



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO

TESIS

**HOSTIGAMIENTO LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR,
DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2022**

PRESENTADO POR

BACH. FANNY ABIGAIL GUILLERMO FLORES

ASESOR

MG. MARLAN JONAS LANDIO APAZA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

MOQUEGUA-PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**HOSTIGAMIENTO LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2022**” presentado por el(la) aspirante **GUILLERMO FLORES FANNY ABIGAIL**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, y asesorado por el(la) Mg. **MARLAN JONAS LANDIO APAZA**, designado como asesor con Resolución Directoral N°**0691-2023-DEPG-UJCM**, fue sometido a revisión de similitud textual con el software **TURNITIN**, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL	GUILLERMO FLORES FANNY ABIGAIL	HOSTIGAMIENTO LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2022	23%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **23%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 18 de setiembre de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UJCM- SEDE MOQUEGUA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	5
1.5. Variables	7
1.6. Hipótesis de la investigación	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Marco conceptual	21
CAPÍTULO III MÉTODO	24
3.1. Tipo de investigación	24

3.2.	Diseño de investigación	24
3.3.	Población y muestra	25
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		28
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	28
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	34
4.3.	Discusión de resultados.....	36
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		41
5.1.	Conclusiones	41
5.2.	Recomendaciones	44
BIBLIOGRAFÍA.....		46
ANEXOS		53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Confiabilidad</i>	27
Tabla 2	<i>Prueba de normalidad</i>	34
Tabla 3	<i>Relación entre “Hostigamiento laboral” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i>	34
Tabla 4	<i>Relación entre “Derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i>	35
Tabla 5	<i>Relación entre “Afectación de la víctima” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i>	35
Tabla 6	<i>Relación entre “Causa del agresor” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i>	36
Tabla 7	<i>Baremos de las variables y dimensiones</i>	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Diagrama de relación</i>	24
Figura 2	<i>Análisis de la variable “Hostigamiento laboral”</i>	28
Figura 3	<i>Análisis de las dimensiones de la variable “Hostigamiento laboral”</i> 29	
Figura 4	<i>Análisis de variable “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i> 30	
Figura 5	<i>Análisis de las dimensiones de la variable “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”</i>	32

RESUMEN

La investigación ha establecido la necesidad de determinar la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022. La metodología empleada validó la elección de un diseño correlacional, utilizando un cuestionario administrado a 56 profesionales del ámbito jurídico. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre las variables estudiadas, mostrando un índice positivo y proporcional de 0.843, respaldado por una sigma menor a 0.050. Este análisis llevó a la conclusión de que todas las dimensiones del hostigamiento laboral mostraron una tendencia similar en la afectación de los derechos laborales fundamentales. El estudio resaltó el creciente interés en temas relacionados con los derechos de los trabajadores, el impacto en las víctimas y las causas detrás de las agresiones, evidenciado por una sigma también inferior a 0.050.

Palabras clave: agresor, víctima, derecho, armonía, hostigamiento.

ABSTRACT

The research has established the need to determine the relationship between workplace harassment and the violation of fundamental worker rights, Judicial District of Moquegua, 2022. The methodology used validated the choice of a correlational design, using a questionnaire administered to 56 legal professionals. The findings revealed a significant relationship between the variables studied, showing a positive and proportional index of 0.843, supported by a sigma less than 0.050. This analysis led to the conclusion that all dimensions of workplace harassment showed a similar trend in the impact on fundamental labor rights. The study highlighted the growing interest in issues related to workers' rights, the impact on victims, and the causes behind the attacks, evidenced by a sigma also less than 0.050.

Keywords: aggressor, victim, law, harmony, harassment.

INTRODUCCIÓN

En la esfera global, se ha intensificado notablemente el fenómeno del acoso laboral en los pasados años, especialmente con el incremento observado durante la crisis sanitaria mundial. Con múltiples entidades forzadas al cese de operaciones, numerosos empleados perdieron sus puestos de trabajo, lo que les generó dificultades para hallar nuevas oportunidades laborales. En este contexto, se presentó un problema significativo donde los empleadores, explotando las circunstancias de necesidad por empleo, sometieron frecuentemente a sus trabajadores a un acoso persistente con el fin de conservar su posición en la empresa (Mamani y Silva, 2022).

En el panorama peruano, conforme a la información provista por el servicio Trabaja sin Acoso, se observa que en el período de octubre de 2018 a inicios de 2019, aproximadamente el 97% de los casos gestionados corresponden a empleados que han reportado ser objeto de acoso en su lugar de trabajo. Destacando que la mayoría de afectados, específicamente mujeres, fueron sometidas a acoso de índole sexual, siendo los perpetradores principalmente colegas y supervisores directos. Asimismo, se percibe que el 74% de los incidentes se dieron en entornos laborales con estructuras jerárquicas marcadas. Por otro lado, SUNAFIL reportó en 2019 la derivación de 96 quejas relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral (Palacios, 2022).

Dentro del contexto jurisdiccional de Moquegua, se ha identificado que el acoso en el entorno laboral figura entre los inconvenientes más comunes a los que se enfrentan los trabajadores, siendo las mujeres quienes mayormente experimentan esta problemática. Esta situación derivó en que un número significativo de

empleados perciban una invasión a sus derechos fundamentales como consecuencia de dichas prácticas abusivas. Ante lo manifestado, se ha considerado la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?

De igual manera, la investigación destacó por su relevancia en la contribución al saber, beneficiando a nivel distrital a los entes judiciales y laborales mediante la detección de zonas críticas para así formular estrategias legislativas eficaces que resguarden los derechos de los trabajadores y aboguen por la equidad en los contextos profesionales. A nivel nacional, se espera que los hallazgos impulsen la instauración de normativas y prácticas avanzadas que mejoren el bienestar de los trabajadores peruanos. Por añadidura, la investigación tuvo el potencial de influir en la concienciación colectiva sobre la trascendencia de abolir el acoso laboral, promoviendo de este modo la convivencia en una sociedad con mayor justicia y paridad en el ámbito laboral.

La evaluación se llevó a cabo en cinco fases fundamentales, garantizando que se cumplieran los objetivos propuestos. Primero, se determinó el problema a investigar, estableciendo metas concretas, eligiendo las variables pertinentes y subrayando la importancia del tema. Luego, se desarrolló un marco teórico que sustentara el estudio. En la etapa de análisis, se revisaron minuciosamente los datos recolectados y se interpretaron con la asistencia de especialistas. Finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones, acompañadas de anexos y referencias complementarias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente las relaciones laborales tienden a verse afligidas o afectadas a través de conductas excéntricas derivadas de los miembros de un grupo laboral, incurriendo negativamente sobre las condiciones a través de las cuales los colaboradores pertenecientes a dicho grupo deben prestar su servicio, además ello suele afectar el clima laboral, también produce una deficiente organización, afecta la conducta del trabajador, conllevando a los mencionados riesgos psicosociales, especialmente los asociados a la violencia laboral y, más sucintamente, con el mobbing en el trabajo (Ávila, 2020).

A nivel mundial, el fenómeno del hostigamiento en el ámbito laboral se ha intensificado notoriamente en los años recientes, destacándose su escalada durante el período de la pandemia. La crisis sanitaria obligó a numerosas empresas a cerrar sus puertas, provocando que una multitud de trabajadores perdiera su fuente de seguridad laboral y enfrentara dificultades para hallar nuevas oportunidades de empleo. En este contexto de necesidad y escasez de opciones laborales, ciertos empleadores optaron por ejercer presión indebida sobre su personal, con el fin de

que estos conservaran sus posiciones, situándolos en una posición de vulnerabilidad frente al acoso constante (Mamani y Silva, 2022).

De igual forma, el acoso sexual constituye otra modalidad del acoso en el contexto profesional, aconteciendo dentro del área laboral. Este asunto es considerable en España; para el año 2018, se conocieron más de 142 acusaciones relacionadas con este tipo de acoso. Posteriormente, en 2019, gracias a la influencia del movimiento MeToo, que promueve la denuncia de tales actos, se observó una notable reducción a 34 incidentes. Esto se atribuye a la pronta escalación de los reportes a los niveles ejecutivos y comités dentro de las entidades, donde se procedió a resolver los asuntos internamente, evitando en la mayoría de los casos la intervención de procesos judiciales. Sin embargo, se siguen registrando casos relevantes del acoso sexual, así como de otras formas de hostigamiento laboral hasta la fecha actual (Palacios, 2022).

Dentro del territorio peruano, los informes provistos por el programa Trabaja sin Acoso revelan que, en el periodo comprendido entre octubre de 2018 y principios de 2019, aproximadamente el 97% de los trabajadores que reportaron hostigamiento en el puesto de trabajo, en su mayoría de índole sexual, han sido mujeres. Las acusaciones señalaban a colegas y superiores directos como los principales perpetradores. Además, se constató que el 74% de estos episodios tuvieron lugar en entornos laborales de estructuras jerárquicas marcadas. Por otro lado, para el mismo año, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) indicó que se remitieron un total de 96 acusaciones debidas a acoso sexual en el contexto de trabajo (Palacios, 2022).

La Organización de las Naciones Unidas ha reconocido el hostigamiento en el trabajo como un creciente y significativo problema de salud pública; particularmente en Perú, la dificultad radica en la ausencia de un marco normativo preciso en cuanto a hostigamiento no sexual en el ambiente laboral. Es desafortunado que, a diferencia del acoso de naturaleza sexual —el cual sí está regulado por una legislación específica, la Ley N° 27942, y su correspondiente Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP—, no exista aún un conjunto de leyes que aborde completamente el asunto del hostigamiento general en el espacio de trabajo (Sánchez, 2020).

Asimismo, según el Instituto Nacional de Prevención en Salud y Seguridad Laboral, reveló que en el 2018, se registraron 33 casos de hostigamiento psicológico, donde ello representa el 25% de la totalidad de casos, los cuales se han visto afectados por este problema de hostigamiento psicosocial. Mientras que, otro informe indicó que el 15% de los colaboradores han sentido hostigamiento psicológico y el 33% manifestó ser o haber sido víctima de acoso y sólo el 20% han sido apartados del entorno social o laboral; estos indicaron que estar expuestos a dicho hostigamiento llegaron a pensar en el suicidio (Gomez y Velasquez, 2019).

En el entorno local, en el distrito judicial de Moquegua se observó que uno de los problemas más representativos que aqueja a la mayoría de los colaboradores dentro de sus ambientes de trabajo es el hostigamiento laboral al que están expuestos, siendo las mujeres las más afectadas por este problema, donde ello conlleva que la mayoría de estos colaboradores sientan que sus derechos como trabajadores son vulnerados por tales acciones, además este problema cada vez viene en aumento dado que no se otorga la importancia necesaria.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

Identificar la relación entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

Identificar la relación entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

En referencia de la justificación social, se pudo reconocer que el hostigamiento dentro del ámbito laboral llegó a ser un problema que afecta a numerosos trabajadores, llegando a generar consecuencias perjudiciales dentro del ámbito individual, como colectivo. La presente investigación, buscó arrojar luz acerca de las prácticas hostiles que se pueden generar dentro del entorno laboral y cómo es que estas pueden impactar en la calidad de vida de los empleados de la localidad de Moquegua, en donde comprender esta dinámica esencial para fomentar ambientes laborales justos y respetuosos, permitirá promover una sociedad en la que los colaboradores puedan desarrollarse de forma plena, sin temor a la victimización.

Además, desde una perspectiva práctica, los casos de hostigamiento laboral no solo pueden llegar a tener un impacto devastador en la salud física y mental de los trabajadores afectados, sino que esto puede desencadenar costosos litigios legales para las empresas y organizaciones que se han visto involucradas. Al analizar en profundidad la realidad sobre la cual se desarrollan los casos de hostigamiento laboral, esta investigación, pudo proporcionar recomendaciones prácticas que pueden servir como punto de desarrollo fundamental que pueda ser empleado por demás autores, con la finalidad de prevenir y abordar el

hostigamiento laboral, lo que puede beneficiar a las empresas a evitar conflictos legales y mantener una fuerza laboral comprometida y productiva.

Desde una perspectiva teórica, el estudio llegó a ser relevante en la teoría y comprensión de dinámicas laborales, reconociendo que en investigaciones anteriores se ha destacado la importancia de poder abordar el hostigamiento laboral como un fenómeno multidimensional que puede involucrar a una serie de factores psicológicos, sociológicos y legales, en donde el presente estudio tuvo un potencial significativo al momento de potencial y contribuir al desarrollo de teorías sólidas y matizadas acerca del hostigamiento laboral; así como, de sus consecuencias, permitiendo el enriquecimiento del campo de estudio laboral y en los derechos humanos.

En el caso del ámbito metodológico, se consignó la posibilidad de incurrir en el uso de autores que delimiten la conformación de instrumentos de recojo de datos que puedan servir de manera integral para analizar y valorar la realidad de estudio, tomando como referencia a cada una de las variables planteadas, pudiendo ser complementado por procesamiento estadístico que ofrezca una respuesta coherente hacia los objetivos alcanzados.

Así mismo, la investigación gozó de alta importancia en el aporte del conocimiento, en donde a nivel local, pudo beneficiar a las autoridades judiciales y laborales a identificar áreas problemáticas y desarrollar políticas o regulaciones efectivas que permitan proteger a los trabajadores y garantizar entornos laborales justos. A nivel nacional, los resultados puedan contribuir a la creación de estándares y mejores prácticas que beneficien a la calidad de vida de los trabajadores de todo el país. Además, aportar a la creación de conciencia pública acerca de la

importancia de erradicar el hostigamiento laboral, lo que llevaría a convivir en una sociedad más justa y equitativa en el apartado laboral.

Respecto a las restricciones encontradas en el estudio, se ha subrayado la importancia de una coordinación eficaz con todos los participantes. Este enfoque es esencial para que los involucrados puedan proporcionar sus aportaciones y evaluaciones sobre el tema investigado. La adecuada colaboración facilita la consecución de los objetivos establecidos y permite realizar un análisis estadístico robusto que respalde los resultados obtenidos mediante métodos cuantitativos.

1.5. Variables

Variable 1: Hostigamiento laboral

Variable 2: Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

Existe relación significativa entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

Existe relación significativa entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Matute y Castañeda (2022), Ecuador, analizó la posible violación de los derechos de los empleados en situaciones de acoso dentro del ámbito laboral. Se llevó a cabo un estudio de tipo cualitativo y analítico, de carácter no experimental y en el ámbito jurídico, utilizando como muestra diversos documentos. A través del análisis de estos materiales se obtuvo la información relevante. Los hallazgos revelaron que, en Ecuador, no se dispone de mecanismos jurídicos apropiados que ofrezcan garantías efectivas contra el acoso laboral hasta la fecha. En consecuencia, el estudio concluyó que efectivamente hay una infracción de los derechos laborales debido a la insuficiencia de recursos disponibles para hacer frente a estas situaciones.

Acurio y Guerrero (2019), Ecuador, se propuso como meta investigar el acoso laboral (AL) como una nueva restricción para los empleadores en la legislación laboral. Con este fin, se llevó a cabo un análisis de tipo básico. La muestra consistió en diversas fuentes de información documental, a partir de las

cuales se recolectaron datos relevantes para el estudio. Los resultados ostentaban que, el AL representa una conducta producida entre personas asociadas en su lugar trabajo, esta puede ser mediante agresiones psicológicas y/o físicas, además el acoso laboral tiende a manifestarse mediante la manipulación respecto a la comunicación. Por ello se concluyó que, el empleador debe ser el encargado de evitar en su lugar de trabajo este tipo de conductas entre sus colaboradores.

Peñaranda (2022), Colombia, buscó esclarecer cómo el hostigamiento en el ámbito de trabajo puede estar vinculado con el incumplimiento de los derechos laborales básicos. Se adoptó una metodología de investigación documental, con un enfoque analítico y jurídico, sin experimentación. Se integraron fuentes escritas en la muestra y, a partir de su estudio detallado, se recolectó la información pertinente. Los resultados demostraron que, a raíz de la Ley 1010, es posible identificar los elementos fundamentales vinculados al fenómeno del acoso en las oficinas y cómo los principios de las entidades se alinean con la protección de los derechos de las afectadas. Además, al revisar casos como la sentencia T-461 de 1998, se observó su encaje en el marco del derecho laboral de Colombia. La conclusión demostró la evidencia de una relación significativa entre variables.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Rojas y Campos (2020), Huarango, se buscó determinar el vínculo existente entre la ley contra el acoso laboral identificada como Ley 27942 y la incidencia de este tipo de acoso en una entidad municipal. Para alcanzar dicho fin, se empleó un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por diez funcionarios, cuyo feedback se obtuvo mediante la aplicación de un instrumento de cuestionario. De los hallazgos emergieron varias conexiones: la exposición a las conductas de acoso

laboral, la negativa a tolerar dichas conductas, el comportamiento de la persona acosadora y el grado de percepción de los afectados en relación al acoso laboral, con correlaciones respectivas de 0.280, 0.167, 0.167 y -0.294. Esto llevó a la conclusión de que hubo una correlación moderada de 0.441 entre los elementos estudiados.

Silva (2021), Lima, tuvo por finalidad indagar en el fenómeno de la explotación laboral (EL) y su impacto en la transgresión de los derechos de los trabajadores dentro de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Se adoptó un enfoque fenomenológico, inductivo y cualitativo. La muestra involucró a cinco letrados, cuyas perspectivas se recabaron por medio de entrevistas. Los resultados arrojaron que la prolongación de las jornadas de trabajo es una de las principales formas de vulneración de los derechos del personal, provocando agotamiento mental y físico, así como estrés. Se identificó, asimismo, que el no conceder descansos adecuados y la asignación excesiva de tareas, frecuentemente sin remuneración adicional, son otras formas de vulneración. En consecuencia, se concluyó que las Pymes, efectivamente, están incidiendo de manera significativa en la vulneración de los derechos de los trabajadores por medio de prácticas de explotación laboral.

Carbajal y Paredes (2022), Tacna, propuso como meta analizar la relación entre el acoso laboral (HL) y la afectación a los derechos fundamentales de los empleados. Mediante un diseño no experimental, descriptivo y transversal, se examinaron las experiencias de 47 trabajadores, obteniendo datos pertinentes para el estudio. Los datos recopilados revelaron una alta percepción de acoso laboral entre los participantes, con un 77% indicando que lo experimentan con regularidad

y un 23% refiriendo niveles altos de HL. Además, un significativo 89.4% afirmó que sus derechos esenciales se ven comprometidos. Con base en estos hallazgos, la investigación concluyó una correlación significativa entre la incidencia de HL y la vulneración de los derechos de los trabajadores, con un valor de significancia de 0.000.

Morales (2022), Puno, exploró la conexión entre el acoso laboral (AL) y las violaciones de los derechos de los empleados. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó un diseño no experimental, utilizando únicamente fuentes bibliográficas para construir la muestra y análisis documental para la recolección de datos. Los resultados del análisis de información mostraron que las normas legales vigentes para regular el acoso laboral resultan insuficientes, ya que persisten las infracciones a los derechos laborales perpetradas por los empleadores. Como conclusión, el Decreto Legislativo 728 no llega a garantizar de forma general la protección del derecho del trabajador en términos de acoso.

2.1.3. Antecedentes regionales o locales

No se han encontrado estudios que aborden específicamente el tema en cuestión y que hayan sido documentados en la región de Moquegua.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Hostigamiento laboral

Dicho comportamiento constituye una problemática frecuente no solo a nivel interpersonal, sino también organizacional, con profundas repercusiones negativas en la salud y bienestar del trabajador (Lund et al., 2023). Se caracteriza principalmente por la persistencia de conductas hostiles, abusivas o intimidantes

por parte de una persona o un grupo hacia un empleado, que se siente degradado, humillado o amenazado (Acurio y Guerrero, 2019).

Ahora bien, las leyes peruanas prevén sanciones para este tipo de acciones, que por su constancia y naturaleza tienden a perturbar la dignidad del individuo. Estas normas buscan generar un ambiente de respeto y equidad para todos los trabajadores (Mogollón et al., 2023). Los legisladores han identificado una serie de comportamientos específicos que pueden ser considerados acoso laboral, que van desde acciones físicas, verbales, hasta conductas psicológicas que crean un ambiente hostil de trabajo (Carbajal y Paredes, 2022).

Por último, es relevante no solo conocer, sino también identificar las variantes de este conflicto laboral. Incluyen el mobbing (acoso entre pares), bossing (acoso vertical descendente, del superior al subordinado) y staffing (acoso vertical ascendente, del subordinado al superior) (Kleizen et al., 2023). A pesar de las legislaciones existentes, muchas veces estas situaciones son difícilmente demostrables ante un tribunal, pues a menudo ocurren en privado y de manera sutil. En ese sentido, la sensibilización y prevención son herramientas clave para combatir este fenómeno pernicioso (Gómez y Velásquez, 2019).

2.2.1.1. Dimensión 1: Derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía

En el mundo laboral contemporáneo, este principio se refiere a la garantía que tiene todo trabajador de desempeñar sus labores en un entorno seguro, amigable y libre de conflictos y tensiones innecesarias. En el contexto peruano, esta prerrogativa es protegida y reforzada por el marco jurídico laboral vigente, que busca garantizar que ningún empleado experimente maltrato, intimidaciones o

discriminación en su lugar de trabajo (Luong y Green, 2023). Como tal, es vital que las empresas promuevan una cultura de respeto y cooperación, lo que no sólo es beneficioso para el bienestar individual, sino también para la productividad y eficiencia de la organización como un todo (Mamani y Silva, 2022)

Continuando, es esencial destacar cómo se garantiza esta prerrogativa en la práctica diaria. En Perú, las políticas de protección y recursos disponibles para los empleados son promovidos por las leyes laborales y las directrices gubernamentales. Así pues, estos mecanismos aseguran que los trabajadores puedan alzar su voz y denunciar situaciones de hostigamiento laboral (Forsythe et al., 2023). Cuando se presenta una queja, se espera que las autoridades y la gerencia tomen medidas para resolver el conflicto de manera adecuada y justa, salvaguardando así el derecho fundamental de cada individuo a un ambiente de trabajo armónico (Matute y Castañeda, 2022).

Finalizando, es relevante señalar el papel de la educación y la formación en la difusión y defensa del derecho a un ambiente de trabajo pacífico. Desde las instituciones académicas hasta las empresas privadas y las organizaciones sindicales, todos tienen la responsabilidad de informar y enseñar el significado y la importancia de este derecho (Zeighami et al., 2023). En Perú, diversas entidades promueven cursos y capacitaciones para gerentes y empleados con el fin de fomentar la conciencia y promover una cultura laboral de respeto y paz. En última instancia, garantizar un ambiente laboral de paz y armonía es un esfuerzo conjunto que requiere la colaboración y el compromiso tanto de los empleadores como de los empleados (Morales, 2022).

2.2.1.2. Dimensión 2: Afectación de la víctima

La constante presión y maltrato al que se ve sometida puede desencadenar una serie de efectos negativos que afectan su salud física y emocional (Gómez et al., 2023). Las consecuencias suelen manifestarse en forma de ansiedad, depresión, estrés, insomnio e incluso enfermedades más graves como problemas cardíacos. En muchos casos, la incidencia del acoso puede llevar a la disminución de la autoestima de la persona y a un bajo rendimiento laboral, repercutiendo en todo aspecto de su vida (Ochoa et al., 2021).

Por otro lado, se encuentra el entorno laboral del individuo que es hostigado. Cuando se producen situaciones de este tipo en el lugar de trabajo, el rendimiento y el ambiente laboral pueden verse seriamente afectados (Spiliopoulou y Witcomb, 2023). Esto se debe a que, de manera indirecta, el acoso a un miembro del equipo puede generar un clima de tensión y conflictividad entre los trabajadores. Resulta pertinente subrayar la necesidad de fomentar un ambiente de respeto mutuo y denunciar cualquier tipo de comportamiento ofensivo para proteger la integridad del equipo y la productividad de la organización (Palacios, 2022).

Finalmente, es esencial abordar las consecuencias legales de la intimidación en el trabajo. La normativa vigente en Perú establece que este tipo de comportamientos constituyen una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores (Worke et al., 2023). Los empleadores tienen la obligación de asegurar un espacio de trabajo sano y libre de acoso, y los trabajadores tienen el derecho de exigir la protección de su integridad física y emocional en el entorno laboral (Peñaranda, 2022).

2.2.1.3. Dimensión 3: Causa del agresor

En términos simples, "causa del agresor en el hostigamiento laboral" se refiere a las circunstancias o motivos que empujan a un individuo a comportarse de manera hostil hacia otro en el ambiente laboral (Rospenda et al., 2023). Este aspecto es crucial para entender las dinámicas de poder y las interacciones que ocurren en los lugares de trabajo. Quienes estudian este fenómeno desde el derecho laboral peruano, argumentan que los generadores de la hostilidad suelen tener antecedentes personales o psicológicos vinculados a su comportamiento agresivo (Rojas y Campos, 2020).

A partir de aquí, se puede introducir la perspectiva legal en este asunto. En el marco del derecho laboral peruano, la "causa del agresor" cobra especial relevancia al momento de establecer responsabilidades en casos de hostigamiento laboral (Worke et al., 2022). Desde un punto de vista jurídico, es necesario tomar en cuenta factores como la intencionalidad del agresor y la relación de poder existente entre el provocador y la víctima. Del mismo modo, es importante determinar si el comportamiento del causante constituye un patrón o si, por el contrario, se trata de un acto aislado (Sánchez, 2020).

Finalmente, es relevante entender que en el "hostigamiento laboral", entender la "causa del agresor" no solo implica identificar los factores que explican su comportamiento. Esto también es necesario para determinar las posibles medidas correctivas o disciplinarias a aplicar en caso de comprobarse la existencia de tal conducta. La Ley N° 27942 - Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual - de Perú, por ejemplo, contempla una serie de sanciones laborales que pueden ser

aplicadas contra el agresor, que van desde las llamadas de atención hasta el despido, según la gravedad de los hechos demostrados (Silva, 2021).

2.2.1.4. Teoría de la variable de estudio

Según Brodsky en 1976 en su teoría sobre el hostigamiento laboral donde este fundamentó que, este hostigamiento está representado por actos y/o conductas desarrolladas en el ambiente de trabajo, así como por motivo de este, con autonomía de la asociación jerárquica de los colaboradores implicados, que atenten contra su integridad, seguridad, salud, autoestima o libertad de los colaboradores. Asimismo, manifestó que este se da cuando que el que genera la agresion (hostigamiento) presenta un cargo jerárquico en comparación a la víctima dentro de la entidad (Ochoa et al., 2021).

2.2.2. Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Este alude a las acciones, omisiones o decisiones que contravienen, limitan o desconocen los derechos esenciales que la Constitución y las leyes laborales otorgan a los empleados (Jeong y Chang, 2022). Este cuestionamiento central al respeto y cumplimiento de la normativa laboral puede manifestarse en conductas abusivas como la discriminación por cualquier motivo, el acoso laboral o sexual, la desigualdad salarial, la imposición de condiciones laborales inhumanas, entre otras prácticas (Tirado, 2019).

Además, para entender mejor este término, es clave considerar que los derechos fundamentales del trabajador son inalienables y directamente vinculados a su dignidad humana y su bienestar en el ambiente laboral. En el caso de que estos derechos sean violados, el trabajador tiene el derecho de exigir una reparación

adecuada y oportuna (Mensah et al., 2022). Esto podría incluir la restitución en su puesto de trabajo, el resarcimiento económico, o incluso sanciones penales para el empleador dependiendo de la gravedad de la infracción (Acurio y Guerrero, 2019).

Por último, hay que aclarar que los procesos para demostrar y remediar el atropello de los derechos laborales pueden ser complejos y desafiantes. Los trabajadores pueden requerir la asistencia de un abogado especializado para presentar su caso ante las autoridades laborales, quienes finalmente deciden sobre la existencia o no de la vulneración (Smidt et al., 2023). Por ello, es de suma importancia la labor preventiva y de concientización en los lugares de trabajo, pues un ambiente laboral respetuoso y equitativo es pilar del crecimiento y bienestar tanto de los trabajadores como de la empresa en su conjunto (Carbajal y Paredes, 2022).

2.2.2.1. Dimensión 1: Medidas de protección

La protección de la integridad de las garantías fundamentales vinculadas al ámbito laboral representa un eje indispensable en el marco legislativo peruano. Estas medidas preventivas se implementan cuando se infringen dichas garantías, con el fin de salvaguardar los derechos y la dignidad del trabajador (Davis et al., 2023). El objetivo supremo de estas estrategias radica en establecer lo dañado y disuadir cualquier conducta que atente contra las normas de respeto y equidad en el ambiente laboral. Evitar la repetición de tales acciones es crucial para promover un entorno de trabajo sano y productivo (Gómez y Velásquez, 2019).

Continuando con ello, cabe destacar que el objetivo de estas disposiciones preventivas no se resume sólo en la reparación inmediata. Más allá de restaurar los aspectos dañados, también buscan incentivar el respeto por las normas laborales y

los principios de igualdad y dignidad (Martínez et al., 2023). Estas directrices van desde la reubicación del trabajador dentro de la empresa, hasta la remoción del agresor, en los casos más graves (Mamani y Silva, 2022).

Finalmente, cabe subrayar que la inclusión de estas medidas de protección en el ámbito laboral peruano no constituye un fenómeno aislado. Este progreso se inserta dentro de una tendencia global hacia la mejora y robustecimiento de los derechos laborales (Dopico y Tamarit, 2023). En esencia, esta estrategia favorece el establecimiento de una mayor equidad y justicia en el ámbito laboral, generando efectos positivos a nivel social y económico. En consecuencia, la transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores trasciende el ámbito legal, influyendo de manera notable en el bienestar individual y comunitario (Matute y Castañeda, 2022).

2.2.2.2. Dimensión 2: Etapas del proceso

Las fases vinculadas a la infracción de los derechos esenciales del empleado son una serie de etapas claramente distinguibles en la jurisprudencia peruana. La fase inicial se caracteriza por la identificación o percepción de un acto potencial o real de vulneración (Albahsh, 2023). Ejemplos de esto incluyen: la falta de equidad en el trato, la ausencia de compensación adecuada y la carencia de protocolos de seguridad en el entorno laboral. En estos casos, el trabajador siente que sus derechos, tal como están protegidos por la legislación y la normativa laboral, están siendo desconsiderados o infringidos (Morales, 2022).

Prospectivamente, un proceso formal de queja o apelación se inicia después de la concienciación en la etapa previa que hemos mencionado. En este nivel, el trabajador o sus representantes deben presentar una serie de pruebas y testimonios

fehacientes que respalden su afirmación de que sus derechos fundamentales han sido transgredidos (Domínguez et al., 2023). Hay que considerar que aquí no solamente se necesita enfrentarse a la infracción del derecho en sí, sino también tener en cuenta la posible resistencia o represalias por parte del empleador (Ochoa et al., 2021).

Finalmente, se desarrolla una etapa de evaluación y resolución a través de los canales legales correspondientes. Un juez, o un organismo especializado, harán una evaluación objetiva de las pruebas y testigos presentados por la parte afectada, pero también se escuchará a la organización acusada de la vulneración, la cual tendrá la oportunidad de defenderse y presentar sus argumentos (Kessler et al., 2023). Este proceso puede resultar en la rectificación de la situación, en sanciones para el empleador si es culpable, o en su absolución si no se ha producido ninguna infracción de los derechos de los trabajadores. El propósito final de estas etapas siempre será garantizar la equidad y el respeto a la dignidad laboral (Palacios, 2022).

2.2.2.3. Teoría de la variable de estudio

De acuerdo con Lingan, la infracción de los derechos laborales se manifiesta en la manera en que las empresas, tanto del sector privado como del público, gestionan y garantizan la protección de sus empleados. Estas organizaciones también buscan alternativas para mejorar las condiciones laborales en áreas como el acceso al empleo, el apoyo gubernamental y la dignidad del trabajador, entre otros aspectos. Lingan señala que esta evolución ha sido un proceso continuo desde hace años, con el objetivo de fortalecer la relación entre empleadores y empleados (Tirado, 2019).

2.3. Marco conceptual

Abuso de poder: Se refiere a cuando una persona en una posición superior utiliza su autoridad para tomar decisiones que benefician su propio interés en lugar del bienestar colectivo o de la empresa (Peñaranda, 2022).

Acoso laboral: Consiste en una serie de acciones ofensivas que se extienden regularmente durante un período de tiempo, afectando a la dignidad, integridad física o psicológica del empleado. Este tipo de agresión puede ser ejercida por colegas o superiores, estableciendo un clima laboral hostil (Rojas y Campos, 2020).

Ambiente de trabajo hostil: Conocido como un clima laboral en el cual los trabajadores se sienten incómodos, presionados o amenazados. Este ambiente puede ser resultado de actitudes negativas, conductas ofensivas o acosadoras que afectan a la dinámica y productividad de la empresa (Sánchez, 2020).

Bullying laboral: Esta expresión se refiere al acoso existente en una oficina o lugar de trabajo, donde un individuo o grupo de personas ejercen un trato desmedido y humillante hacia otro, generando un ambiente laboral tóxico (Silva, 2021).

Confidencialidad en el trabajo: Conocida como un deber de no revelar información respecto al oficio, las regulaciones internas de la empresa o la vida privada de sus empleados. Cualquier violación a esta regla puede ser considerada como una falta grave y violatoria a los derechos del trabajador (Ochoa et al., 2021).

Derechos fundamentales laborales: Estos se refieren a las garantías mínimas que respaldan la esencia del trabajo digno y decente. Prohibiciones de explotación, respeto a la libertad sindical, acceso a la seguridad social, igualdad de

oportunidades y protección contra el desempleo, son solo algunas de estas garantías esenciales (Tirado, 2019).

Despido injustificado: Es cuando la terminación del contrato laboral se realiza sin una causa que esté estipulada en la ley. Esta acción vulnera los derechos fundamentales del trabajador, ya que interrumpe su fuente de ingresos repentinamente (Acurio y Guerrero, 2019).

Discriminación laboral: Este término alude a un trato desigual o desfavorable hacia una persona o un grupo en base a características como sexo, color de piel, raza, religión, edad, orientación sexual, entre otras. Este acto violenta los principios de igualdad de oportunidades y trato justo (Carbajal y Paredes, 2022).

Infracción laboral: Es una acción u omisión de la legislación laboral que se realiza en contra de los derechos de los trabajadores. Esta puede ser realizada por cualquier miembro de la empresa y puede desembocar en multas o sanciones penales (Gómez y Velásquez, 2019).

Justicia laboral: Este concepto hace énfasis en la imparcialidad y equidad en el trato de los empleados. Implica que todas las recompensas, responsabilidades y oportunidades en el trabajo deben ser asignadas de manera justa, sin considerar factores discriminatorios (Mamani y Silva, 2022).

Mobbing: Este concepto hace referencia a una tipología de hostigamiento laboral, donde predominan las agresiones psicológicas y emocionales. Este maltrato puede realizarlo un individuo solo, aunque usualmente se da en grupo, causando daños en la salud mental del empleado (Matute y Castañeda, 2022).

Principio de no discriminación: Este principio defiende el derecho de cada trabajador a ser tratado con igualdad y justicia, sin ningún tipo de exclusión o

preferencia por criterios no profesionales. Es esencial para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo (Morales, 2022).

Retribución equitativa: Es una parte integral de los derechos laborales. Exige que cada trabajador reciba una compensación justa por el trabajo que realiza, sin importar su género, raza, religión, entre otros factores (Ochoa et al., 2021).

Seguridad laboral: Se entiende por estas medidas y regulaciones al conjunto de normas implementadas para salvaguardar tanto el bienestar físico como el psicológico del personal laboral. El objetivo fundamental es prevenir cualquier amenaza que pudiera poner en peligro la salud de los trabajadores (Palacios, 2022).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

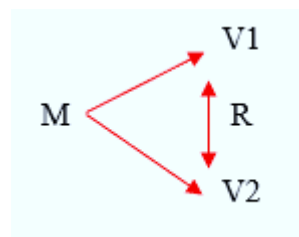
La investigación es básica, al buscar la relación de las variables, siendo esencial para el proceso de obtención de conocimiento sobre los temas de investigación. Según Hernández et al. (2018), este tipo de investigación se define como el esfuerzo por adquirir información sobre un tema específico, con el propósito de asegurar que los resultados sean coherentes con los objetivos establecidos durante el análisis.

3.2. Diseño de investigación

El estudio adoptó un diseño no experimental, correlacional y transversal. En el transcurso de la investigación, no se observaron irregularidades en la recolección de datos como parte de la no experimentación. Este estudio facilitó la evaluación de las relaciones entre las variables y la recopilación de la información en un solo punto en el tiempo, alineándose con las características y metas del análisis (Hernández et al., 2018).

Figura 1

Diagrama de relación



Nota: V1, V2, variables, r, relación, M, muestra

3.3. Población y muestra

Población: El grupo de estudio estuvo compuesto por 56 especialistas en derecho laboral, disponibles en el Distrito Judicial de Moquegua. Estos participantes son aquellos con una comprensión sólida del área en cuestión, lo cual facilita la recolección de datos relevante para el análisis (Hernández et al., 2018).

Muestra: La investigación adoptó un enfoque censal no probabilístico, involucrando a toda la población disponible, lo que incluyó a 56 expertos. Esta estrategia de muestreo se define como la elección de todos los individuos relevantes para captar información sobre un tema específico, alineándose con la relevancia del asunto y la capacidad de recolectar datos (Hernández et al., 2018).

Muestreo: El muestreo intencional se diseñó para definir una serie de criterios establecidos por el investigador con el objetivo de asegurar una selección adecuada de los participantes. Este método se basa en la aplicación de estos criterios para analizar o caracterizar la muestra, garantizando la obtención de datos útiles y relevantes para el tema en cuestión (Hernández et al., 2018).

Criterios de inclusión

Profesionales del derecho laboral con una trayectoria superior a dos años y que trabajen en el distrito judicial en cuestión.

Criterios de exclusión

Expertos que muestran indiferencia hacia el tema propuesto y a quienes no se ha logrado mantener acceso debido a cuestiones personales o actitudes evasivas respecto a la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se utilizó la técnica de encuesta, el cual, según lo descrito, consiste en una serie de interrogantes diseñados para examinar un tema específico (Hernández et al., 2018).

Instrumento: El cuestionario aplicado incluyó 15 preguntas dirigidas a evaluar la variable de Hostigamiento Laboral y 10 preguntas enfocadas en la variable de Vulneración de los Derechos Fundamentales del Trabajo. Se empleó una escala ordinal para facilitar tanto la recolección como el análisis de datos. Este método se caracteriza por ser una serie de preguntas estructuradas según dimensiones y variables determinadas, con el objetivo de evaluar un asunto específico (Hernández et al., 2018).

Validación: El análisis realizado por Hernández et al. (2018) indica que el uso de fichas técnicas es crucial para asegurar que los responsables de diseñar los instrumentos de recolección de datos en una investigación sean consultados previamente. La validez de estos instrumentos se corroboró a través de la presentación de las mencionadas fichas (localizadas en el Anexo 5), que posibilitaron la verificación de la información y las fuentes que resultaron clave en la creación de dichos instrumentos.

Confiabledad: El estudio realizado por Hernández et al. (2018) demuestra que la fiabilidad de los instrumentos utilizados para recopilar datos se determina a través de métodos estadísticos y la exhibición de medidas cuantitativas. En

consecuencia, para esta investigación, se efectuó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach (especificado en el Anexo 4), revelando un grado aceptable de fiabilidad del instrumento utilizado para la obtención de información, dado que los valores del coeficiente superaron el umbral de 0.7.

Tabla 1

Confiabilidad

	Valor	Estado
Variable 1	0.948	
Variable 2	0.766	Confiable
Ambas variables	0.878	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para definir las características de las variables y dimensiones investigadas, se optó por utilizar la estadística descriptiva. Este enfoque permite la presentación de datos mediante porcentajes y frecuencias, y se complementa con la estadística inferencial. Esta última facilita la evaluación del impacto entre los elementos comparados, validándose mediante un valor sigma menor a 0.050. El análisis se llevará a cabo con el software SPSS versión 26.00, y los datos se presentarán en una hoja de cálculo Excel.

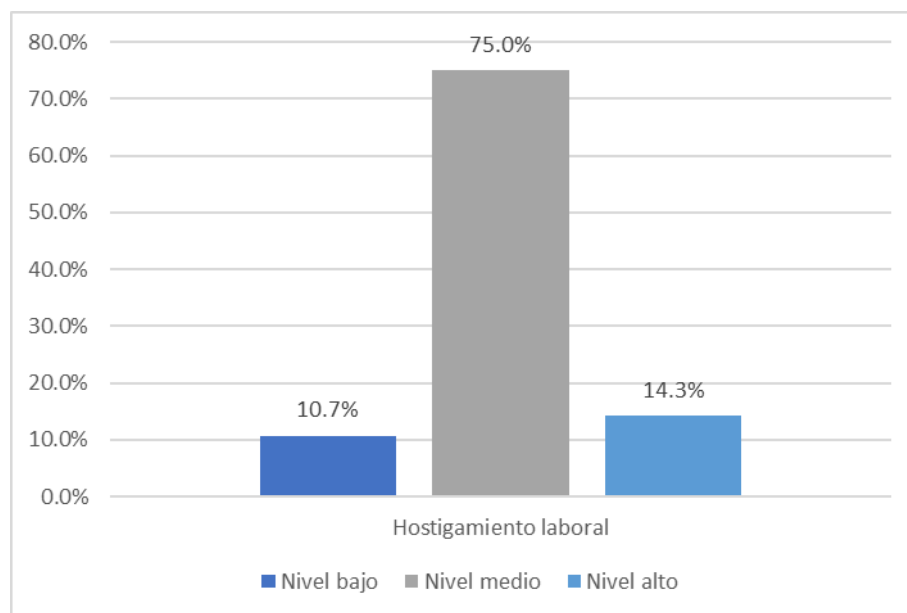
CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Figura 2

Análisis de la variable “Hostigamiento laboral”



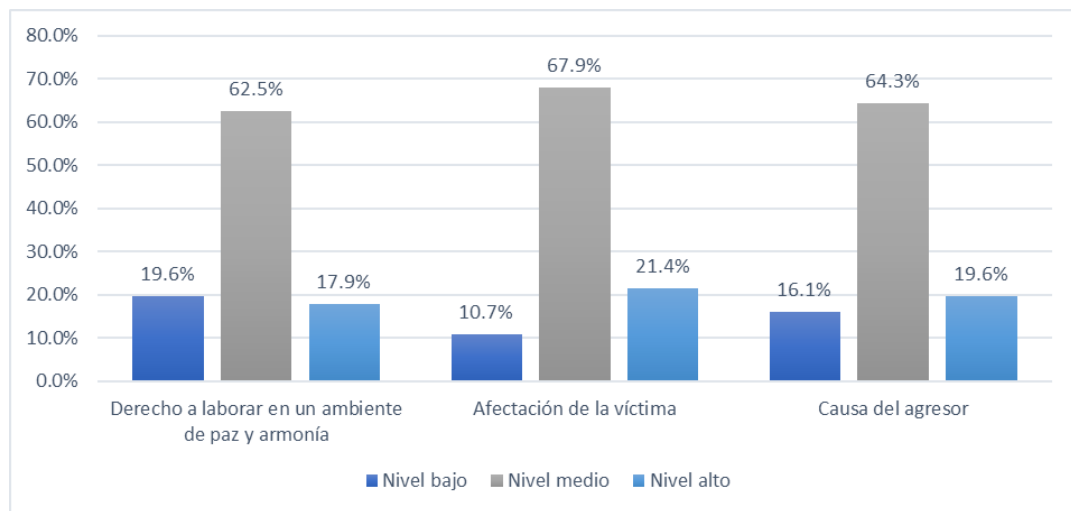
Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a los participantes de la investigación, se ha podido establecer una realidad de tendencia media en cuanto al hostigamiento laboral, alcanzando una representación del 75.00%, debido a que, el fenómeno del hostigamiento laboral propiamente dicho, es un indicador de una grave deficiencia en la cultura

organizacional que demanda intervenciones estructurales para fomentar prácticas de respeto mutuo y estipular normativas claras que lo prevengan y sancionen, asegurando así un ambiente laboral sano y productivo.

Figura 3

Análisis de las dimensiones de la variable “Hostigamiento laboral”



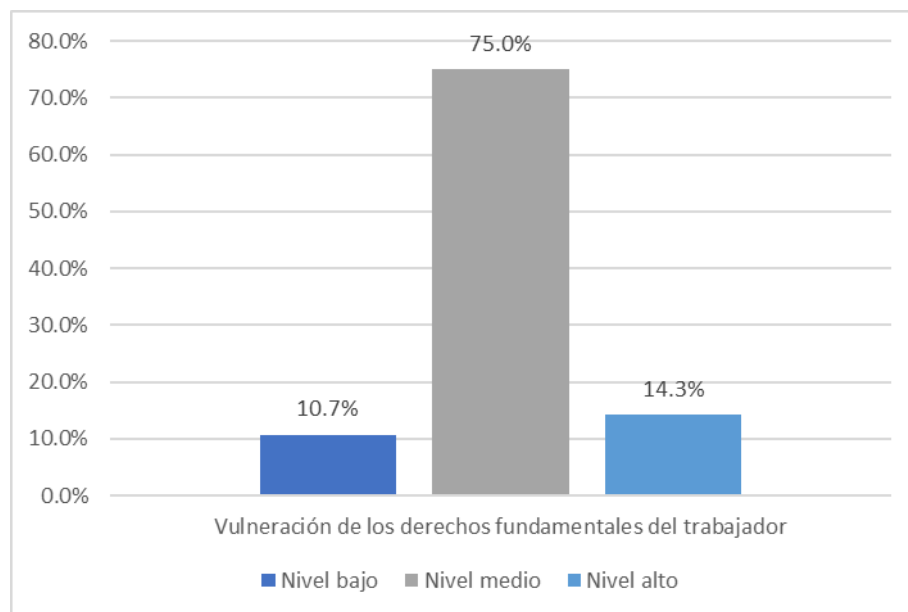
Nota: Procesado en SPSS V26.00

En referencia con el estudio dimensional de la variable en análisis, se ha podido establecer una preferencia media en cuanto a la percepción de los participantes, alcanzando un valor del 62.50% en el derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, siendo acompañado de un 67.90% en el nivel medio de la afectación de la víctima y un 64.30% para el caso de la dimensión causa del agresor, debido a que, la práctica del hostigamiento laboral vulnera el derecho intrínseco de los trabajadores a ejercer sus labores en un entorno de paz y concordia, creando un escenario contrario al bienestar que deviene en el menoscabo de la serenidad y colaboración necesarias para una eficaz dinámica de equipo. Desde la perspectiva de la víctima, el acoso conlleva consecuencias perniciosas para su integridad emocional y física, manifestándose en cuadros de ansiedad, depresión y

una merma en la motivación y rendimiento, lo cual puede desencadenar en absentismo y alta rotación de personal. Respecto a las motivaciones del agresor, a menudo se hallan raíces en la psicología del poder y el control, una deficiente supervisión o políticas organizacionales laxas que no sancionan comportamientos disruptivos.

Figura 4

Análisis de variable “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”



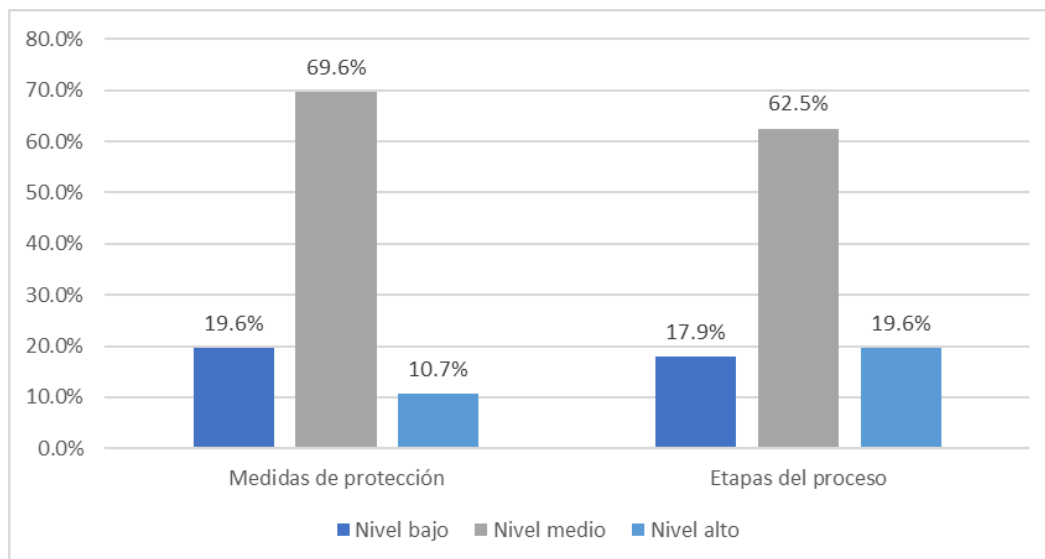
Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, se ha podido establecer una percepción media por parte de los participantes dentro de la investigación, alcanzando una representación del 75.00% en el ámbito de estudio, debido a que, en relación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en sí misma, ésta representa un asunto de gran magnitud que atenta directamente contra la dignidad humana y la integridad de los empleados. Este aspecto abarca el desconocimiento de las libres condiciones de trabajo, la equidad

en la remuneración, el acceso a oportunidades sin discriminación, y la posibilidad de ejercer una reclamación en un entorno de trabajo libre de represalias, constituyendo un área de especial interés para los organismos de supervisión y las políticas de responsabilidad social empresarial.

Figura 5

Análisis de las dimensiones de la variable “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a las medidas de protección, se ha observado un índice intermedio del 69.60% en esta área específica, mientras que las fases del proceso presentan un nivel intermedio del 62.50%. Esta situación evidencia una deficiencia en la aplicación de las políticas de protección establecidas por la legislación laboral, las cuales están orientadas a asegurar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral. Estas medidas incluyen protocolos de seguridad, capacitación adecuada, equipos de protección personal y la garantía de condiciones laborales justas, cuya ausencia o inobservancia puede derivar en la transgresión de los derechos fundamentales de los empleados. Referente a las etapas del proceso, es vital reconocer que la infracción de los derechos del trabajador suele desarrollarse en un continuo que envuelve distintas fases, desde la omisión inicial de estándares mínimos hasta la perpetuación de prácticas laborales dañinas. La

prevención y el monitoreo continuo son esenciales para identificar y abordar de manera proactiva cualquier indicio de violación a los derechos de los trabajadores, buscando siempre su protección integral a lo largo de todas las fases del proceso laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Hostigamiento laboral	,385	56	,000	,678	56	,000
Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador	,385	56	,000	,678	56	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el transcurso de la etapa analítica, se llevaron a cabo evaluaciones de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, dado que el número de participantes superó los cincuenta. Las significancias obtenidas con este coeficiente, inferiores a 0.050, permitieron la aplicación del coeficiente Rho de Spearman. Este método posibilitó la determinación del nivel de relación entre las variables examinadas.

Prueba de correlación

Objetivo general

Tabla 3

Relación entre “Hostigamiento laboral” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”

	Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador
Correlación	0.843

Hostigamiento	Sigma	0.000
laboral	N	56

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Durante la evaluación de la correlación, se identificó una conexión relevante entre los factores en cuestión, con un valor estadístico significativo de sigma de 0.000. En base a ello, la correlación de 0.843 se demostró como muy fuerte.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Relación entre “Derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”

		Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador
Derecho a laborar en	Correlación	0.687
un ambiente de paz y	Sigma	0.000
armonía	N	56

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Durante la evaluación de la correlación, se identificó una conexión relevante entre los factores en cuestión, con un valor estadístico significativo de sigma de 0.000. En base a ello, la correlación de 0.687 se demostró como considerable.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Relación entre “Afectación de la víctima” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”

		Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador
Afectación de la víctima	Correlación	0.784
	Sigma	0.000
	N	56

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Durante la evaluación de la correlación, se identificó una conexión relevante entre los factores en cuestión, con un valor estadístico significativo de sigma de 0.000. En base a ello, la correlación de 0.784 se demostró como muy fuerte.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Relación entre “Causa del agresor” y “Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador”

		Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador
Causa del agresor	Correlación	0.828
	Sigma	0.000
	N	56

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Durante la evaluación de la correlación, se identificó una conexión relevante entre los factores en cuestión, con un valor estadístico significativo de sigma de 0.000. En base a ello, la correlación de 0.828 se demostró como muy fuerte.

4.3. Discusión de resultados

Con respecto al **objetivo principal**, los resultados demostraron una relación considerablemente positiva entre el acoso en el lugar de trabajo y la transgresión de

los derechos fundamentales de los trabajadores en el Distrito Judicial de Moquegua. Esta asociación se corroboró con un valor S de 0.000 y una correlación de 0.843. Además, los resultados obtenidos coinciden con las conclusiones de Matute y Castañeda (2022), quienes señalaron que el acoso laboral tiene un impacto negativo sobre los derechos laborales, afectando tanto a hombres como a mujeres por igual. Además, señalaron que en Ecuador, este problema carece de protección legal adecuada debido a la falta de procedimientos efectivos dirigidos a abordar el hostigamiento en el ámbito educativo. De acuerdo con los resultados, la investigación realizada por Peñaranda (2022) identificó que el acoso en el entorno laboral se relaciona de manera directa con la vulneración de los derechos esenciales de las trabajadoras. Ambas investigaciones mostraron una correspondencia con los resultados obtenidos, evidenciando que cualquier forma de acoso en el entorno laboral impacta negativamente en los derechos de los empleados y su bienestar como personas y profesionales. Lo mencionado teóricamente fue sustentado por Lund et al. (2023) señalaron que, el hostigamiento laboral está asociado con el acoso laboral suscitado dentro de un entorno laboral, el cual deriva de problemas a modo interpersonal, organizacional, así como amical. Mientras que, Jeong y Chang (2022) manifestaron que, la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador representa las acciones, decisiones y demás acciones que afectan, limitan o infrinjan los derechos laborales.

Respecto al **primer objetivo específico**, los datos obtenidos mostraron una relación significativa y positiva entre el derecho a trabajar en un entorno pacífico y la transgresión de los derechos fundamentales de los empleados. Esto se evidenció con un valor de sigma de 0.000 y una correlación de 0.687. Además, estos hallazgos

coinciden con los resultados de Silva (2021), quien determinó que la explotación laboral impactó y comprometió los derechos de los trabajadores en numerosas pequeñas y medianas empresas (Pymes), además manifestaron que, el aumento respecto a las horas de trabajo también representó una forma de vulnerar los derechos en los colaboradores, dado que produce fatiga tanto psíquica como física, la misma que afecta su desempeño. Igualmente, se halló que, el estudio de Rojas y Campos (2020) quienes concluyeron a partir de sus resultados que, el hostigamiento laboral se encontró relacionado con la Ley 27942, mediante una sigma menor a 0.05 y una correlación de 0.441, además señalaron que, hubo relaciones entre el sometimiento frente a los actos de HL y el rechazo a los actos de HL; tras las correlaciones de 0.280 y 0.167. Ambos estudios mostraron coincidencias con la investigación actual, subrayando la relevancia de que los empleados trabajen en un entorno saludable, caracterizado por la colaboración, empatía, camaradería y respeto entre todos los integrantes. Esta premisa se basa en la teoría propuesta por Luong y Green (2023), quienes argumentaron que el derecho a un ambiente laboral pacífico y armonioso representa una garantía esencial para los trabajadores, asegurando que el entorno sea amigable, seguro y libre de conflictos.

En lo que respecta al **segundo objetivo específico**, los resultados mostraron una relación notable y directa entre el efecto sobre la víctima y la transgresión de los derechos esenciales del empleado, con un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.784 que confirma esta asociación. Además, estos resultados concuerdan con los obtenidos en la investigación de Silva (2021), que concluyó que la explotación en el entorno laboral de las PYMEs afecta negativamente los derechos de los trabajadores, además señalaron que, el exceso

respecto a las horas de trabajo tiende a vulnerar los derechos del colaborador, dado que produce fatiga tanto psíquica como física, además de estrés. Por otro lado, los hallazgos se alinearon con los resultados de la investigación de Carbajal y Paredes (2022), quienes revelaron que el acoso laboral (AL) afecta negativamente los derechos fundamentales de los empleados. En su estudio, se observó que un 77% de los trabajadores percibe el acoso como moderado, mientras que un 23% lo considera alto. Además, el 89.4% de los participantes afirmó que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados. Estos estudios no solo coinciden con los resultados obtenidos, sino que también demostraron que la presencia de problemas de acoso en los entornos laborales a menudo conduce a efectos adversos en la salud y el bienestar emocional de los afectados, impactando negativamente en su rendimiento laboral. Esta información está respaldada teóricamente por Gómez et al. (2023), quienes afirmaron que las consecuencias del acoso en las víctimas son significativas, manifestándose tanto en su salud física como emocional después de ser agredidas, ya sea de manera verbal o física..

En cuanto al **tercer objetivo específico**, los resultados mostraron una relación notable y positiva entre el elemento vinculado con el comportamiento del agresor y la violación de los derechos esenciales del trabajador. Este vínculo fue confirmado con un valor de significancia de 0.000 y una correlación de 0.828. De igual forma, estos resultados adquiridos coincidieron con los presentado en la investigación de Morales (2022) quienes a partir de sus resultados concluyeron que, el hostigamiento laboral (HL) sí vulneró los derechos laborales en los colaboradores, además indicaron que, tratamiento normativo que regulariza el HL no fue eficiente dado que actualmente se sigue afectando los derechos laborales de

los colaboradores a través del comportamiento y reglas de los contratantes. Por otro lado, se encontró la indagación presentada por Acurio y Guerrero (2019) quienes determinaron que, el Hostigamiento laboral (HL) representó una prohibición hacia el empleador en el código del trabajo en Ecuador, además manifestaron que, el HL representa una conducta generada entre colaboradores de una entidad, donde esta agresión puede suscitarse a partir de agresiones ya sean estas psicológicas y/o físicas, además este problemas también suele manifestarse por medio de la manipulación respecto a la comunicación. Ambos estudios evidencian que, en los ambientes de trabajo suelen generarse hostigamientos entre trabajadores, donde algunos son provocados y otros son producto de las propias emociones humanas, no obstante, sin importar la causa, ambas formas vulneran los derechos de los colaboradores. Esto fue fundamentado teóricamente por Rospenda et al. (2023) quienes manifestaron que, la dimensión causa del agresor representa las circunstancias que incitan a que el individuo se comporte con hostilidad hacia otra persona dentro de un entorno laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

Se ha establecido como conclusión del objetivo general que, el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo han encontrado relación positiva de 0.843 y significativa con una $S = 0.000$, debido a que, el hostigamiento laboral se configura cuando uno o varios sujetos ejercen violencia psicológica, física o sexual sobre un trabajador dentro del entorno laboral. Este acoso puede ser ejercido por superiores, colegas o subordinados, configurando así un ataque directo a la dignidad, integridad y seguridad del individuo. Las consecuencias que se desprenden de estas acciones pueden incluir el detrimento de la calidad de vida laboral y el menoscabo de la capacidad de trabajo de la víctima.

Segunda

Se ha establecido como conclusión del objetivo específico 1 que, el derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo han encontrado relación positiva de 0.687 y significativa con una $S = 0.000$, debido a que, este derecho se reconoce como un componente

esencial de los derechos fundamentales del trabajador, al incentivar no solo la productividad, sino también el bienestar físico y mental del personal. Al producirse una vulneración de este derecho, se percibe una correlación directa con la presencia de conductas que perturban la sana convivencia dentro del espacio de trabajo. Estos conflictos laborales, a su vez, pueden tener efectos perjudiciales en la moral del colectivo y en la eficiencia organizacional, siendo imperativo fomentar políticas internas que salvaguarden y promuevan un clima laboral armónico.

Tercera

Se ha establecido como conclusión del objetivo específico 2 que, la afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo han encontrado relación positiva de 0.784 y significativa con una $S = 0.000$, debido a que, el impacto sobre la víctima de la vulneración de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral es amplio y varía según las circunstancias individuales. Afecta no solamente su rendimiento y desempeño laboral, sino que también repercute en su estabilidad emocional y psicológica.

Cuarta

Se ha establecido como conclusión del objetivo específico 3 que, la causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo han encontrado relación positiva de 0.828 y significativa con una $S = 0.000$, debido a que, en el análisis causal del agresor implicado en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, es importante considerar factores que pueden influir en su comportamiento como desequilibrios de poder, incompetencia para manejar el estrés o incluso carencias en la capacitación sobre conductas apropiadas en el ámbito profesional. Una cultura organizacional deficiente en términos de

comunicación, liderazgo y resolución de conflictos puede propiciar un caldo de cultivo para acciones hostiles, resultando imperativo que las instituciones articulen estrategias efectivas para abordar estas causas profundas y así proteger a los individuos de posibles actos de agresión.

5.2. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) del Distrito Judicial de Moquegua la implementación de una estrategia integral que involucre la promoción de talleres de sensibilización y la incorporación de protocolos de actuación eficaces ante casos de hostigamiento laboral. Esta iniciativa debe incluir la formación de fiscalizadores sobre la identificación y el manejo de esta problemática, con vistas a garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador. La estrategia propuesta busca no solo la comprensión de la magnitud de este fenómeno en la región sino también brindar las herramientas necesarias para una respuesta jurídica adecuada y oportuna, así como promover un clima laboral respetuoso y seguro.

Segunda

Se recomienda a la SUNAFIL del Distrito Judicial de Moquegua, incorporar métodos de monitoreo y seguimiento continuo de las prácticas laborales en las empresas y organismos públicos. Este seguimiento tendría como finalidad detectar posibles casos de vulneración de derechos fundamentales relacionados con un ambiente laboral adverso. El enfoque de esta monitorización debería ser proactivo y preventivo, lo que implica la evaluación periódica de las condiciones de trabajo y la interacción entre empleados, así como la aplicación de medidas correctivas antes de que los problemas se intensifiquen. Un ambiente laboral armónico es un derecho esencial, y con esta propuesta se pretende coadyuvar en su efectiva realización, estableciendo así un estándar más elevado para la protección del derecho a laborar en un ambiente de paz.

Tercera

Se recomienda al representante del sindicato de trabajadores la implementación de un programa integral de asistencia a la víctima, enfocado en el marco socio-jurídico, con el fin de mitigar el impacto adverso en los derechos fundamentales de los empleados dentro del Distrito Judicial de Moquegua. Este programa deberá incluir acompañamiento legal, apoyo psicológico y acciones preventivas. Su propósito es no solo brindar el soporte necesario para la restauración de la dignidad del trabajador afectado, sino también establecer protocolos claros para la rápida actuación en casos de vulneración.

Cuarta

Se recomienda al representante del sindicato de trabajadores que impulse la creación de un sistema de gestión de conflictos laborales que examine en profundidad las causas que conduzcan a actitudes agresivas en el ambiente de trabajo. Este sistema debe considerar la elaboración de un perfil psico laboral detallado de los empleados en el Distrito Judicial de Moquegua y la implementación periódica de talleres de manejo de conflictos y convivencia laboral. Con ello, se busca prevenir la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, incentivando un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acurio, G. y Guerrero, E. (2019). *El acoso laboral como nueva prohibición al empleador en el código de trabajo del Ecuador* [Informe de pregrado]. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10462/1/PIUSDAB073-2019.pdf>
- Albahsh, R. (2023) Workplace harassment and domestic violence: a study of the hidden factors that affect the organization internal environment and performance. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7, (3), 144 - 164. DOI: 10.22495/cgobrv7i3p12
- Carbajal, S. y Paredes, A. (2022). *Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz Tacna, año 2020-2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1823>
- Davis, H.; Lawrence, S.; Wilson, E.; Sweeting, F. y Poate, A. (2023) 'No one likes a grass' Female police officers' experience of workplace sexual harassment: A qualitative study. *International Journal of Police Science and Management*, 1, (1), 15 - 34. DOI: 10.1177/14613557231157185
- Domínguez, L.; Torregrosa, L.; Cuevas, L.; Peña, L.; Sánchez, S.; Pedraza, M. y Sanabria, A. (2023) Workplace bullying and sexual harassment among general surgery residents in Colombia. *Biomedica*, 43, (2), 252 - 260. DOI: 10.7705/BIOMEDICA.6915

- Dopico, S. y Tamarit, A. (2023) Workplace Sexual Harassment, towards a renewing approach from the Political Economy. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41, (1), 199 - 217. DOI: 10.5209/crla.82422
- Forsythe, R.; Van, I.; Zayed, H.; Argyriou, A.; Stavroulakis, K. y Saratzis, A. (2023) International Cross-Sectional Survey of Bullying, Undermining, and Harassment in the Vascular Workplace. *European Journal of Vascular and Endovascular Surgery*, 65, (5), 748 - 755. DOI: 10.1016/j.ejvs.2023.02.075
- Gómez, A.; Girbés, S.; González, J. y Casado, M. (2023) “Without support, victims do not report”: The Co-creation of a workplace sexual harassment risk assessment survey tool. *Gender, Work and Organization*, 30, (4), 1354 - 1386. DOI: 10.1111/gwao.12840
- Gomez, L. y Velasquez, F. (2019). *Mobbing y Engagement en los trabajadores de comunidades terapéuticas de Lima, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39806/Velasquez_HF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Jeong, S. y Chang, H. (2022) Workplace sexual harassment toward male nurses in South Korea: a cross-sectional online survey. *BMC Nursing*, 21, (1), 54 - 67. DOI: 10.1186/s12912-022-01091-x
- Kessler, A.; Kennair, L.; Grontvedt, T. y Bendixen, M. (2023) The Influence of Prototypical #MeToo Features on the Perception of Workplace Sexual

Harassment Across Gender Identity and Sexual Orientation (LGBTQ +).
Sexuality Research and Social Policy, 1, (1), 51 - 61. DOI: 10.1007/s13178-023-00850-y

Kleizen, B.; Wynen, J.; Boon, J. y Roover, J. (2023) Bullying and Harassment as a Consequence of Workplace Change in the Australian Civil Service: Investigating the Mediating Role of Satisfaction With Change Management. *Review of Public Personnel Administration*, 43, (1), 56 - 79. DOI: 10.1177/0734371X211036732

Lund, I.; Moan, I. y Halkjelsvik, T. (2023) Alcohol-related sexual harassment in the workplace: A between and within industry analysis. *Drug and Alcohol Review*, 1, (1), 13 - 19. DOI: 10.1111/dar.13736

Luong, A. y Green, C. (2023) Mental Health and Harassment in the Workplace. *Journal of Emergency Nursing*, 49, (3), 341 - 344. DOI: 10.1016/j.jen.2022.09.011

Mamani, A. y Silva, E. (2022). *Hostigamiento laboral y propuesta de regulación en el decreto legislativo N° 728* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103231/Mamani_AA-Silva_PEKC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, E.; Déniz, B.; Gallego, C.; Pardo, J.; González, J. y Rodríguez, F. (2023) Workplace Harassment in Patients with Congenital Heart Disease. *International Journal of Bullying Prevention*, 1, (1), 54 - 59. DOI: 10.1007/s42380-023-00172-y

- Matute, J. y Castañeda, R. (2022). *Análisis de la posible vulneración de derechos constitucionales en relación a la prueba en el acoso laboral* [Informe de pregrado]. Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12500>
- Mensah, A.; Toivanen, S.; Diewald, M.; Hassan, M. y Nyberg, A. (2022) Workplace gender harassment, illegitimate tasks, and poor mental health: Hypothesized associations in a Swedish cohort. *Social Science and Medicine*, 315, (1), 101 - 111. DOI: 10.1016/j.socscimed.2022.115520
- Mogollón, F.; Becerra, L.; Núñez, S. y Ancajima, J. (2023) Workplace harassment as a predictive element of depression in the Mype sector, Piura-Peru region. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28, (101), 61 - 79. DOI: 10.52080/rvgluz.28.101.5
- Morales, D. (2022). *Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el marco normativo nacional – 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Privada San Carlos. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./353/Dionisio_MORALES_LAMPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). *El acoso laboral*. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Palacios, G. (2022). *Incumplimiento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 – 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100286>

- Peñaranda, G. (2022). *Acoso laboral (Mobbing) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia* [Informe de pregrado]. Universidad Simón Bolívar. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11153>
- Rojas, D. y Campos, M. (2020). *Ley 27942 y Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Distrital de Huarango* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67153/Rojas_MDM-Campos_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rospenda, K.; Richman, J.; McGinley, M.; Moilanen, K.; Lin, T.; Johnson, T.; Cloninger, L; Shannon, C. y Hopkins, T. (2023) Effects of chronic workplace harassment on mental health and alcohol misuse: a long-term follow-up. *BMC Public Health*, 23, (1), 31 - 39. DOI: 10.1186/s12889-023-16219-0
- Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47139/S%c3%a1nchez_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, J. (2021). *Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118515/Silva_MJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Smidt, A.; Adams, A. y Freyd, J. (2023) Institutional courage buffers against institutional betrayal, protects employee health, and fosters organizational commitment following workplace sexual harassment. *PLoS ONE*, 18, (1), 54 - 59. DOI: 10.1371/journal.pone.0278830
- Spiliopoulou, A. y Witcomb, G. (2023) An Exploratory Investigation Into Women's Experience of Sexual Harassment in the Workplace. *Violence Against Women*, 29, (9), 1853 - 1873. DOI: 10.1177/10778012221114921
- Tirado, C. (2019). *La vulneración al derecho del trabajador: una revisión sistemática de la literatura científica en Colombia, Chile, Argentina, México y España en los últimos 10 años, (2009-2019)* [Informe de pregrado]. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27381>
- Worke, M.; Koricha, Z. y Debelew, G. (2022) Development and validation of contextual measures of sexual harassment perceptions, experiences, and coping for women employees in Ethiopian hospitality workplaces. *Archives of Public Health*, 80, (1), 31 - 45. DOI: 10.1186/s13690-022-00828-z
- Worke, M.; Koricha, Z. y Debelew, G. (2023) Consequences of exposure to sexual harassment among women working in hospitality workplaces in Bahir Dar City, Ethiopia: a structural equation model. *Archives of Public Health*, 81, (1), 12 - 19. DOI: 10.1186/s13690-023-01024-3
- Yanac, E. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82486/Yanac_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeighami, M.; Mangolian, S. y Dehghan, M. (2023) Iranian Nurses' Experiences with Sexual Harassment in Workplace: a Qualitative Study. *Sexuality Research and Social Policy*, 20, (2), 575 - 588. DOI: 10.1007/s13178-022-00688-w

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	
¿Cuál es la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022?	Determinar la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022	Existe relación significativa entre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022	Hostigamiento laboral	Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional, transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Población y muestra Población: 56 profesionales del derecho Muestra: 56 profesionales del derecho Tipo de muestra No probabilística Intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022 • Identificar la relación entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022 • Identificar la relación entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía, y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022 • Existe relación significativa entre la dimensión afectación de la víctima y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Distrito Judicial de Moquegua, 2022 • Existe relación significativa entre la dimensión causa del agresor y la vulneración de los derechos 	<p style="text-align: center;">Variable dependiente</p> <p style="text-align: center;">Derecho a laborar en un ambiente de paz y armonía Afectación de la víctima Causa del agresor</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Medidas de protección Etapas del proceso</p>	

trabajador, Distrito Judicial de
Moquegua, 2022

fundamentales del trabajador,
Distrito Judicial de Moquegua,
2022
