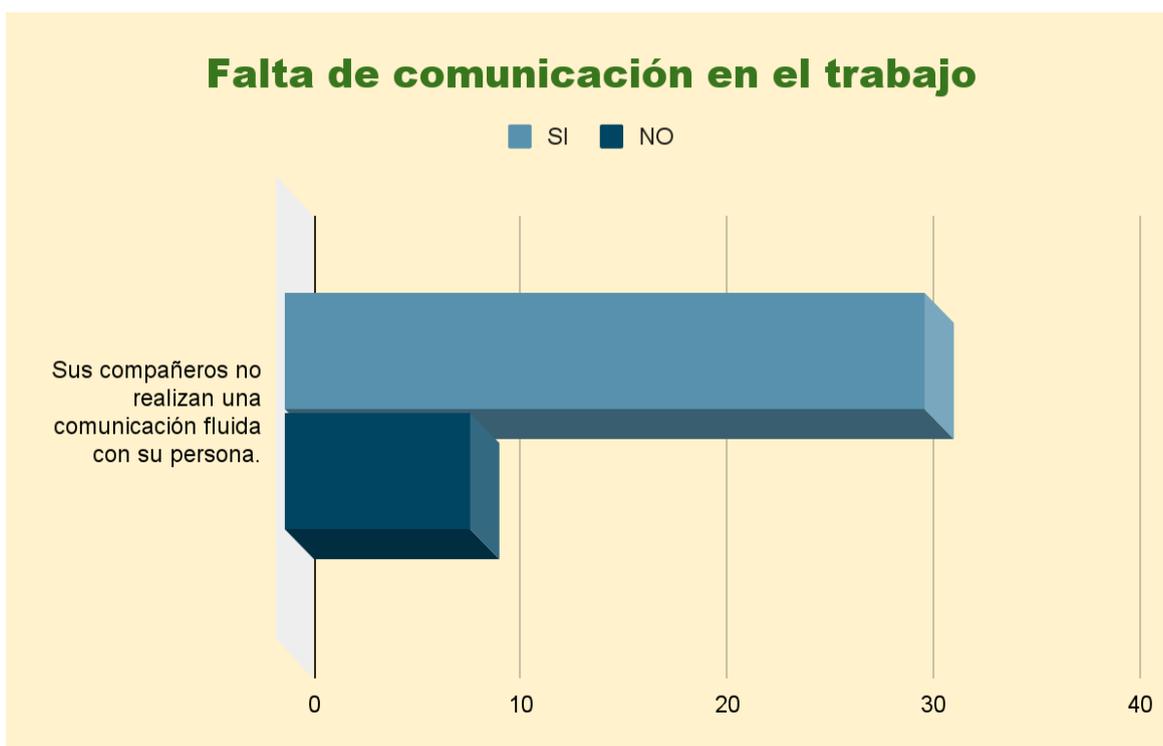


Figura 03: Falta de comunicación en el trabajo

En la tabla bajo interpretación se tiene que el 77.5% de trabajadores afirmaron que sus compañeros no vienen realizando una comunicación fluida de persona a persona haciendo muy dificultoso el trabajo, mientras que el 22.5% dijeron lo contrario.

Tabla 04: Intimidación encubierta.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Viene recibiendo amenazas de sus jefes si no desarrolla trabajos de acuerdo a lo requerido.	34	85%	6	15%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

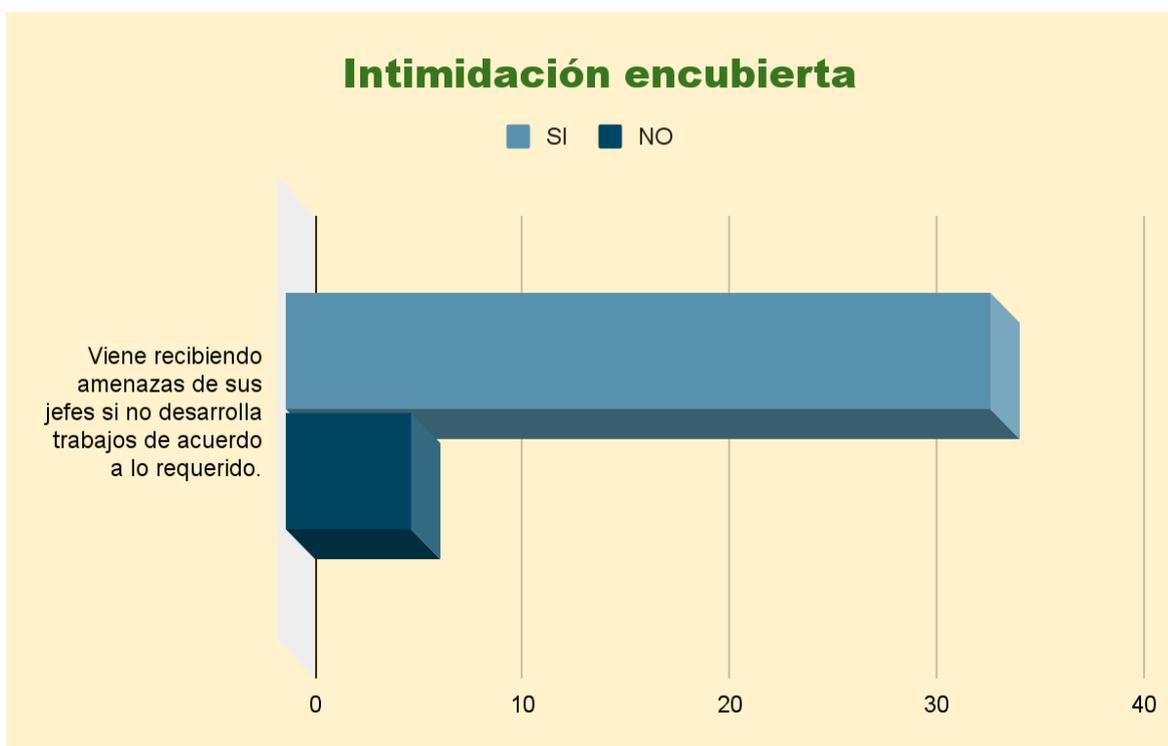


Figura 04: Intimidación encubierta

En la tabla se muestran los resultados donde el 85% de trabajadores manifestaron de forma afirmativa que vienen recibiendo amenazas de sus jefes si no se desarrolla el trabajo tal y cual es requerido por los superiores, mientras que el 15% dijeron lo contrario.

Tabla 05: Intimidación manifiesta.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Sus superiores le gritan haciéndole sentir mal anímicamente.	29	72.5%	11	27.5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

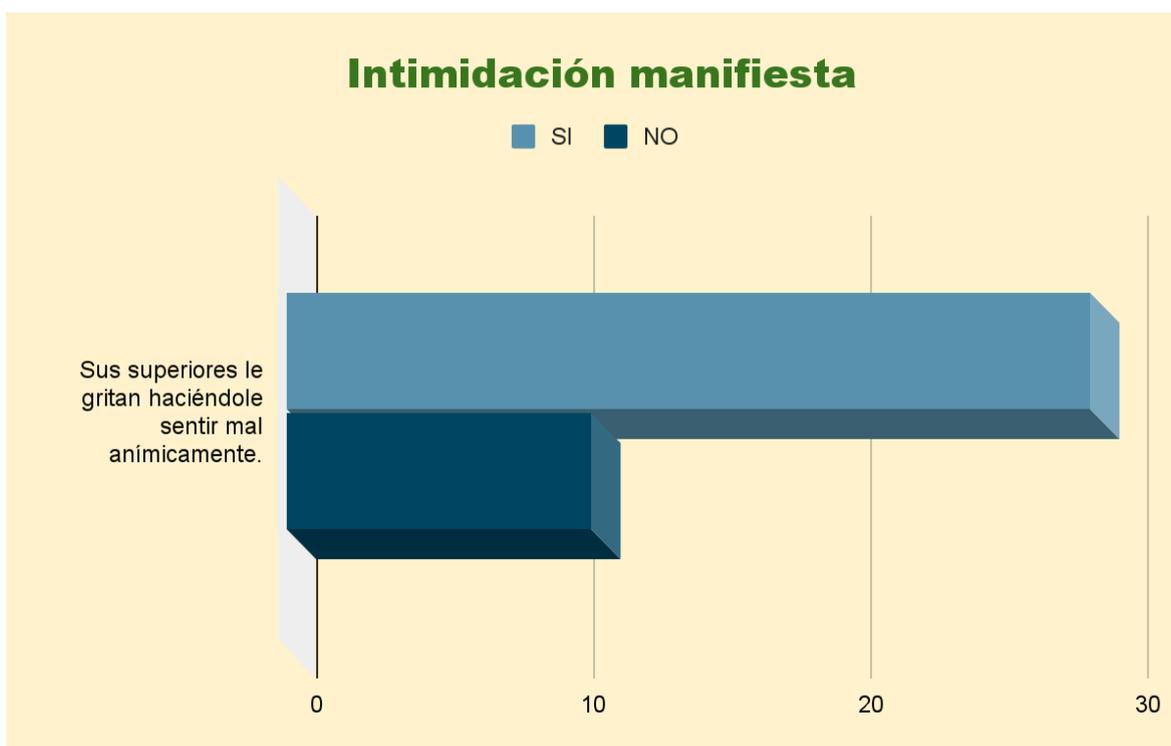


Figura 05: Intimidación manifiesta

En la tabla bajo análisis se tiene al 72.5% de trabajadores quienes afirmaron que su han sufrido intimidación mediante sus superiores los cuales les han gritado causandoles malestar de forma anímica, mientras que el 27.5% manifestaron lo contrario.

Tabla 06: Desprestigio laboral.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Sus superiores así como sus compañeros de trabajo hablan mal de usted y de su entorno familiar.	27	67.5%	13	32.5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

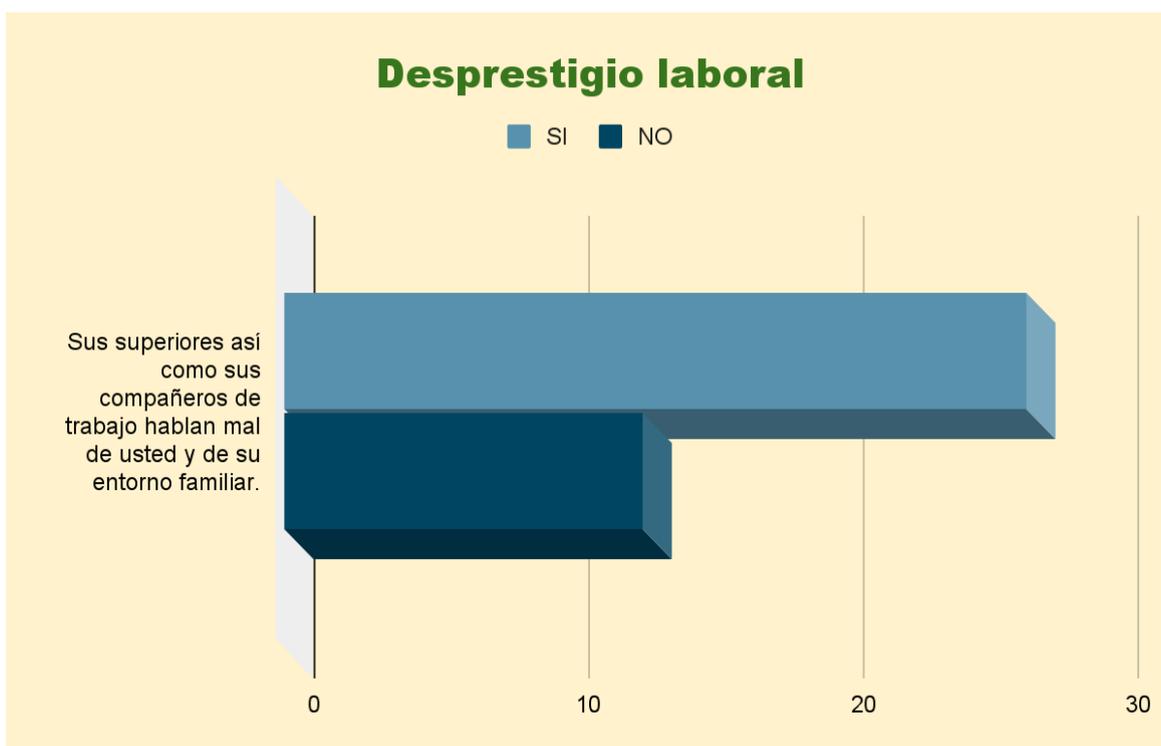


Figura 06: Desprestigio laboral

En la tabla bajo interpretación se tiene que el 67.5% de trabajadores dijeron que si han sufrido desprestigio laboral mediante sus superiores así como de parte de sus compañeros de trabajo quienes han hablado mal de su persona incluso hasta tener injerencia con su familia, mientras que el 32.5% dijeron lo contrario.

Tabla 07: Derecho a la dignidad de la persona.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Las agresiones psicológicas y verbales recibidas de parte de sus jefes y compañeros le hacen sentir humillado.	38	95%	2	5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

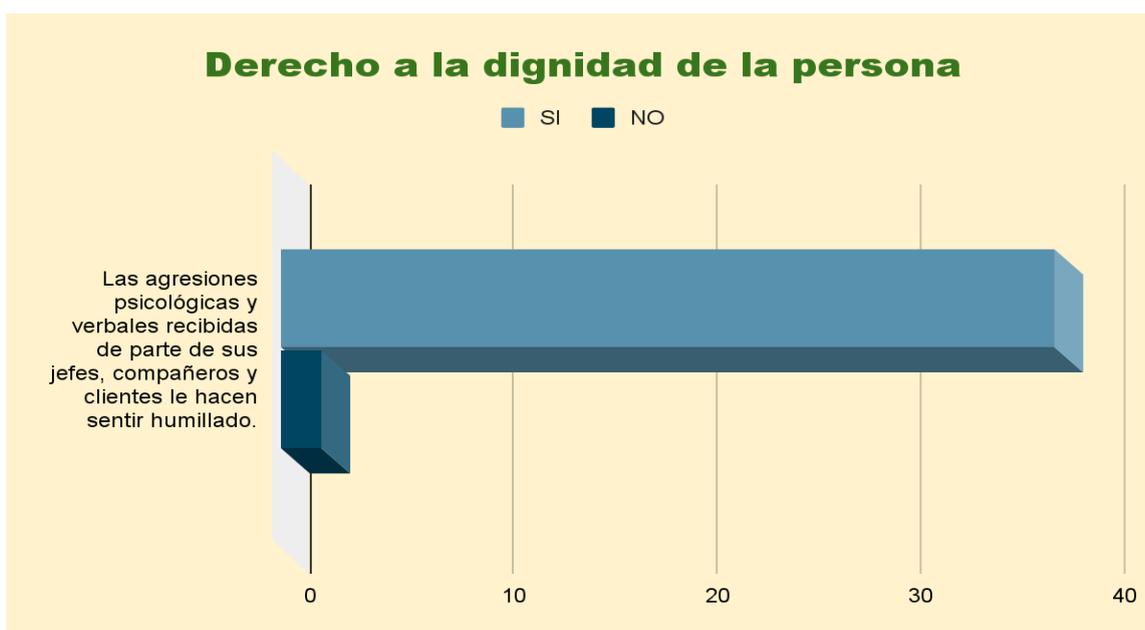


Figura 07: Derecho a la dignidad de la persona

En la tabla 07, se tiene los resultados sobre el derecho a la dignidad de la personas dentro del contexto laboral, en razón de que el 95% de trabajadores han manifestado que si han sufrido alguna vez agresiones psicológicas y verbales de parte de sus jefes así como de sus compañeros quienes le hicieron llegar hasta un punto de humillación, mientras que el 5% de trabajadores dijeron lo contrario.

Tabla 08: Derecho a la integridad física.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Las agresiones que se dan por razones de sexo, origen, raza, costumbres recibidas de parte de sus su jefes y compañeros le hacen sentir discriminado.	37	92.5%	3	7.5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

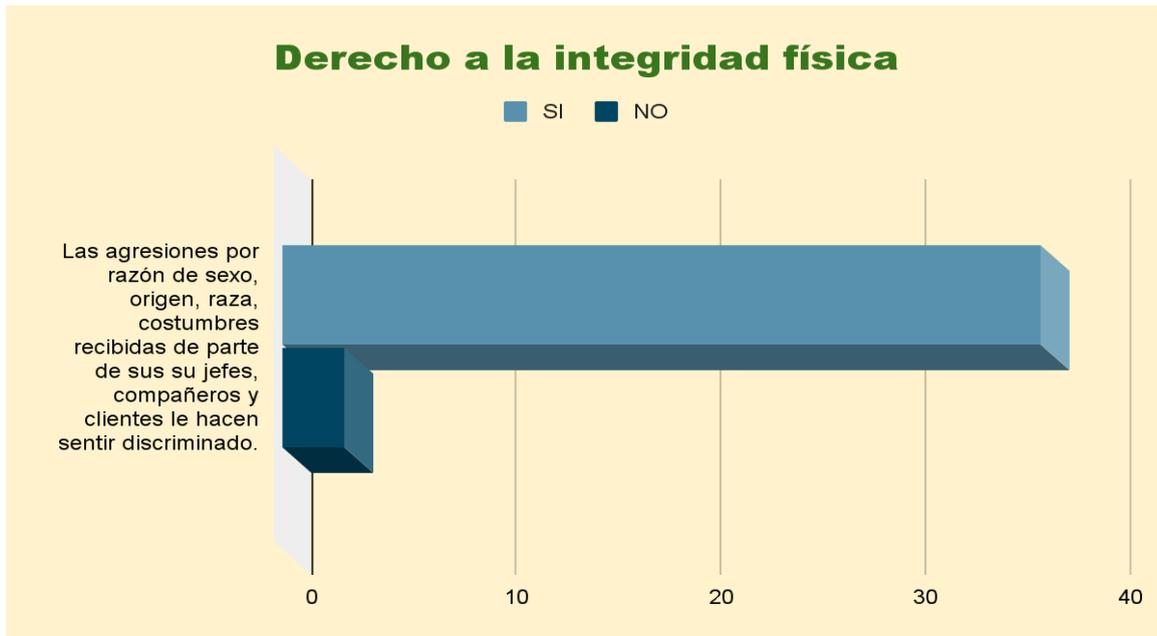


Figura 08: Derecho a la integridad física

En la tabla bajo interpretación se tiene los resultados obtenidos donde el 92.5% de trabajadores dijeron que si han sufrido agresiones en razón de sexo, origen, raza, costumbres propinadas por los jefes y compañeros quienes les hicieron sentir sumamente humillados, mientras que el 7.5% manifestaron lo contrario.

Tabla 09: Derecho a la integridad psicológica.

ITEM EVALUADO	SI	(%)	NO	(%)	TOTAL	(%)
Las agresiones que viene recibiendo de forma psicológica y verbal por parte de sus jefes y compañeros le obligan a cambiar otra imagen de su personalidad.	38	95%	2	5%	40	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa de transportes ROSEGUR.

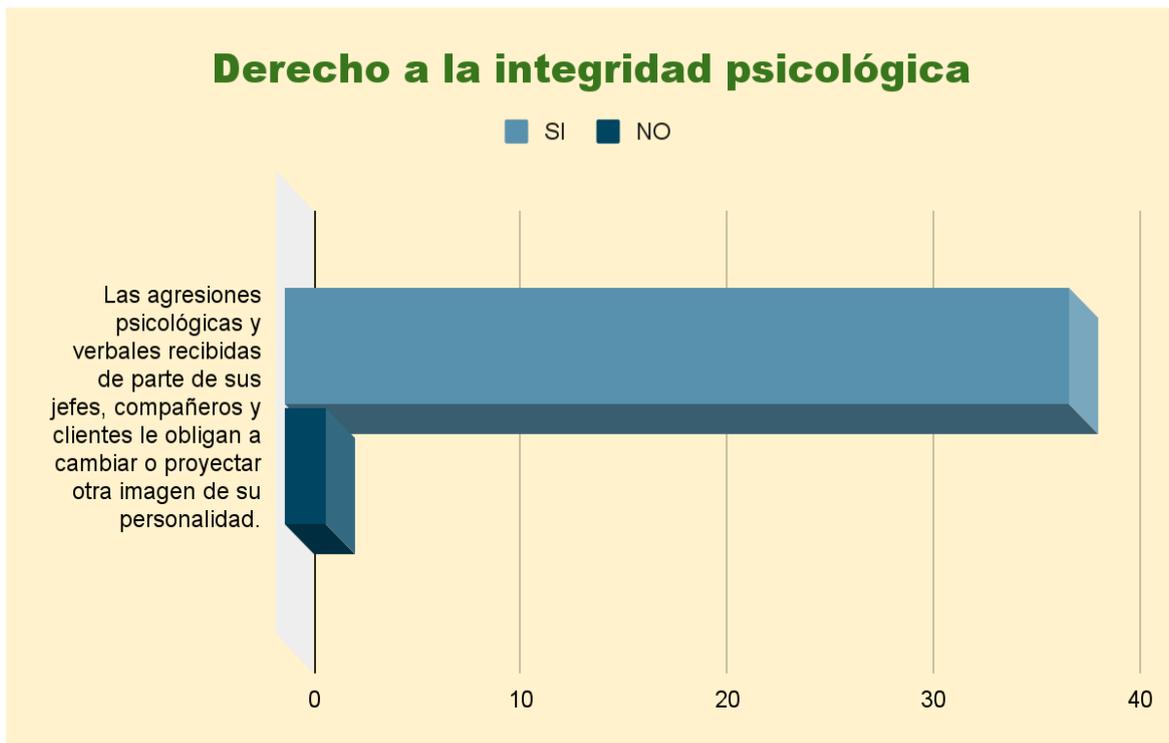


Figura 09: Derecho a la integridad psicológica

En la tabla bajo interpretación se tiene que el 95% de trabajadores afirmaron que si ha sufrido agresiones verbales por parte de sus jefes y compañeros de trabajo hasta el extremo de proyectar otro tipo de personalidad frente a ellos, mientras que el 5% dijeron lo contrario.

4.2. DISCUSIÓN EN FUNCIÓN A LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS

HIPÓTESIS I: La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores dentro de la empresa de transporte ROSEGUR SAC en la ciudad de Juliaca es a consecuencia de la práctica del mobbing laboral durante el año 2022.

Cabe resaltar que hace tiempos atrás se viene dando una protección legal a la dignidad y el derecho de la persona bajo el amparo de la integridad física, psíquica y moral que hoy en día se le conoce como la integridad personal, que han guardado protección mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, tendiendo perspectivas normativas de

carácter vinculante que han generado muchos criterios que han obligado a los Estados que son parte a garantizar el debido respeto a favor de sus conciudadanos para evitar daño en la dignidad de la persona. No debemos olvidar que de forma conexa estas normas están orientadas a la protección de los derechos de los trabajadores bajo la perspectiva de evitar el degradamiento de la persona bajo el aspecto físico, psíquico y moral, a través de tratos humillantes dentro de las empresas privadas hasta en el sector público. Por otro lado se tiene al marco normativo constitucional donde el Perú, recoge en su artículo 1 como fin supremo de la sociedad y el Estado; “a la dignidad humana” y el artículo 2 inciso 1 El derecho a la integridad personal (integridad física, psicológica, mora); en consecuencia esta situación nos permite exigir al Estado a que se pueda crear mecanismos que permitan evitar el mobbing laboral, ya que el ordenamiento jurídico que se tiene viene resultado ineficaz frente a esta situación, más aún, cuando esta misma norma en su artículo 2 inciso 24 Literal “a” viene sosteniendo que: “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”. Así mismo dentro del ordenamiento nacional en temas relacionados al mobbing laboral solo se tiene regulado una ley que trata de eliminar solo el acoso o hostigamiento sexual como único hecho supuesto que se puede dar dentro de la empresa, esta situación es avalada mediante la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (LEY Nro. 27942), debemos de considerar que esta norma solo tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se pueda dar bajo criterios de la relación laboral de dependencia a nivel de la empresa privada o el sector público, sea cualquiera la relación laboral que se tenga, cabe destacar lo siguiente que el hecho jurídico que narra esta norma es que la agresión se da a nivel de personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función dentro de la empresa, nivel remunerativo u otro análogo que pueda tenerse; pero considerando sólo bajo el precepto del hostigamiento sexual, haciendo que el hecho se pueda dar de forma vertical descendente, promoviendo que se deje sin sanción los otros tipos de acoso que se pueden dar bajo diferentes

manifestaciones, a nivel vertical y horizontal, conforme se ha descrito en el marco teórico desarrollada en la presente investigación; en consecuencia se ha tomado bajo consideración la investigación desarrollada por Morales investigación realizada en el año 2017, el cual lleva tituló: Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico, en la cual el autor ha llegado a concluir que: los maestros vienen sufriendo acoso psicológico laboral esta situación viene trayendo como consecuencia la disminución en su rendimiento laboral, además que los factores ambientales que inciden en el acoso laboral, y que estos concluirán en el clima organizacional negativo trayendo como consecuencia que los profesores promuevan una conducta mayor de acoso laboral entre ellos mismo; también podemos hacer referencia la investigación promovida por Carmona durante el año 2014 en México, el cual lleva por título “Trabajo femenino y violencia laboral, estudio de caso en una tienda de autoservicio”, donde se llegó a la conclusión que: “se ha podido comprobar que existe un acoso laboral principalmente hacia mujeres, ya que estas trabajadoras vienen desconociendo sus derechos como mujeres así como sus derechos laborales, en consecuencia estas trabajadoras están sujetas a una doble violencia, por otro lado las condiciones económicas que se les viene dando de acuerdo al sistema laboral no son las adecuadas, y a la vez vienen siendo amenazadas de forma constante y no denuncian tales hechos por miedo a ser mal vistas o perder su trabajo, por otro lado se ejerce hacia ellas presión por el respeto al poder que ejerce el empleador sobre la posición jerárquica que data la estructura laboral”.

.Siguiendo con el análisis podemos referirnos a la investigación realizada en la ciudad de Cajamarca por Llanos (2018), en el estudio que lleva por título “Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”, en donde se ha llegado a las siguientes conclusiones: “el autor señala que el mobbing a pesar que en el Perú no está definido ni regulado, en el derecho comparado es definido como el acoso laboral que posee una característica fundamental,

esta situación vienen trayendo una continuidad dentro del aspecto de la agresión hacia el trabajador, donde se considera al sujeto activo al empleador y los mismo compañeros de trabajo de la víctima, cabe resaltar que estos actos de hostilidad vienen siendo a causa de la acción que realizan las personas activas y sus elementos hostiles, esta situación de agresión hacia el trabajador tiene un solo fin el cual es la renuncia voluntaria por parte de la víctima, vulnerando así su dignidad por persona y entorpeciendo su vida laboral”, en consecuencia el mobbing laboral trae como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales de la persona y que hasta el día de hoy no se tiene un marco normativo ideal que lo regule para evitar situaciones que dañan al trabajador bajo estos preceptos.

HIPÓTESIS II: Las causas que originan el mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca es a consecuencia del mal manejo de personal durante el año 2022.

El mobbing laboral o también denominado acoso laboral en estos tiempos representa una situación de desgaste psicológico y de comportamiento abusivo sobre una persona que se da en periodos muy prolongados entre compañeros o con jefes dentro de una empresa del sector privado o en una institución del sector público, el mobbing laboral actualmente se viene manifestando ejerciendo violencia psicológica de forma extrema, utilizando mecanismo sistemáticos y bajo un criterio recurrente dentro del clima laboral, el cual trae como consecuencia el menoscabo de la reputación del trabajador, la perturbación en el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente abandone su trabajo, promoviendo una renuncia supuestamente voluntaria. Teniendo en consideración la normativa constitucional establece que todas las personas tienen derecho a la vida, a la integridad física y moral, también hace notar que nadie puede ser sometido a torturas, ni mucho sometido a penas o tratos inhumanos que degradan su dignidad como ser humano. En consecuencia un trabajador no puede ser sometido a ningún acto de hostigamientos o acoso laboral que dañe su dignidad como persona, así lo deben de

establecer las entidades privadas así como las entidades públicas del propio estado, así mismo debemos notar que a pesar de tener esta norma rectora los casos de mobbing laboral está aumentando en las empresas y entidades del estado propiciado por actitudes revanchistas, por lo tanto estos grados de perturbación generan en las víctimas daños irreparables en el aspecto psicológico generando grados altos de perturbación anímica acompañados con el estrés y la depresión, que van a producir acciones de trastornos mentales, llevándolo incluso a tomar acciones fatales.

Así mismo Álvarez (2014). El mobbing laboral actualmente se presenta en situaciones incipientes pero las consecuencias en el trabajador se manifiestan mediante el estrés, cansancio, nerviosismo, insomnio, jaquecas, trastornos digestivos, lumbalgias, entre otros trastornos. Debemos de observar que siempre va acompañado con el hecho de sentir en la víctima la impotencia, la humillación y la idea de que no es útil para la empresa; cabe destacar que si el acoso continua y se prolonga en el tiempo el trabajador acosado puede llegar a un punto de un estado de depresión que lo puede llevar a tomar acciones lesivas llevando al suicidio, ya que se le ha vulnerado su honra como persona y más que todo su dignidad. Palavecino, (2004). También debemos entender que esta figura del Mobbing laboral actualmente ya no es desconocida para el Derecho del trabajo, pero se manifiesta a consecuencia de que las empresas así como en las entidades públicas del estado no se viene practicando un buen manejo en el talento humano en razón a los trabajadores; no debemos olvidar también que el derecho laboral ha sido creado para poder proteger al trabajador bajo diferentes formas de hostigamiento laboral pero lamentablemente sus normas se han ido quedando en el tiempo y no obedecen a situaciones actuales ni mucho menos a momentos actuales por lo tanto en las empresas se viene vulnerando los derechos de los trabajadores con mayor auge, así mismo la práctica del mobbing laboral se viene volviendo en una suerte de acción cotidiana.

El estudio realizado por Miguel & Prieto (2016), que lo denominó: “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español” estudio realizado en la Universidad Católica Boliviana”. Donde el investigador ha llegado a concluir que: “el acoso laboral o denominado mobbing laboral es aquel riesgo psicosocial, el cual es producto de las relaciones interpersonales al interior de la empresa a su vez manifiesta que este acoso laboral se viene en aumento durante los últimos años. Así mismo el mobbing laboral viene produciendo efectos sobre los trabajadores, que viene causando daño al funcionamiento de la empresa trayendo como consecuencia la reducción notoria del rendimiento en el trabajo, y se produce dentro de ese contexto el absentismo, Por lo tanto la investigación ha determinado que las personas participantes en el acoso laboral, por un lado, se encuentra el sujeto acosador; y por otro, la víctima, por tanto aquellas el acosador vienen generando complejos de inferioridad que va a causar miedo, frustración en el trabajador afectado, así mismo cualquier persona puede verse afectada por el mobbing laboral, trayendo como consecuencia graves daños a la salud de la víctima, tales como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración, depresión, entre otras afecciones negativas”.

González, (2017), afirma que “Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”, investigación realizada en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, en la cual se ha llegado a las siguientes conclusiones: “el mobbing tiene niveles bajo dentro del entorno laboral, pero que está abordando áreas diferentes de la empresa esta situación se va ver incrementando con el paso del tiempo, es por eso que existen factores para que el mobbing aumente como es el desprestigio laboral que sin duda afectará al clima laboral, por otro lado se tiene el acoso el cual se incrementa, además por otro lado se tiene la intimidación laboral que afecta sin duda al trabajador que es sometido a los actos humillantes del empleador, situación que a la larga traerá perjuicio a la empresa ya que

esta no lograra cumplir sus objetivos”; lo analizado guarda relacion con los resultados que ha llegado a conseguir en la presente investigación.

HIPÓTESIS III: Las consecuencias que trae para los trabajadores la práctica del mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca, viene conculcado su derecho al respeto de su dignidad, integridad física y psicológica.

Durante estos tiempos se han conocido con mayor razón situaciones donde se viene dándose el mobbing laboral, acciones de menosprecio hacia la clase trabajadora a razón de la empresa privada o institución pública del estado, donde se viene desarrollado el irrespeto a la dignidad de las personas y la afectación a la dignidad de las mismas, en consecuencia estas situaciones traen consigo decisiones que toman los trabajadores atentando incluso su propia vida, donde les crean sentimientos de frustración; que van a dar paso a generar entornos de trabajo intimidatorio, humillantes y ofensivos. El mobbing laboral es toda aquella manifestación de una conducta abusiva, donde se van a presentar comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que van a dañar la personalidad del trabajador y la dignidad humana, bajo el aspecto físico o psíquica, que va a poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Hirigoyen, (2009); También debemos de analizar el comportamiento ya que se vulnera la dignidad de la persona dentro del ámbito laboral, este comportamiento se dan mediante acciones donde existe acciones de hostilidad, humillación y discriminación que van a causar mucho daño en el autoestima en el trabajador que sin duda deteriora el clima laboral dentro de la organización, considerando que estas acciones son herramientas altamente utilizados por los agentes del mobbing laboral para afianzar el despido sin justa causa del trabajador sea en el ámbito privado o público. Para ello siempre se debe tener en cuenta la dignidad humana como una situación inherente a la persona que se puede resistir a renunciar a su puesto laboral; ya que es considerada como vital y de gran valoración para la sociedad y la

norma jurídica en materia constitucional y laboral, ya que esto le permite a la persona en calidad de trabajador de una empresa al tener acceso a un puesto laboral y remuneración económica justa. En la actualidad toda persona tiene derecho a trabajar por la familia; es por ello que se ha constituido en una necesidad por ser una dimensión fundamental de su existencia, por lo tanto lo que se debe fundamentar en toda empresa es evitar en lo posible el acoso laboral y se respete la dignidad de la persona, ya que cuando se atropella y agrede su condición humana del trabajador está dentro del tejido del Mobbing laboral. Rojas et al (2011). Por otro lado el respeto a la dignidad humana como un principio inviolable dentro del derecho al trabajo, nos conduce a evitar acciones de miedo, terror y agresión de todo tipo desde el punto de vista laboral el cual permita generar un ambiente laboral adecuado para el trabajador, así mismo permitirá evitar la práctica de acciones donde se promuevan la práctica de violencia moral que puedan ser manifestadas bajo situaciones de comportamientos, palabras o gestos que conlleven al daño del trabajador; así mismo lo comentado y analizado lo esbozado por la doctrina nos lleva a tener en cuenta la investigación realizada por Colina et al (2016), en su tesis titulada "Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental", investigación realizada en Venezuela, donde se llegó a concluir que: Durante la investigación se ha determinado que la conducta hostil hacia las trabajadoras se ha manifestado mediante la dación de condiciones de trabajo inadecuadas, donde se ha podido evidenciar que el espacio de trabajo no es el adecuado para realizar las labores para las trabajadoras, es por ello que muchas de ellas han tenido malformación en su cuerpo, debido al esfuerzo que realizan, así mismo vienen adquiriendo posturas inadecuadas al momento de realizar su labores cotidianas, también se ha podido observar que estas trabajadoras vienen desarrollando horas extras sin ser remuneradas de forma conveniente. Dentro de este aspecto hemos observado que un buen número de trabajadoras que fueron víctimas de mobbing laboral han padecido de trastorno psicológico, a consecuencia de los cambios psíquicos, donde se han sentido

menospreciadas, atacadas en su dignidad como persona hasta el extremo de querer suicidarse; así mismo se tiene el estudio realizado por Trujillo (2014), el cual se titula: “Mobbing: el acoso moral en la relación laboral”, esta investigación fue desarrollada en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, el la cual se ha llegado a las siguientes conclusiones: “El acoso laboral no se trataría de sentirse presionados, por estrés que conlleva las actividades propias del empleo, muy por el contrario se trata de una situación de hostigamiento sistemático que conllevan a desarrollar conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; en contra del trabajador, promovida por el empleador o por parte de los jefes inmediatos de la víctima que busca su renuncia voluntaria del colaborador, esta situación genera en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico, las conductas que se presentan son de carácter hostil, humillante que sin duda van a atentan contra la dignidad de la persona, además afectará el aspecto moral, espiritual de la persona, por tal razón debería de ser resarcido dicho daño ocasionado bajo el concepto de daño emergente y lucro cesante”; no debemos dejar de lado lo desarrollado en la investigación realizada por Guerrero (2016), el cual lleva por título “Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa para optar el título de abogado” estudio que fue desarrollado en la Universidad Nacional de Piura, donde el autor ha llegado a las siguientes conclusiones: “el autor hace mención que la existencia del mobbing laboral en el distrito judicial de Piura, va en incremento y se presenta con mayor frecuencia esto seguido de actitudes de presión, sobrecarga de humillaciones que dañan la dignidad del trabajador, que sin duda traerán serias secuelas en el autoestima del trabajador además de que sus derechos laborales son notoriamente vulnerados por dicho acoso laboral, así mismo se da cuenta que los derechos que son más vulnerados son el derecho a la dignidad e integridad del trabajador y a la igualdad ante la ley”; cuyos resultados guardan relación con los resultados obtenidos en el presente estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El mobbing laboral actualmente viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes Rosegur S.A.C. de la ciudad de Juliaca, ya que según los resultados obtenidos se tiene que el 80% de trabajadores dijeron que en su centro de trabajo alguna vez fueron desprestigiados a nivel laboral, también se tiene al 85% de trabajadores manifestaron de forma afirmativa que vienen recibiendo amenazas de sus jefes si no se desarrolla el trabajo tal y cual es requerido por los superiores.

SEGUNDA: Las causas que originan el mobbing laboral en la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C. Son la falta de implementación de estrategias adecuadas que permitan controlar adecuadamente el acoso laboral ya que se tuvo como resultado que el 95% de trabajadores han manifestado que si han sufrido alguna vez agresiones psicológicas y verbales de parte de sus jefes así como

de sus compañeros quienes le hicieron llegar hasta un punto de humillación.

TERCERA: Las consecuencias que produce el mobbing laboral al interior de la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C. son la vulneración de sus derechos fundamentales ya que según los resultados obtenidos se tiene el 92.5% de trabajadores dijeron que si han sufrido agresiones en razón de sexo, origen, raza, costumbres propinadas por los jefes y compañeros quienes les hicieron sentir sumamente humillados generando un daño irreparable a su dignidad como ser humano.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la empresa de transportes ROSEGUR S.A.C., que debe de adoptar medidas para evitar la práctica del mobbing laboral bajo políticas de prevención de este tipo de conductas, así como medidas dirigidas a restablecer los daños ocasionados en el trabajador producto de haber sido acosado laboralmente.

SEGUNDA: Debemos de tener en cuenta que la prevención del mobbing laboral debe darse antes de la ejecución de esta conducta, por lo tanto el empleador así como el Ministerio de trabajo, deben de promover una mayor difusión sobre las consecuencias que deja el mobbing laboral sobre el trabajador víctima y más aún analizar la repercusión que tendrá al interior de su familia producto de este daño que va a sufrir el trabajador.

TERCERA: El hecho de establecer políticas de lucha contra el mobbing laboral debe ser una prioridad y exigencia para el Estado, ya que son conductas de hostigamiento prolongado dentro de la empresa privada así como en el sector público, lo que conlleva directamente al riesgo laboral lo cual sin duda va a afectar la dignidad de la persona, así como a su profesión de la víctima, influyendo en las relaciones laborales, familiares y sociales, por lo que el estado debe de fomentar políticas laborales que permitan generar instrumentos legales que garantice la prevención de la mala práctica del mobbing laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, A; et al (2016). Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing. Revista electrónica psyconex, 8 (13). Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/download/326991/20784214>
- Bookstore I. (1999). Administración de recursos. Recuperado de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20lect%20%20CHIAVENATO.pdf>
- Caruajulca, A. (2017). 600 casos de hostigamiento laboral en un año. Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/ciudad/600-casos-dehostigamiento-laboral-en-un-ano-736022/>
- Casahuilca, C, (2016). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015. Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú.
- Charaja, F. (2011). El MAPIC en la metodología de investigación. Puno, Perú: Biblioteca Nacional del Perú
- Carmona, G, C. (2014). Trabajo femenino y violencia laboral, estudio de caso en una tienda de autoservicio. México: Universidad Veracruzana – México.
- Charria, J. M. (2015). Derecho constitucional, laboral y seguridad social. Lima: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chullo, A; & Taco, E. (2016). Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de Pizzerias – Arequipa 2016 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú). Recuperado de [86 http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3639/Pschpoac.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3639/Pschpoac.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cobo, Y. (2013). El Mobbing. Hacer visible, lo invisible (Tesis de Maestría, Universidad de Cantabria, Cantabria, España). Recuperado de

[https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSai
zY.pdf?sequence=1](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSai
zY.pdf?sequence=1)

Colina, M. et al (2016). Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental. Venezuela: Universidad de Carabobo en Venezuela.

De Miguel, B, V. & Prieto, B, J (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Bolivia: Universidad Católica Boliviana "San Pablo".

Divincová, A, & Sinváková, B. (2014). Mobbing en el lugar de trabajo y su impacto en el empleado. Gestión de Recursos Humanos y Ergonomía, 8 (2); 20 - 34.

Enrique, J. (2016). Valle, la segunda región donde hay más acoso laboral. El país. Recuperado de <http://www.elpais.com.co/valle/lasegunda-region-donde-hay-mas-acoso-laboral.html>

Fabiani, A. (2016). El Mobbing en el proceso Educativo, en Docentes y Estudiantes de 3er Y 4t ° año de la gestión académica de la carrera ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés (Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia). Recuperado de <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/6923/TESIS%20DE%20GRADO%20UMSA-CS-EDUC-FABIANI2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, M. S. (2014). Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales en violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado. Italia: E-Book series.

Gestión. (2017). Acoso laboral: Cinco factores que le permitirán saber si es víctima de hostigamientos. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/acoso-laboral-cincofactores-le-permitiran-victima-hostigamientos-131716>

Gómez, A. (2009). Recursos humanos Mobbing y salud. Farmacia Profesional. Recuperado de www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-

pdf-13132071-S300 87

Gonzales, R, R. (2017). Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. La libertad: Universidad Cesar Vallejo.

Guerra, D; & Macías, L. (2015). Acoso laboral en el área administrativa y un grupo de docentes del programa de Psicología de una Institución Universitaria de Cartagena de Indias (Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura, Cartagena de India, Colombia). Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4075/1/Acoso%20laboral_Damarys%20Guerra%20S_2016.pdf

Guerrero, C, L. (2016). Estudio del acoso laboral y su propuesta legislativa para optar el título de abogado. Piura: Universidad Nacional de Piura.

Hernández, R; et al (2010). Metodología de investigación. México D.F., México: Mcgraw - Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Huamán, T; & Paniagua, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de ate - lima 2014 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4854/Huam%C3%A1n_ST-Paniagua_SMV.pdf?sequence=1

Jacobi, R. (2015). Aplicación del modelo de sistemas viables para la mejora del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pazos (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1432/APLICACI%C3%93N%20DEL%20MODELO%20DE%20SISTEMAS%20VIABLES.pdfsequence=1&isAllowed=y>

Leymann, H. (2002). Acoso Psicológico en el trabajo Mobbing. Recuperado de

<http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/boletines/BI%20078.pdf>

Llanos, C, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Marca, G. (2017). Relación entre habilidades sociales y Mobbing en docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Ciudad de Juliaca – Puno (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperado de 88 <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6635/A5.1526.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, F, J. (2017). Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico. España: Universidad de León, España.

Orozco, E. (2014). Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf>

Pérez, A. (2014). Concreción del concepto jurídico de mobbing, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal. España: Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología.

Radio Programas del Perú (2012). Puno: 98% de trabajadores municipales sufren acoso laboral. RPP Noticias. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/puno-98-de-trabajadores-municipales-sufren-acoso-laboral-noticia-489384>

Terronez, S. (2017). Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3390/Terrones_HSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tito, R. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo, P, L. (2014). Mobbing: el acoso moral en la relación laboral. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Zanoli, N., Distler, R., & Pursell, G. (1999). Mobbing: abuso emocional en el lugar de trabajo. Estados Unidos: Civil Society Publishing.

ANEXOS

Anexo 01: Ficha de contenido bibliográfico.

<u>FICHA BIBLIOGRÁFICA</u>	
Libro:
Autor:
Edición:
Publicación:
Editorial:
Año:
Páginas:
Volumen:

Anexo 02: Ficha de análisis de contenido normativo y de jurisprudencia.

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE JURISPRUDENCIA

EXPEDIENTE:
ASUNTO:
FECHA:
SUMILLA:
HECHOS:
ANÁLISIS DE FONDO:

Anexo 03: Cuestionario aplicado en la encuesta.

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CUESTIONARIO**

**“MOBBING LABORAL Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES ROSEGUR S.A.C. -
JULIACA, 2022”**

Nombre del entrevistador: ROLYNG REGULO MACHACA SUCAPUCA

Datos del Entrevistado:

Cargo que ocupa:

Variable: Mobbing laboral.

1.- En su centro de trabajo lo desprestigian laboralmente.

- a. Si ()
b. No ()

2. En su trabajo se genera entorpecimiento del progreso con sus labores desarrolladas.

- a. Si ()
b. No ()

3. Sus compañeros no realizan una comunicación fluida con su persona.

- a. Si ()
b. No ()

4. Viene recibiendo amenazas de sus jefes si no desarrolla trabajos de acuerdo a lo requerido.

- a. Si ()
b. No ()

5. Sus superiores le gritan haciéndole sentir mal anímicamente.

- a. Si ()
b. No ()

6. Sus superiores así como sus compañeros de trabajo hablan mal de usted y de su entorno familiar.

- a. Si ()
b. No ()

Variable dependiente: Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

7. Las agresiones psicológicas y verbales recibidas de parte de sus jefes, compañeros y clientes le hacen sentir humillado.

- a. Si ()
b. No ()

8. Las agresiones por razón de sexo, origen, raza, costumbres recibidas de parte de sus su jefes, compañeros y clientes le hacen sentir discriminado.

- a. Si ()
b. No ()

9. Las agresiones psicológicas y verbales recibidas de parte de sus jefes, compañeros y clientes le obligan a cambiar o proyectar otra imagen de su personalidad.

- a. Si ()
b. No ()

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 04: Matriz de consistencia.

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis para la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿El mobbing laboral está vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022. 	<p>Hipótesis general</p> <p>La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores dentro de la empresa de transporte ROSEGUR SAC en la ciudad de Juliaca es a consecuencia de la práctica del mobbing laboral durante el año 2022.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Mobbing laboral.</p>	<p>Manifestaciones del mobbing.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desprestigio laboral. - Entorpecimiento del progreso. - Incomunicación. - Intimidación encubierta. - Intimidación manifiesta. - Desprestigio personal. 	<p>Ficha de análisis de contenido de norma y jurisprudencia. Ficha bibliográfica. Cuestionario.</p>
<p>Problema específico</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las causas que originan el mobbing laboral en contra de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022? - ¿Qué consecuencias viene produciendo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a causa del mobbing laboral dentro de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022? 	<p>Objetivo específico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer cuáles son las causas que origina el mobbing laboral en contra de los trabajadores de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022. - Identificar las consecuencias que viene produciendo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a causa del mobbing laboral dentro de la Empresa de Transportes ROSEGUR S.A.C. en la ciudad de Juliaca durante el año 2022. 	<p>Hipótesis específica</p> <p>Las causas que originan el mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca es a consecuencia del mal manejo de personal durante el año 2022.</p> <p>Las consecuencias que trae para los trabajadores la práctica del mobbing laboral dentro de la empresa de transporte ROSEGUR S.A.C. de la ciudad de Juliaca, viene conculcado su derecho al respeto de su dignidad, integridad física y psicológica.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.</p>	<p>Derechos de trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la dignidad de la persona. - Derecho a la integridad física. - Derecho a la integridad psicológica 	<p>Ficha de análisis de contenido de norma y jurisprudencia. Ficha bibliográfica. Cuestionario.</p>