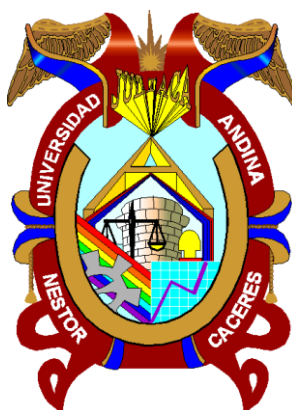




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA  
DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**ABOGADO**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA  
DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN JULIACA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**


**Bach. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

**PRIMER MIEMBRO**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ

**SEGUNDO MIEMBRO**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

**ASESOR DE TESIS**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PRIVADO - P05**

**RESOLUCIÓN N° 882-2024-D/FCJP-UANCV****Juliaca, 02 de octubre del 2024.**

**Vistos:** El expediente, **No: cu-13604** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023**, para optar el Título Profesional de Abogado y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

**RESUELVE:**

**Primero.-** El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. **Sr. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **09 de octubre del 2024 a las 8:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

**Segundo.-** Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

**Presidente:** Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ  
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

**ASESOR:**

Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

**Tercero.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese

  
UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DECANO  
DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO  
FAC. Cs. JURÍDICAS Y POLÍTICAS



### RESOLUCIÓN N° 476-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto de 2024

#### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8902** de fecha **15 de julio de 2024**, del Bach. **ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesionista de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. **ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023**, presentado por el (la) Bach. **ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. **JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**DISTRIBUCIÓN:**  
DECANATURA FCJP, INTERESADO.  
ARCH. FTChv/ncv.



**Dr. Primitivo Vargas**  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



### RESOLUCIÓN N° 191-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 08 de abril de 2024

#### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-835** de fecha **05 de abril de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

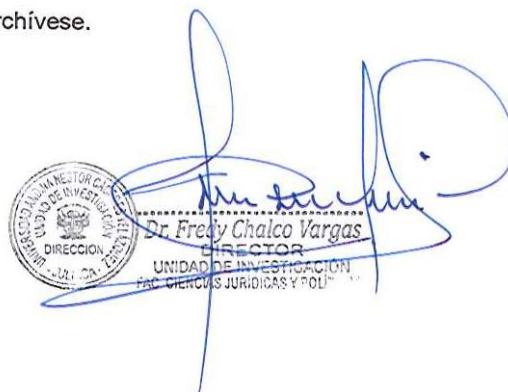
#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023**, presentado por el (la) **Bach. ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al **Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**DISTRIBUCIÓN:**  
DECANATURA FCJP, INTERESADO.  
ARCH. FTChV/ncv.



## MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%




## Metadatos Complementarios



MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40574269
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-5600-0810">https://orcid.org/0009-0006-5600-0810</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02419986
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7922-5098">https://orcid.org/0000-0002-7922-5098</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	NESTOR BARRANTES SANCHEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389922
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02363034



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Derecho Privado – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Juliaca-San Román</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.5000978 Longitud: -70.1256546 <a href="https://maps.app.goo.gl/BihAsY24SuTtNnRh6">https://maps.app.goo.gl/BihAsY24SuTtNnRh6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – octubre 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p><b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</a></p> <p><b>Derecho</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p>



*Dr. Fredy Chalco Vargas*  
**Dr. Fredy Chalco Vargas**  
 DIRECTOR  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
 FAC CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA, identificado con DNI Nro. 40574269 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023

Asesorado por: Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 17 de octubre del 2024



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

Mi trabajo investigación tiene por dedicatoria en primer lugar a Dios, por la fé que tome como del barco un remo más en el mar de la vida, a mis amados padres por ser mi guía y luz en mi ser a veces llena de penumbras, también a cada una de las personas quienes, con una cálida sonrisa, y una mano tendida me enseñaron el camino hacia la vida y a mi centro superior de estudios de donde broto esta semilla.



## **AGRADECIMIENTO**

A mis amados padres quienes me prodigaron amor y ternura y tuvieron la sapiencia de guiarme ante las penumbras de la vida y a cada uno de los seres maravillosos en quienes encontré un granito de fé.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
CAPÍTULO I .....	1
ASPECTOS GENERALES .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	3
1.3.1. Justificación teórica .....	3
1.3.2. Justificación metodológica .....	3
1.3.3. Justificación práctica .....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.4.1. Objetivo general .....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	5
1.5. HIPÓTESIS .....	5
1.5.1. Hipótesis general .....	5
1.5.2. Hipótesis específicas .....	5
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	6
CAPÍTULO II .....	7
FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
2.1.1. Internacionales .....	7



2.1.2. Nacionales .....	8
2.1.3. Locales .....	10
2.2. MARCO TEÓRICO .....	10
2.2.1. Mobbing laboral .....	10
2.2.2. Desprestigio Laboral .....	11
2.2.3. Entorpecimiento del Progreso .....	11
2.2.4. Intimidación encubierta y manifiesta .....	12
2.2.5. Falta de regulación de la estabilidad laboral .....	12
2.2.6. Vulneración del goce del trabajador .....	12
2.2.7. Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador.....	13
2.2.8. Genera inestabilidad laboral .....	13
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	14
2.3.1. Acoso .....	14
2.3.2. Denuncia .....	14
2.3.3. Derecho .....	14
2.3.4. Estabilidad .....	14
2.3.5. Humillaciones .....	14
2.3.6. Insultos.....	14
2.3.7. Mobbing .....	15
2.3.8. Perjuicio .....	15
2.3.9. Trabajador.....	15
2.3.10. Vulneración.....	15
CAPÍTULO III.....	16
METODOLOGÍA.....	16
3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	16
3.1.1. Enfoque .....	16
3.1.2. Diseño .....	16
3.1.3. Método.....	17
3.1.4. Tipo .....	17



3.1.5. Nivel.....	17
3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	18
3.3.1. Población .....	18
3.3.2. Muestra.....	19
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN .....	19
3.4.1. Técnicas .....	19
3.4.2. Instrumento .....	20
3.4.3. Fuentes .....	20
3.5. RECOGIDA DE DATOS.....	20
3.5.1. Confiabilidad .....	20
3.5.2. Proceso de tratamiento de datos .....	22
3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis.....	22
CAPÍTULO IV .....	23
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS .....	23
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	29
4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	30
4.3.1. Contraste de la hipótesis general.....	30
4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica.....	31
4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica .....	33
4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica.....	34
4.4. DISCUSIÓN.....	36
CONCLUSIONES .....	39
RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	49



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	6
<b>Tabla 2</b> Fiabilidad de la variable mobbing laboral .....	21
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad de la variable falta de regulación de la estabilidad laboral ..	21
<b>Tabla 4</b> Mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral .....	23
<b>Tabla 5</b> Mobbing laboral y vulneración del goce del trabajador .....	25
<b>Tabla 6</b> Mobbing laboral y vulneración del ejercicio de las labores del trabajador .....	26
<b>Tabla 7</b> Mobbing laboral y la inestabilidad laboral .....	28
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad .....	29
<b>Tabla 9</b> Contraste de la hipótesis general.....	31
<b>Tabla 10</b> Contraste de la primera hipótesis específica.....	32
<b>Tabla 11</b> Contraste de la segunda hipótesis específica .....	33
<b>Tabla 12</b> Contraste de la tercera hipótesis específica.....	34



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Correlación.....	18
<b>Figura 2</b> Barras de mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral .....	24
<b>Figura 3</b> Barras de mobbing laboral y vulneración del goce del trabajador....	25
<b>Figura 4</b> Barras de mobbing labora y vulneración del ejercicio de las labores del trabajador .....	27
<b>Figura 5</b> Barras de mobbing laboral y la inestabilidad laboral.....	28



## RESUMEN

La tesis desarrollada tuvo el objetivo de determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023, para ello se empleó una metodología completa que contribuyó en poder alcanzar los objetivos, siendo este de tipo básico, enfoque cuantitativo, método inductivo, nivel descriptivo-correlacional, teniendo como población constituida por 210 trabajadores, del mismo modo fue empleado el muestreo probabilístico, resultando como muestra un total de 137, para poder obtener la información se tuvo como técnica la encuesta y para recopilar datos como instrumento el cuestionario, por lo que se concluye indicando que en la actualidad se dan muchos casos de mobbing laboral, muchos trabajadores sufren de este acoso, ello con relación a la falta existente que se tiene de la regulación de la estabilidad laboral en los trabajadores de Juliaca como tal, por ello se indica que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023 por obtener un  $Rho=0,714$ .

**Palabras claves:** Estabilidad, laboral, trabajador, mobbing.



### ABSTRACT

The thesis developed had the objective of determining how workplace mobbing is related to the lack of regulation of job stability in Juliaca, 2023, for this purpose a complete methodology was used that contributed to being able to achieve the objectives, this being of a basic type, quantitative approach, inductive method, descriptive-correlational level, having as a population constituted by 210 workers, in the same way probabilistic sampling was used, resulting in a total of 137 as a sample, in order to obtain the information the survey was used as a technique and to collect data the questionnaire was used as an instrument, therefore it is concluded by indicating that currently there are many cases of workplace mobbing, many workers suffer from this harassment, this in relation to the existing lack of regulation of job stability in Juliaca workers as such, therefore it is indicated that workplace mobbing is positively, considerably and significantly related to the lack of regulation of job stability in Juliaca, 2023 by obtaining a  $Rho = 0.714$ .

**Keywords:** Stability, labor, worker, mobbing.



## INTRODUCCIÓN

Esta tesis denominado "mobbing laboral y su vínculo con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023", este problema nace a raíz de la necesidad que se tiene de que se regule la estabilidad laboral como tal, ya que esto se vincula a que se no se suscite ningún tipo de acoso en el trabajo, a que las humillaciones, insultos y otros dejen de suscitarse, solo de esa manera el trabajador podrá desenvolverse de modo libre en sus centros laborales, tampoco se vulneraran sus derechos, estos serán respetados, no se perjudicara de ningún modo a las personas, eso ocasionara que puedan gozar y ejercer libremente sus labores, sin tener el miedo de que se podría perder el trabajo.

A ese entender, el mobbing laboral es suscitado cuando se abusa emocionalmente del trabajador, por medio de actos agresivos y hostiles que son ejercidos de modo constante, estos actos son dados entre los mismos trabajadores o también por los superiores o subordinados, acompañados por comunicación negativa o poco ética (Peralta, 2020).

Paso seguido se presenta una breve explicación de la estructura de cada capítulo, siendo del siguiente modo:

Primero. Se desarrolló el problema, indicando como se presenta en el contexto internacional, nacional y local, luego de dicho desarrollo se establecieron los problemas de estudio, de ello se indicaron las finalidades del estudio, para esto se justificó el estudio, y se dieron a conocer las hipótesis que le corresponden al estudio.

Segundo. Se plasmó cada antecedente encontrado con relación al tema dando a conocer las conclusiones mas importantes a las que arribaron, seguido de ello las definiciones mas importantes para el mejor comprender del tema, y



para finalizar el capítulo se dio un listado de las palabras mas frecuentes, de tal modo se conoce la dirección dada.

Tercero. Se indicó cada método usado, la manera que se recopiló datos, la formula de muestreo.

Cuarto. Se interpretó y plasmó cada resultado conforme a objetivos y contraste de hipótesis.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El mobbing laboral, o también conocido como acoso laboral, es aquel suscitado muy a menudo, un problema grave que genera perjuicios en los trabajadores, son aquellos actos de violencia laboral, insultos, humillaciones, menosprecio, entre otros similares, esto a consecuencia de no regularse de modo específico la estabilidad laboral, a ese entender, se tiene:

A nivel internacional, en América Latina, el 90% de los trabajadores encuestados indicaron haber padecido de acoso, es así que cada 4 de 10 personas señalaron haber sido víctimas de acosos laborales siendo un 37,4% del total, asimismo se tuvo que un 42% rechazaron o denunciaron el acoso laboral, finalmente se pudo concluir indicando que un 55,4% cifra que indica ser mayor a la mitad del total de encuestados, señalaron que padecieron de actos de acoso en el entorno laboral, humillaciones, insultos, menosprecio (Guguen, 2022)..

A nivel nacional, una encuesta realizada por Elsa de Gender Lab, acerca del acoso laboral se indicó que el 34% de personas padecieron por



situaciones típicas del acoso por medio de insultos y menosprecio, pero solo el 4% lo reconocen, y de este último porcentaje solo un 10% tienden a presentar una denuncia (Elsa de Gender Lab, 2022).

Asimismo, conforme al ministerio de trabajo y promoción del empleo, se tuvo que los trabajadores no denuncian actos de acoso laboral, en su mayoría por la necesidad del trabajo o por la remuneración obtenida, otros por vergüenza o similar, otros por ser el único sustento en su familia, y otros porque consideran que no existe norma que los ampare, por lo tanto sería perder el tiempo y dinero al realizar una denuncia (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022).

En Juliaca, muchas personas viven del acoso laboral, sin embargo, no tienen la información necesaria para poder defenderse y aceptan dichos acosos por mantener un puesto laboral, es por ello que se realizó una conferencia en donde se instó a las personas, tanto mujeres y varones denunciar dicho acoso y violencia, pues ante cualquier hecho de acoso, el trabajador no tiene que callarlo, más por el contrario debe defender sus derechos realizando la respectiva denuncia (Pasaca, 2022).

Sin embargo, la realidad es que, al no tener una normativa específica de la estabilidad laboral, tal y como se encontraba en la constitución derogada, genera vulneración de derechos en las personas, no existe norma específica que los ampare, solo de modo general, por ello se suscita el mobbing laboral.



## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023?
- ¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023?
- ¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN

### 1.3.1. Justificación teórica

El estudio tiene contribuciones teóricas, en cuanto a las definiciones obtenidas y/o recolectadas, pues para el mejor entender del lector se desarrollaron teorías concernientes a las variables y dimensiones, ello para el mejor entendimiento del problema, así mismo se plasmó un glosario de los términos más empleados en el estudio, cuya finalidad es conocer el significado que se le dio a cada uno de ellos, finalmente se dan a conocer estudios desarrollados ya con anterioridad a fin de conocer el aporte más importante que dieron y a su vez poder discutirlos con el presente.

### 1.3.2. Justificación metodológica

Como contribución metodológica se dan a conocer citas y pequeños conceptos de los métodos y técnicas aplicados para el proceso del estudio,



se brindan estructuras claras y precisas que contribuye con lectores para que estos puedan desarrollar un estudio guiándose de métodos, asimismo, se demuestra de modo claro la manera en que fue obtenido la muestra, del mismo modo se presenta la confiabilidad de los instrumentos y el modo en que se procesaron los datos.

### **1.3.3. Justificación práctica**

En cuanto a tal justificación, al determinar el modo de relación existente entre el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral, se contribuirá con las personas que laboran en una entidad, pues son estos los perjudicados, al no tener una norma específica que los ampare genera que se den actos de violencia, menosprecio, aislamiento, rumores negativos, entre otros que no le permiten al trabajador poder desarrollarse dignamente, entonces el estudio será de mucha ayuda para ellos, para que no se continúen con esos actos que vulneren derechos de las personas, ejerciendo sus labores de modo eficiente, sin que se continúe suscitando la inestabilidad laboral, gozando de sus derechos, del mismo modo se contribuirá con el estado, para que este problema no se vuelva más grande de lo que ya es, y de tal manera no se vaya a convertir en un problema difícil de erradicar.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.



## 1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.
- Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.
- Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.

## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis general

El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

- El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.
- El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.
- El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.

## 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Variable X</b> Mobbing laboral	-Desprestigio Laboral	-Labores	Escala de likert
	-Entorpecimiento del Progreso	-Sueldo bajo	
		-Justo	
		-Tarea valiosa	
	-Intimidación encubierta y manifiesta	-Ganancia	
		-Mal trato	
		-Útil	
		-Confortable	
		-Aceptable	
		-Explotador	
<b>Variable Y</b> Falta de regulación de la estabilidad laboral	-Vulneración del goce del trabajador	-Expresarse	Escala de likert
		-Interrupción	
	-Vulneración del ejercicio de la de las labores del trabajador	-No dejar hablar	
		-Gritar	
		-Criticar	
		-Amenazar	
		-Despreciar	
	-Genera inestabilidad laboral	-Ignoración	
		-Habla	
		-Aislamiento	

Nota: Propia elaboración



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Internacionales

Carrasco (2020), en su tesis "Mobbing como riesgo psicológico y social y su vínculo con el desempeño de las labores, aplicado a los trabajadores de una institución, en Quito", teniendo como fin conocer el grado de vínculo entre el mobbing como riesgo psicológico y social con el desempeño de las labores, aplicado a los trabajadores de una institución, metodológicamente fue cuantitativo, correlacional, teniendo como resultado una  $\text{sig.}=0.000$  y un coef. de relación 7.545, concluyendo que el mobbing como riesgo psicosocial tienen una relación significativa y positiva con el desempeño de las labores, aplicado a los trabajadores de una institución.

Cordero (2020), en su tesis "Mobbing o acoso en el trabajo en las normativas laborales ecuatorianas", teniendo como fin conocer si es que se protege a los trabajadores ante el mobbing o acoso laboral en las legislaciones laborales ecuatorianas, metódicamente fue cualitativo, descriptivo, concluyendo que el mobbing son aquellos actos u omisiones que dañan a las personas, son actos realizados de modo intencional y en



reiteradas veces por uno o más empleados hacia un trabajador o grupo de trabajadores, cuya finalidad es que renuncien al puesto laboral que pertenecen.

Calderón (2022), en su estudio "Mobbing contra las mujeres profesionales, y el continuum de segregaciones de género en los espacios públicos", teniendo como fin conocer la relación entre el mobbing contra las mujeres profesionales, y el continuum de segregaciones de género en los espacios públicos, teniendo como métodos un enfoque cuantitativo, básico, su resultado fue un grado de relación 6,245, y una sig.=0,005 llegando a concluir que el mobbing contra las mujeres profesionales tiene relación significativa positiva con el continuum de segregaciones de género en los espacios públicos.

Yaguana (2020), en su estudio "El mobbing o acoso laboral en las normativas penales ecuatorianas reforma al código orgánico integral penal", teniendo como fin conocer el grado de eficiencia del mobbing o acoso laboral en las normativas penales ecuatorianas reforma al código orgánico integral penal, teniendo como metodología un enfoque cualitativo, analítico, concluyendo que las normas penales no están protegiendo a las personas que sufren de mobbing o acoso laboral, padecen de muchos peligros, hasta hacerles renunciar, generando muchos problemas en estos, vulnerando derechos esenciales.

### **2.1.2. Nacionales**

Huaraca (2021), en su tesis "El mobbing realizado por los trabajadores de confianza en instituciones de gestión pública", cuyo fin es conocer la afectación que padecen cada uno de los que trabajan al sufrir de acoso por



empleados de confianza, metodológicamente fue cualitativo, básico, analítico, cuya conclusión es el mobbing, o también reconocido como acoso laboral es aquel acto realizado con mayor frecuencia en las diversas entidades, que hasta la actualidad no tienen el apoyo suficiente, ni tampoco normas que los protejan, por ende se tiende a vulnerar derechos esenciales de estas personas.

Zeta (2019), en su estudio "Dec. Leg. N°728 ante el Mobbing entre los vínculos laborales en Lima Norte 2018", teniendo como fin determinar el grado de efectividad del dec. Leg. N°728 ante el Mobbing entre los vínculos laborales, metodológicamente fue cualitativo, básico, descriptivo, concluyendo que las leyes peruanas no son efectivos, pues no protegen a los trabajadores ante el Mobbing que se encuentra latente en muchas entidades, además existen demasiados vacíos legales.

Escate (2021), en su estudio "Mobbing y su incidencia en la estabilidad laboral de cada trabajador del Instituto nacional de Salud-CNPB Chorrillos 2021", teniendo como finalidad conocer el grado de incidencia entre el mobbing y la estabilidad laboral de los trabajadores, metodológicamente fue cuantitativo, básico, descriptivo causal, teniendo como resultado un valor de chi cuadrado de 11,564 lo cual demuestra la existencia de incidencia entre las variables, asimismo un p-valor=0,025, llegando a concluir que el mobbing incide significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores.

Enciso y Pérez (2018), en su estudio "Mobbing y la transgresión de derechos esenciales de los trabajadores en el supermercado metro de los Olivos-Lima-2017", teniendo como fin analizar la relación que tiene el



mobbing y la transgresión de derechos esenciales de los trabajadores, metodológicamente fue cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional, su resultado fue que se obtuvo un  $Rho=0,754$  denotando una relación positiva entre las variables, y una  $sig.=0,001$ , concluyendo que el mobbing y la transgresión de derechos esenciales de los trabajadores tienen una relación positiva y significativa.

### 2.1.3. Locales

lquise **Fuente especificada no válida.**, en su estudio cuya denominación fue "mobbing laboral y su influencia en el desarrollo profesional en los I.S.T.P. en el distrito de Juliaca-Puno, 2021", cuyo fin fue analizar la relación del mobbing laboral y su influencia en el desarrollo profesional en los I.S.T.P. en el distrito de Juliaca-Puno, 2021, metódicamente fue cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional, cuyo resultado es que las variables de estudio tienen un  $p\text{-valor}=0,005$ , por lo que el mobbing laboral incide significativamente en el desarrollo profesional en los I.S.T.P. en el distrito de Juliaca-Puno, 2021.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Mobbing laboral

También se le da la denominación de hostigamiento o acoso laboral, y es suscitado cuando se abusa emocionalmente del trabajador, por medio de actos agresivos y hostiles que son ejercidos de modo constante, estos actos son dados entre los mismos trabajadores o también por los superiores o subordinados, acompañados por comunicación negativa o poco ética (Peralta, 2020).



Mobbing fue el término que empleo el psiquiatra alemán Heinz Leymann aplicándolo en el lugar donde labora “bautizando así este fenómeno, y poniendo en boga aquel término”. Pero esta palabra fue empleada por primera vez por Konrad Lorenz, quien en su libro “Sobre la Agresión” la empleo para la descripción de las conductas de los animales y aves, en donde describe “el ataque de un grupo de animales débiles de una misma especie contra otro más fuerte que ellos”, en su opinión, los seres humanos no se encuentran sujetos a impulsos similares innatos, sino más bien pueden quedarse bajo los controlas racionales; pero es de Peter-Paul Heinemann de quien Leymann toma la palabra, el cual aplicó los comportamientos que explica Lorenz, pero siendo aplicado a los comportamientos sociales infantiles de agresiones colectivas entre niños.

### **2.2.2. Desprestigio Laboral**

Viene a ser todos aquellos actos dados contra una o varias personas, donde se desvalora el trabajo que este realiza, por medio de críticas a sus labores, exagerando los fallos, minimizando el desenvolvimiento laboral o los logros que tiene, se realizan calumnias o murmuraciones, se crean rumores negativos o falsos contra esta persona haciendo que se denigre y que el resto del personal tenga mal concepto de este (González & Delgado, 2018).

### **2.2.3. Entorpecimiento del Progreso**

Viene a ser aquel acto en donde se le da al trabajador tareas humillantes, manteniéndolo aislado de los demás trabajadores, obligándolo a que este realice labores que estén por encima de su posibilidad, o de aquellos medios con los que este cuenta, o la asignación de labores que se

encuentren debajo de su competencia, o por el contrario no asignarle labores, quedándose sin poder hacer nada (González et. al, 2016).

#### **2.2.4. Intimidación encubierta y manifiesta**

La intimidación encubierta viene a ser aquellos actos dados contra un trabajador por medio de notas o escritos amenazadores, los cuales lleguen a generarle daño, estos pueden ser dados en el domicilio, en su centro donde labora, en su vehículo o en sus cosas personales, por medio de la manipulación de herramientas (Pérez & Hernández, 2019).

Mientras que la intimidación manifiesta se suscita cuando se trata al trabajador por medio de gritos o regaños de manera alta, realizando amenazas verbales, realizando actos que lo pongan en ridículo frente al resto de personas sin razones o motivos suficientes (Vilariño et. al, 2020).

#### **2.2.5. Falta de regulación de la estabilidad laboral**

Viene a constituir el derecho que deberían de poseer todas las personas que laboran, con el fin de permanecer en un lugar de trabajo, teniendo ese puesto de modo regular, este viene a constituir un principio dotado de dobles proyecciones, es decir tiene proyecciones eminentemente sociales, referidos al interés de las personas a encontrarse relacionadas con la entidad, y así mismo proyecciones eminentes productivas-económicas, referidas a los intereses de los empresarios en adaptar el volumen y tiempo en el que se dura en un trabajo a la necesidad productiva, organizativa o de otras índoles, de la entidad (Torres, k)

#### **2.2.6. Vulneración del goce del trabajador**

El goce del trabajador viene a constituir la actividad que se realiza con el fin de que la persona pueda desenvolverse de modo cómodo en el centro



donde labora, a fin de recibir una remuneración, un lugar en donde se respeten sus derechos, donde se valore su trabajo, y se premien sus logros (Cárdenas, 2018).

### **2.2.7. Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador**

El ejercicio de las labores del trabajador viene a ser la capacidad que tiene toda persona de poder desenvolverse en su centro laboral, es poder ejercer el derecho de trabajar (Rojas, 2021).

Por lo tanto, la vulneración de este, constituye una transgresión a la persona y a su derecho de poder desarrollarse laboralmente, privarla de ello generaría perjuicios, pues se le estaría quitando la oportunidad de trabajar y obtener beneficios.

### **2.2.8. Genera inestabilidad laboral**

Viene a ser aquellas estimaciones subjetivas vinculadas a las posibles pérdidas del trabajo que tienen su base en alguna circunstancia objetiva, o en condición precaria de los contextos laborales (Leibovich et. al, 2018).

Viene a ser la falta de seguridad que posee un sujeto de poder estar laboralmente permanente, ya que no se tiene asegurado el puesto laboral, por diversos motivos corre ese riesgo, poniendo en peligro también el ingreso económico que recibe de dicho empleo, por ello, los puestos laborales que hace (Pedraza et. al, 2020).



## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1. Acoso

Son actos de violencia, ocurridos de diferentes maneras, vienen a ser comportamientos agresivos no deseados de parte de otra persona, estos actos deben de ser repetitivos (Echeverría et. al, 2017).

### 2.3.2. Denuncia

Es aquella declaración realizada por un individuo, al ir ante la autoridad competente, de cada acto o situación que sean consideradas como transgresión a las normas (Valderrama D. , 2021).

### 2.3.3. Derecho

Viene a constituir aquellos inherentes de las personas, los cuales se encuentran situados en las legislaciones nacionales y pactos (Zona & Giraldo, 2017).

### 2.3.4. Estabilidad

Son aquellas capacidades que mantienen en equilibrio a una persona, sin perturbaciones o interrupciones (Montenegro, 2019).

### 2.3.5. Humillaciones

Son las relaciones sociales donde tratan a una persona como inferior a ellas, implicando degradaciones, haciéndola menos, son actos que generan perjuicios en los sentimientos (Muñoz, 2020).

### 2.3.6. Insultos

Son actos de habla de modo expresivo, discriminatorio, son aquellas ofensas realizadas contra alguien generándole irritación con palabras o actos, ofensas, injurias, entre otros (Fuentes, 2022).



### **2.3.7. Mobbing**

Son los ataques realizados en contra de una persona, ya sea por diferencias, defectos, o algún rasgo significativo, generando perjuicios en esta persona (Trujillo et. al, 2017).

### **2.3.8. Perjuicio**

Son aquellos efectos dados en la sociedad, efecto causado a sus derechos, referente a su bienestar u objetos de su propiedad, es decir todo lo que causa que uno no pueda tener una vida digna (Galguera et. al, 2021)

### **2.3.9. Trabajador**

Son todos aquellos sujetos que tienden a ingresar, permanecer y participar en una entidad o centro laboral, con el fin de prestar servicios para recibir a cambio alguna retribución (Cristancho, 2022).

### **2.3.10. Vulneración**

Son las transgresiones causadas en la sociedad, contrayendo a lo que se debe de hacer (Barrios & Tafur, 2021).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Enfoque

El enfoque usado es cuantitativo

Fernández y Baptista (2014), indican que son estudio donde se emplean instrumentos para realizar análisis matemáticas estadísticas, por medio de este es que se puede realizar una descripción, explicación y predicción de fenómenos por medio de la intervención numérica y estadística.

##### 3.1.2. Diseño

El diseño fue no experimental.

Carrasco (2018), señala que se llevan a cabo donde resulta ser imposible que se manipulen las variables o asignaciones aleatorias a la población indicada o a las condiciones estudiadas, esto quiere decir que el tesista no manipula ninguna de las variables de estudio, pues el comportamiento es dado en su estado natural, sin que se susciten modificaciones.



### 3.1.3. Método

El método fue Inductivo.

Rivas (2017), indica que se lleva a cabo generalizando los hechos, se tiene como punto de partida los hechos particulares teniendo como principales el impulso de los trabajadores, colocándolos en vínculo con aquellos sujetos investigados o aquellos que son producto de estudio, va de lo particular a lo general.

### 3.1.4. Tipo

El tipo de investigación que se utilizó fue el básico

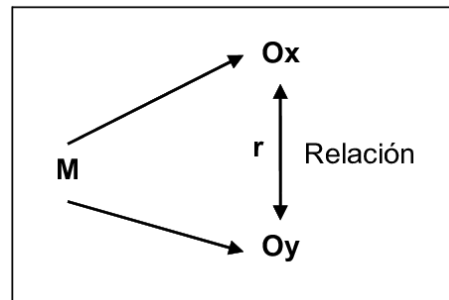
Carrasco (2018), señala que también son denominado como puros o teóricos, cuyo objeto es la de dar como aporte teorías a las que ya existen, incrementando de mayores conocimientos a las personas, para un mejor y amplio conocimiento.

### 3.1.5. Nivel

El nivel que se uso fue descriptivo-correlacional

Desde el punto de vista de Ñaupas y Mejía (2014), concerniente a lo descriptivo, hacen mención que su fin es la de recolectar datos los cuales demuestran los vínculos existentes, los datos recolectados son descritos tal y como se presentan, pues se conoce cada cualidad encontrada.

Con relación al nivel correlacional, según Fernández y Baptista (2014), indican que estos estudios son desarrollados con el fin de poder medir dos variables, la manera en que estos se asocian, entendiendo y evaluando el vínculo estadístico que poseen estas, sin que se denote la influencia de ninguna de estas.

**Figura 1***Correlación*

Nota: Obtenido de Google

Al respecto:

M = Muestra.

O1 = Mobbing laboral

O2 = Falta de regulación de la estabilidad laboral

R = Correlación entre ambas variables.

**3.2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio fue llevado a cabo en Juliaca.

**3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA****3.3.1. Población**

La población es el lugar elegido, de donde se podrá medir o analizar, esto quiere decir es el lugar donde se estudiará y se llevará a cabo la investigación, la determinación de este lugar depende mucho del problema a desarrollar, de los objetivos correspondientes, asimismo se puede conformar por libros, expedientes, personas, cosas, u otros (Hernandez, 2019).

Por ende, la población se constituyó por 210 trabajadores.

### 3.3.2. Muestra

Este constituye una porción importante de la población, solo una parte de este, y para obtenerlo en el estudio se requirió de un muestreo probabilístico, ya que fue necesario el uso de una fórmula para conocer la cantidad a encuestar, por ello se usó el siguiente:

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

Donde:

N=210

Z=1.96 (95% de confianza)

e=0.05 (5% de error)

p=0.5

q=0.5

Al reemplazar los valores:

$$n = \frac{210(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (210 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

n=137

Entonces, la muestra fue de 137 trabajadores.

## 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

### 3.4.1. Técnicas

La técnica usada fue la encuesta, esta es aquella usada para estudios cuantitativos, aplicada a un gran grupo de personas, las mismas que están siendo proceso de investigación para el desarrollo del estudio, con esta



técnica se puede recabar información necesaria requerida para los resultados (Yuni & Urbano, 2014).

### **3.4.2. Instrumento**

Pino (2018), señala que son aquellos medios o herramientas usadas con el fin de poder tener los datos requeridos para el estudio, este es empleado con el objeto de poder obtener datos concernientes al estudio en desarrollo (pág. 453).

Por ello, se aplicó el cuestionario a escala Likert: este es aquel que se conforma por diversas preguntas cerradas, estructuradas bajo el orden de indicadores y dimensiones, cuya práctica es de modo anónimo.

### **3.4.3. Fuentes**

Las fuentes son imprescindibles para poder recopilar datos necesarios al tema, por ello, para el estudio se requirió de las fuentes primarias, porque los datos se consiguieron de páginas web, libros y otros.

Así también se requirieron las fuentes secundarias en base a que se necesitó aplicar un instrumento para obtener información conforme a los objetivos e hipótesis que le corresponden al estudio (Bernal, 2010).

## **3.5. RECOGIDA DE DATOS**

### **3.5.1. Confiabilidad**

Antes de que los cuestionarios sean aplicados, se debe de demostrar el grado de confiabilidad que presentan dichos instrumentos, por ello es que se aplicó una prueba piloto, el cual conforme a una escala de valores se conoce la confianza que tienen para su aplicación, (Valderrama S. , 2019):

- superior a 0.9 = excelencia
- superior a 0.8 = buena
- superior a 0.7 = aceptado
- superior a 0.6 = cuestionable
- superior a 0.5 = pobre
- superior a 0.5 = inaceptable

## Tabla 2

*Confianza de la variable mobbing laboral*

Alfa de Cronbach	Cantidad
0,942	19

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Tal y como se muestra en la tabla, acerca de la prueba piloto aplicada a 19 personas, se pudo apreciar que el instrumento tiene un alfa=0,942, y conforme a los valores dados por Valderrama (2019), el instrumento para la variable X "Mobbing laboral" es excelente, por lo que se dio uso del mismo.

## Tabla 3

*Confianza de la variable falta de regulación de la estabilidad laboral*

Alfa de Cronbach	Cantidad
0,862	19

Nota: Prueba procesada en el estadístico Spss

Tal y como se muestra en la tabla, acerca de la prueba piloto aplicada a 19 personas, se pudo apreciar que el instrumento tiene un



alfa=0,862, y conforme a los valores dados por Valderrama (2019), el instrumento para la variable Y "Falta de regulación de la estabilidad laboral" es bueno, por lo que se dio uso del mismo.

### 3.5.2. Proceso de tratamiento de datos

Para el proceso de datos se usó en primer lugar la elaboración de los instrumentos, y antes de que fuesen aplicados pasaron por una prueba piloto el cual determinó que si son buenos para ser aplicados.

Posterior a ello, se procedió a realizar la aplicación de cada uno de estos en la muestra indicada.

Al recolectar los datos necesarios estas respuestas se trasladaron a Excel para que luego se inicie con el procesamiento de datos estadísticos en el Spss v26, de ello se pudo obtener tablas de contingencia y tablas de contraste de hipótesis.

Para finalizar cada una de las tablas tuvieron su interpretación conforme a los valores más altos.

### 3.5.3. Diseño de contrastación de hipótesis

Para poder conocer si las hipótesis estaban en lo correcto o eran erróneos, se pasa a contrastar las hipótesis conforme a los resultados obtenidos, y el diseño es el que se pasa a presentar:

Ha. El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.

Ho. El mobbing laboral **no** se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS

**Tabla 4**

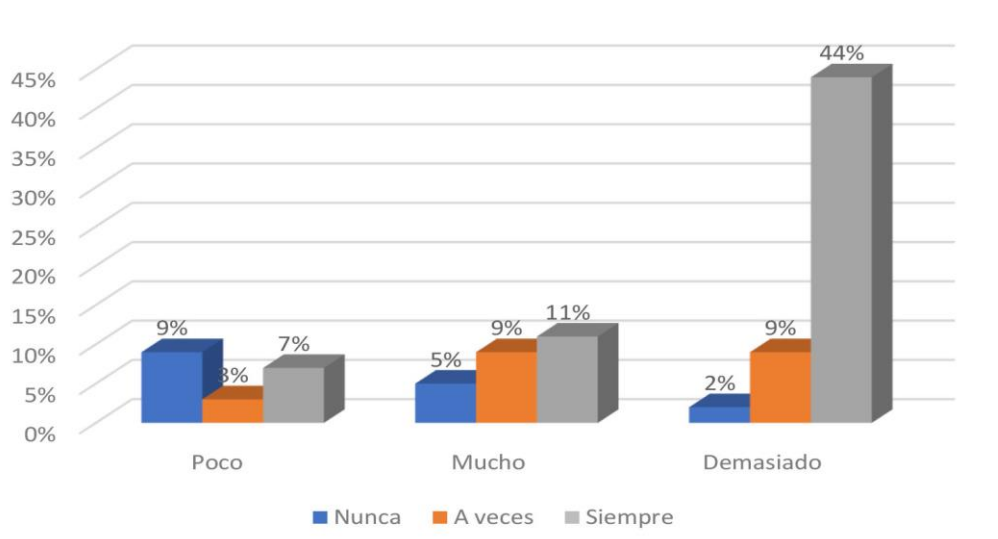
*Mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral*

Mobbing laboral	Falta de regulación de la estabilidad laboral						Total	
	Poco		Mucho		Demasiado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	13	9%	7	5%	3	2%	23	17%
A veces	4	3%	13	9%	12	9%	29	21%
Siempre	10	7%	15	11%	60	44%	85	62%
Total	29	21%	35	26%	75	55%	137	100%

Nota: Procesamiento de data en Spss

**Figura 2**

*Barras de mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral*



Nota: Tabla 4

En la tabla de contingencia del mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral para conocer la percepción de 137 encuestados, de acuerdo al objetivo general, se puede indicar que:

Del 17% un 9%, hacen referencia que nunca se dan casos de mobbing laboral y esto se relaciona con la poca falta que hace regular la estabilidad laboral.

Seguido de ello, del 21%, un 9% manifestaron que a veces se dan casos de mobbing laboral, lo cual se relaciona a que hace mucha falta regular la estabilidad laboral.

Asimismo, del 62%, un 44%, señalaron que siempre se dan casos de mobbing laboral, lo que se relaciona a que hace demasiada falta la regulación de la estabilidad laboral.

En tanto, se concluye indicando siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada falta de la regulación de la estabilidad laboral en los trabajadores de Juliaca.

**Tabla 5**

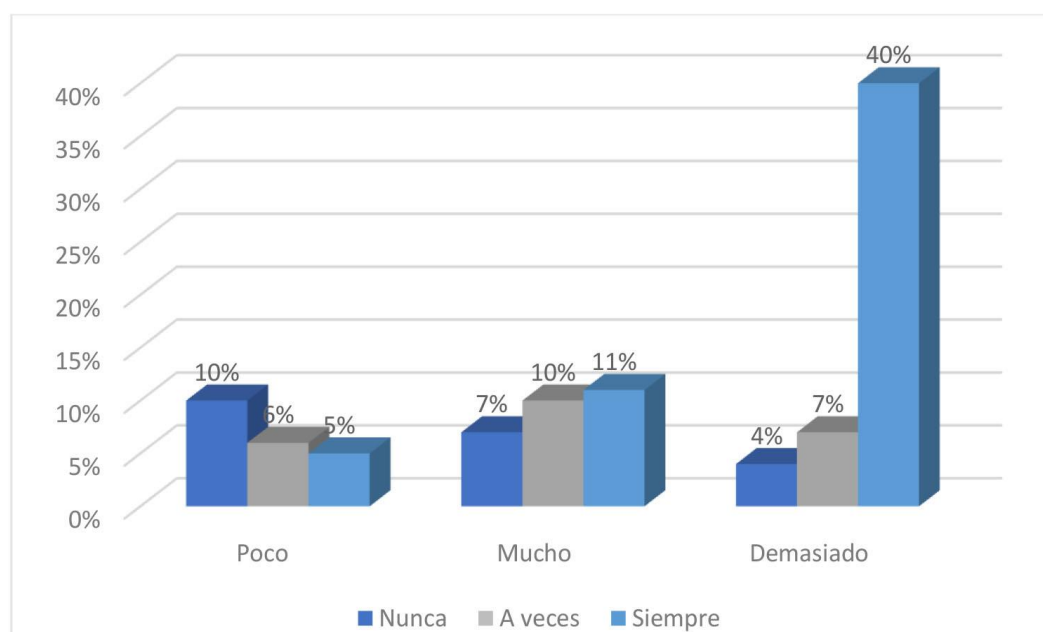
*Mobbing laboral y vulneración del goce del trabajador*

Mobbing laboral	Vulneración del goce del trabajador						Total	
	Poco		Mucho		Demasiado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	14	10%	9	7%	5	4%	28	20%
A veces	8	6%	14	10%	10	7%	32	23%
Siempre	7	5%	15	11%	55	40%	77	56%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>21%</b>	<b>38</b>	<b>28%</b>	<b>70</b>	<b>51%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Nota: Procesamiento de data en Spss

**Figura 3**

*Barras de mobbing laboral y vulneración del goce del trabajador*



Nota: Tabla 5

En la tabla de contingencia del mobbing laboral y vulneración del goce del trabajador para conocer la percepción de 137 encuestados, de acuerdo al objetivo general, se puede indicar que:

Del 20% un 10%, hacen referencia que nunca se dan casos de mobbing laboral y esto se relaciona con la poca vulneración del goce del trabajador.

Seguido de ello, del 23%, un 10% manifestaron que a veces se dan casos de mobbing laboral, lo cual se relaciona con que exista mucha vulneración del goce del trabajador.

Asimismo, del 56%, un 40%, señalaron que siempre se dan casos de mobbing laboral, lo que se relaciona a que existe demasiada vulneración del goce del trabajador.

En tanto, se concluye indicando siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada vulneración del goce del trabajador en los trabajadores de Juliaca.

**Tabla 6**

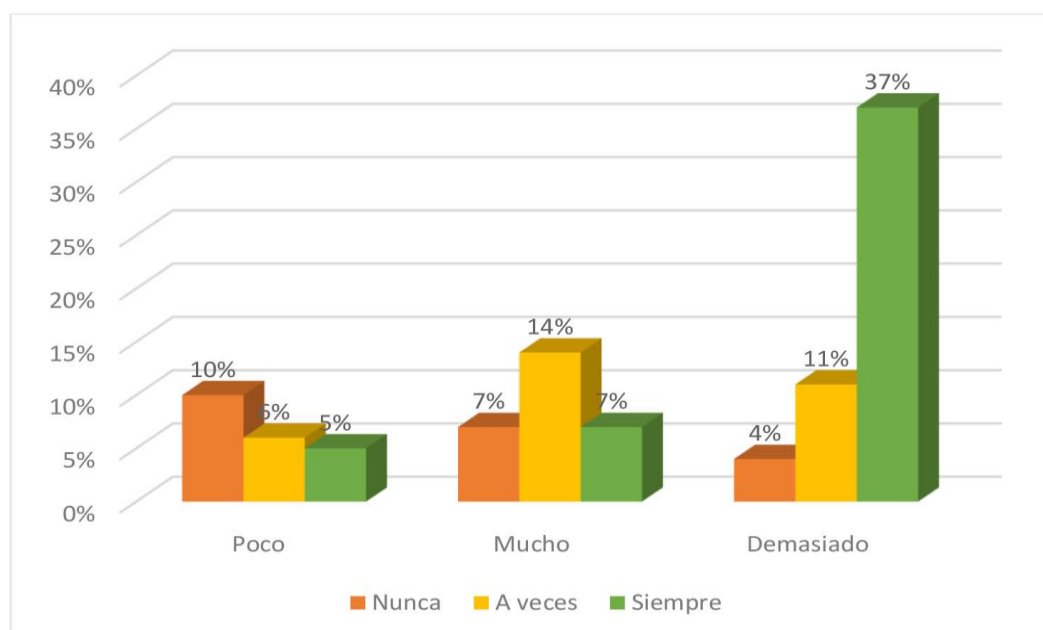
*Mobbing laboral y vulneración del ejercicio de las labores del trabajador*

Mobbing laboral	Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador						Total	
	Poco		Mucho		Demasiado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	14	10%	9	7%	5	4%	28	20%
A veces	8	6%	19	14%	15	11%	42	31%
Siempre	7	5%	10	7%	50	37%	67	49%
Total	29	21%	38	28%	70	51%	137	100%

Nota: Procesamiento de data en Spss

**Figura 4**

*Barras de mobbing labora y vulneración del ejercicio de las labores del trabajador*



Nota: Tabla 6

En la tabla de contingencia del mobbing laboral y vulneración del ejercicio de las labores del trabajador para conocer la percepción de 137 encuestados, de acuerdo al objetivo general, se puede indicar que:

Del 20% un 10%, hacen referencia que nunca se dan casos de mobbing laboral y esto se relaciona con la poca vulneración del ejercicio de las labores del trabajador.

Seguido de ello, del 31%, un 14% manifestaron que a veces se dan casos de mobbing laboral, lo cual se relaciona con que exista mucha vulneración del ejercicio de las labores del trabajador.

Asimismo, del 49%, un 37%, señalaron que siempre se dan casos de mobbing laboral, lo que se relaciona a que existe demasiada vulneración del ejercicio de las labores del trabajador.

En tanto, se concluye indicando siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca.

**Tabla 7**

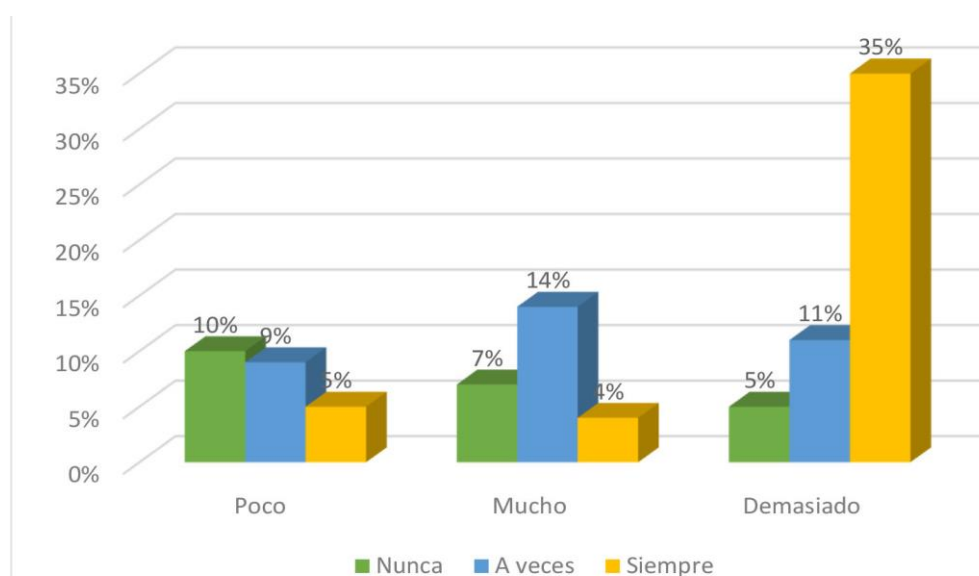
*Mobbing laboral y la inestabilidad laboral*

Mobbing laboral	Inestabilidad laboral						Total	
	Poco		Mucho		Demasiado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	14	10%	9	7%	7	5%	30	22%
A veces	13	9%	19	14%	15	11%	47	34%
Siempre	7	5%	5	4%	48	35%	60	44%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>25%</b>	<b>33</b>	<b>24%</b>	<b>60</b>	<b>44%</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

Nota: Procesamiento de data en Spss

**Figura 5**

*Barras de mobbing laboral y la inestabilidad laboral*



Nota: Tabla 7

En la tabla de contingencia del mobbing laboral y la inestabilidad laboral para conocer la percepción de 137 encuestados, de acuerdo al objetivo general, se puede indicar que:

Del 22% un 10%, hacen referencia que nunca se dan casos de mobbing laboral y esto se relaciona con la poca inestabilidad laboral.

Seguido de ello, del 34%, un 14% manifestaron que a veces se dan casos de mobbing laboral, lo cual se relaciona con que exista mucha inestabilidad laboral.

Asimismo, del 44%, un 35%, señalaron que siempre se dan casos de mobbing laboral, lo que se relaciona a que existe demasiada inestabilidad laboral.

En tanto, se concluye indicando siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada inestabilidad laboral en Juliaca.

## 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing laboral	0.367	137	0.000
Falta de regulación de la estabilidad laboral	0.382	137	0.004

Nota: Procesamiento de data en Spss

En la tabla se presenta los resultados de la prueba de normalidad para dar a conocer el estadístico a emplearse para el contraste de hipótesis, para ello se emplea el Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, en razón de que



este es empleado para estudios donde la muestra sea mayor a 30, es así que se tuvo para la variable "Mobbing laboral" un coeficiente significativo de 0,000 y para la variable "Falta de regulación de la estabilidad laboral" se tuvo 0,004, entonces ambos resultados al ser menores del margen de error indican ser significantes, esto quiere decir que son pruebas normales.

Dicho ello se procede a indicar que el estadístico a aplicarse para el contraste de hipótesis es el Rho de Spearman, donde se dan valores de acuerdo a lo indicado por Supo (2017), del siguiente modo:

Existe correlación cuando:

0,000 - 0,190 = correlación "positiva" "muy débil"

0,200 - 0,390 = correlación "positiva" "débil"

0,400 - 0,590 = correlación "positiva" "media"

0,600 - 0,790 = correlación "positiva" "considerable"

0,800 - 1,00 = correlación "positiva" "muy fuerte"

## 4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Ha. El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.

Ho. El mobbing laboral NO se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.

0,05 (5%)-Porcentaje de error

95%-Porcentaje que indica la confianza

**Tabla 9***Contraste de la hipótesis general*

			Mobbing laboral	Falta de regulación de la estabilidad laboral
Rho de Spearman	Mobbing laboral	Coefi. de relación	1,000	,714**
		Sign.	.	,000
	Falta de regulación de la estabilidad laboral	Muestra	137	137
		Coefi. de relación	,714**	1,000
		Sign.	,000	.
		Muestra	137	137

Nota: Procesamiento de data en Spss

Conforme a la tabla para el contraste de hipótesis general se tuvo como valor de relación 0,714, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,000 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre las variables por ser menor al margen de error.

De tal modo se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis planteada (a).

Es así que se concluye indicando que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023

#### 4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica

Ha. El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.

Ho. El mobbing laboral NO se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.

0,05 (5%)-Porcentaje de error

95%-Porcentaje que indica la confianza

### Tabla 10

*Contraste de la primera hipótesis específica*

			Mobbing laboral	Vulneración del goce del trabajador
Rho de Spearman	Mobbing laboral	Coefi. de relación	1,000	,834**
		Sign.	.	,004
	Vulneración del goce del trabajador	Coefi. de relación	,834**	1,000
		Sign.	,004	.
			Muestra	137

Nota: Nota: Procesamiento de data en Spss

Conforme a la tabla para el contraste de hipótesis general se tuvo como valor de relación 0,834, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo muy fuerte, asimismo se da como resultado una significancia de 0,004 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error.

De tal modo se rechaza la hipótesis nula (Ho) aceptando la hipótesis planteada (a).

Es así que se concluye indicando que el mobbing laboral se relaciona positiva, muy fuerte y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023

#### 4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

Ha. El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.

Ho. El mobbing laboral NO se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.

0,05 (5%)-Porcentaje de error

95%-Porcentaje que indica la confianza

**Tabla 11**

*Contraste de la segunda hipótesis específica*

			Mobbing laboral	Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador
Rho de Spearman	Mobbing laboral	Coefi. de relación	1,000	,742**
		Sign.	.	,001
	Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador	Muestra	137	137
		Coefi. de relación	,742**	1,000
		Sign.	,001	.
		Muestra	137	137

Nota: Nota: Procesamiento de data en Spss

Conforme a la tabla para el contraste de hipótesis general se tuvo como valor de relación 0,742, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,001 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error.

De tal modo se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis planteada (a).

Es así que se concluye indicando que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.

#### 4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

Ha. El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.

Ho. El mobbing laboral NO se relaciona positiva y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.

0,05 (5%)-Porcentaje de error

95%-Porcentaje que indica la confianza

#### Tabla 12

##### *Contraste de la tercera hipótesis específica*

			Mobbing laboral	Inestabilidad laboral
Rho de Spearman	Mobbing laboral	Coefi. de relación	1,000	,789**
		Sign.	.	,000
		Muestra	137	137
	Inestabilidad laboral	Coefi. de relación	,789**	1,000
		Sign.	,000	.
		Muestra	137	137

Nota: Nota: Procesamiento de data en Spss



Conforme a la tabla para el contraste de hipótesis general se tuvo como valor de relación 0,789, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,000 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error.

De tal modo se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis planteada (a).

Es así que se concluye indicando que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.



#### 4.4. DISCUSIÓN

Después de haber podido interpretar los resultados, estos pasan a la discusión correspondiente de modo ordenado, para que se compare con otros estudios y se pueda discutir o estar de acuerdo con estos, del modo siguiente:

Teniendo al objetivo general cuyo resultado fue que, siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada falta de la regulación de la estabilidad laboral en los trabajadores de Juliaca, y concerniente a la hipótesis general, se tuvo como valor de relación 0,714, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,000 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre las variables por ser menor al margen de error. Por lo que se está de acuerdo con Iquise **Fuente especificada no válida.**, quien menciona que el mobbing laboral incide significativamente en el desarrollo profesional en los I.S.T.P. en el distrito de Juliaca-Puno, 2021. Del mismo modo se concuerda con Enciso y Pérez (2018), por indicar que el mobbing y la transgresión de derechos esenciales de los trabajadores tienen una relación positiva y significativa. Del mismo modo se concuerda con Huaraca (2021), por indicar que el mobbing, o también conocido como acoso laboral es aquel acto realizado con mayor frecuencia en las diversas entidades, que hasta la actualidad no tienen el apoyo suficiente, ni tampoco normas que los protejan, por ende, se tiende a vulnerar derechos esenciales de estas personas.



Con respecto al primer objetivo específico, se tuvo que siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada vulneración del goce del trabajador en los trabajadores de Juliaca, y concerniente a la contrastación de la hipótesis específica uno, se tuvo como valor de relación 0,834, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo muy fuerte, asimismo se da como resultado una significancia de 0,004 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error, por lo que concerniente a la segunda hipótesis específica, se tuvo como valor de relación 0,742, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,001 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error, y de acuerdo al contraste de hipótesis se tuvo como valor de relación 0,789, y conforme con los valores establecidos por supo quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, asimismo se da como resultado una significancia de 0,000 lo cual quiere decir la existencia de significancia entre la variable y dimensión por ser menor al margen de error. Por lo que se concuerda con el estudio de Escate (2021), por señalar que el mobbing incide significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores. Del mismo modo se está de acuerdo con Zeta (2019), por señalar que las leyes peruanas no son efectivos, pues no protegen a los trabajadores ante el Mobbing que se encuentra latente en muchas entidades, además existen demasiados vacíos legales. De la misma manera se está conforme con Yaguana (2020), por mencionar que



las normas penales no están protegiendo a las personas que sufren de mobbing o acoso laboral, padecen de muchos peligros, hasta hacerles renunciar, generando muchos problemas en estos, vulnerando derechos esenciales. De la misma manera se está conforme con Cordero (2020), por hacer mención que el mobbing son aquellos actos u omisiones que dañan a las personas, son actos realizados de modo intencional y en reiteradas veces por uno o más empleados hacia un trabajador o grupo de trabajadores, cuya finalidad es que renuncien al puesto laboral que pertenecen

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se desarrolla que en la actualidad se dan muchos casos de mobbing laboral, muchos trabajadores sufren de este acoso, ello con relación a la falta existente que se tiene de la regulación de la estabilidad laboral, por ello concluyo que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023, por encontrarse un valor de relación 0,714, y conforme con los valores establecidos por supuesto quiere decir que se encuentra en un nivel positivo considerable, y una significancia de 0,000 que denota significancia, además se tuvo que siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada falta de la regulación de la estabilidad laboral en los trabajadores de Juliaca.

**SEGUNDA.** Por tantos casos existentes de acoso laboral que se perciben en los recintos laborales, se relaciona con la vulneración del goce del trabajo que tienen todas las personas, por ello se concluye que el mobbing laboral se relaciona positiva, muy fuerte y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023, por obtener un  $Rho=0,834$ , lo que quiere decir que se encuentra en un nivel positivo muy fuerte, asimismo se da como resultado una significancia de 0,004 denotando significancia, de la misma manera se tuvo que siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada vulneración del goce en los trabajadores de Juliaca.



**TERCERA.** Seguido de ello, se tuvo que en los centros de trabajo, por la excesiva competencia y falta de empatía existe una vulneración del ejercicio de las labores del trabajador, este no puede desarrollarse de modo adecuado, no rindiendo con su labor como se requiere, en razón de ello se concluye que el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023, por obtener como valor un  $Rho=0,742$ , denotando que se encuentra en un nivel positivo considerable, y una significancia de 0,001 indicando la significancia, del mismo modo se obtuvo que siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca.

**CUARTA.** Se puede concluir indicando los trabajadores tiende a abandonar su centro de trabajo por el excesivo acoso o mobbing laboral existente, por eso el mobbing laboral se relaciona positiva, considerable y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023, por obtener un valor de relación 0,789, denotando un nivel positivo considerable, y una significancia de 0,000 lo cual quiere decir la existencia de significancia, de la misma manera siempre se dan casos de mobbing laboral, y esto se relaciona a que se dé demasiada inestabilidad laboral en Juliaca.



## RECOMENDACIONES

En base al problema observado, se procede a dar las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA.** Se recomienda al estado incorporar la estabilidad laboral de modo específico a fin de que no se continúen suscitando actos de acoso, humillación o insultos en los trabajadores.

**SEGUNDA.** Se recomienda al ministerio de trabajo, por medio de diversas comisiones, realizar seguimientos a las entidades y diversos centros laborales y se verifique el cumplimiento de goce de los trabajadores.

**TERCERA.** Se recomienda al estado dar mayores facilidades de trabajo a las personas para que pueda ejercer sus labores, de tal manera tengan el suficiente sustento económico.

**CUARTA.** Se recomienda al estado incorporar una norma en la que se obligue a las diversas entidades o centros de trabajo tener una asistenta social, de tal manera esta será la encargada de no se genere inestabilidad laboral en el personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios, J., & Tafur, S. (2021). La vulneración de los derechos de autor en el libre acceso a la información disponible en Internet. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6794850.pdf>
- Bernal, C. (2010). *"Metodología de la investigación"* (Tercera ed.). Colombia: Person-Prentice Hall.
- Calderón, C. (2022). *La violencia laboral contra mujeres profesionales: el continuum de la segregación de género hacia el espacio público*. tesis, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19005/2/TFLACSO-2022CCM.pdf>
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.
- Cordero, A. (2020). *El acoso laboral o mobbing en la legislación laboral Ecuatoriana*. tesis, Universidad de Azuay, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6760/1/12755.pdf>



- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Scielo*.  
Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-03482022000100105](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105)
- Echeverría et. al. (2017). Acoso y hostigamiento. *Redalyc*, 13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf>
- Elsa de Gender Lab. (2022). Paremos el hostigamiento sexual laboral. *Gob.pe*.  
Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/campa%C3%B1as/21886-paremos-el-hostigamiento-sexual-laboral>
- Enciso, M., & Pérez, E. (2018). *El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos-Lima-2017*. tesis, Universidad Señor de Sipán , Lima. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escate, B. (2021). *El Mobbing y su influencia en la estabilidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de salud-CNPB Chorrillos 2021*. tesis, Universidad Alas Peruanas , Lima. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11640/1/Tesis\\_mobbing\\_influencia\\_estabilidad%20laboral\\_trabajadores\\_INS\\_CNPB\\_Chorrillos.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11640/1/Tesis_mobbing_influencia_estabilidad%20laboral_trabajadores_INS_CNPB_Chorrillos.pdf)
- Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.



- Fuentes, C. (2022). La formulación del insulto: Variantes del discurso parlamentario. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09342022000100061#:~:text=%E2%80%9CEI%20insulto%20es%20un%20acto,de%20este%20acto%20de%20habla](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09342022000100061#:~:text=%E2%80%9CEI%20insulto%20es%20un%20acto,de%20este%20acto%20de%20habla).
- Galguera et. al. (2021). Efectos de ser perjudicado o de observar el perjuicio sobre otros en estudiantes universitarios. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272021000200002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272021000200002)
- González et. al. (2016). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Redalyc*, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121010.pdf>
- González, D., & Delgado, S. (2018). Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272013000100012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100012)
- Guguen, L. (18 de marzo de 2022). América latina: Acoso laboral. *Uniglobal*. Obtenido de <https://uniglobalunion.org/es/news/latin-america-90-of-surveyed-workers-in-tv-film-and-performing-arts-suffered-violence-and-harassment/>
- Hernandez, R. (2019). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mexico, Mexico : MC Graw Hill Education .
- Huaraca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*. tesis , Universidad Andina Del Cusco, Cusco. Obtenido de



[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leibovich et. al. (2018). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16862008000100029#:~:text=La%20inestabilidad%20laboral%20es%20una,de%20precariedad%20del%20contexto%20laboral](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862008000100029#:~:text=La%20inestabilidad%20laboral%20es%20una,de%20precariedad%20del%20contexto%20laboral).

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2022). Perú: 34 % de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral. *Gob. pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>

Montenegro, J. (2019). Definición y concepto de estabilidad en el empleo. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496799.pdf>

Muñoz, L. (2020). Humillación, la exclusión de la humanidad. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22012020000100057#:~:text=Evelin%20Lindner%20dice%20\(2006\)%20que,con%20palabras%20que%20significan%20humillaci%C3%B3n](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22012020000100057#:~:text=Evelin%20Lindner%20dice%20(2006)%20que,con%20palabras%20que%20significan%20humillaci%C3%B3n).

Ñaupas, H., & Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas+cuantitativa,+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiirdPPqP76AhW-qZUCHfwJCoYQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q&f=false>



- Pasaca, D. (12 de mayo de 2022). Desde Juliaca instan a mujeres a denunciar acoso y violencia. *Pachamama*. Obtenido de <https://pachamamaradio.org/desde-juliaca-istan-a-mujeres-a-denunciar-acoso-y-violencia/>
- Pedraza et. al. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Scielo*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20\(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20Pose%20(2005,el%20laboral%20para%20el%20trabajador.)
- Peralta, M. (2020). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012#:~:text=As%C3%AD%20el%20hostigamiento%20o%20acoso,comunicaciones%20negativas%20y%20poco%20C3%A9ticas.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012#:~:text=As%C3%AD%20el%20hostigamiento%20o%20acoso,comunicaciones%20negativas%20y%20poco%20C3%A9ticas.)
- Pérez, V., & Hernández, Y. (2019). La violencia psicológica de género, una forma encubierta de agresión. *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252009000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252009000200010)
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*,. Lima: San Marcos.
- Rivas, R. (2017). *Manual de investigación documental*. México: Plaza y Valdes, S A de C. V. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>



- Rojas, F. (2021). Licencias con goce a favor de los trabajadores: definiciones y alcances. *Lp pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/licencias-goce-favor-trabajadores-definiciones-alcances/>
- Trujillo et. al. (2017). Mobbing. *Redalyc*, 22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Valderrama, D. (2021). ¿Qué es la denuncia penal y cómo se realiza? Bien explicado. *Lp pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/denuncia-penal-como-denunciar/>
- Valderrama, S. (2019). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. Santiago R. Valderrama Mendoza, Lucy R. León Mucha. Lima-peru. Obtenido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454>
- Vilariño et. al. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Redalyc*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3150/315062345011/315062345011.pdf>
- Yaguana, N. (2020). *El acoso laboral o mobbing en la legislación penal ecuatoriana reformas al código orgánico integral penal*. tesis, Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12970/1/Tesis%20Lista%20Nancy.pdf>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para la investigación*. Argentina, Argentina: Brujas.



Zeta, V. (2019). *El Decreto Legislativo N°728 Frente al Mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018*. tesis, Universidad César Vallejo, Lima.

Obtenido

de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59219/Zeta\\_SVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59219/Zeta_SVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zona, J., & Giraldo, J. (2017). Resolución de problemas: escenario del pensamiento crítico de la didáctica de las ciencias. *Redalyc*, 122-150.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501008.pdf>



# ANEXOS



## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la falta de regulación de la estabilidad laboral en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p>Mobbing laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Desprestigio Laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método</b> Inductivo</p> <p><b>Población y muestra.</b> La población estará conformada por 210 trabajadores La muestra será 137</p> <p><b>Técnica-Encuesta</b> <b>Instrumento-</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del goce del trabajador en Juliaca, 2023.</p>	<p>-Entorpecimiento del Progreso</p> <p>-Intimidación encubierta y manifiesta</p> <p><b>Variable Y</b></p> <p>Falta de regulación de la estabilidad laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Vulneración del goce del trabajador</p>	
<p>¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el mobbing laboral y la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el mobbing laboral y la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.</p>	<p>El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la vulneración del ejercicio de las labores del trabajador en Juliaca, 2023.</p> <p>El mobbing laboral se relaciona positiva y significativamente con la inestabilidad laboral en Juliaca, 2023.</p>	<p><b>Variable Y</b></p> <p>Falta de regulación de la estabilidad laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>-Vulneración del goce del trabajador</p> <p>-Vulneración del ejercicio de las labores del trabajador</p> <p>-Inestabilidad laboral</p>	



## ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable X</b>	-Desprestigio Laboral	-Labores	Escala de
Mobbing	-Entorpecimiento del	-Sueldo bajo	likert
laboral	Progreso	-Justo	
	-Intimidación encubierta y	-Tarea valiosa	
	manifiesta	-Ganancia	
		-Mal trato	
		-Útil	
		-Confortable	
		-Aceptable	
		-Explotador	
		-Distancia	
		-Disgusto	
<b>Variable Y</b>	-Vulneración del goce del	-Expresarse	Escala de
Falta de	trabajador	-Interrupción	likert
regulación	-Vulneración del ejercicio	-No dejan hablar	
de la	de las labores del	-Gritos	
estabilidad	trabajador	-Criticas	
laboral	-Inestabilidad laboral	-Amenazas	
		-Desprecio	
		-Ignorar	
		-Hablar	
		-Aislamiento	



**ANEXO 3. INSTRUMENTOS**

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOBBING LABORAL**

TA = TOTALMENTE DE ACUERDO, A = DE ACUERDO, I = INDECISO, D = EN DESACUERDO, TD = TOTAL DESACUERDO

	Ítem	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la UGEL "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario de trabajo.					
13	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	El contexto del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					



19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS), Siempre (S)

	Ítem	0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2	Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3	Sus compañeros le ponen "peros" para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4	Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5	Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6	Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8	Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9	Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13	No logra hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15	Prohíben a sus compañeros de trabajo que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26	Se burlan de su procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27	Le asignan un trabajo humillante (trabajo que no debería hacerlo Ud.).	0	1	2	3	4
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4



### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Investigador: ARISTO CAYLLAHUA ITUSACA		D.N.I. N°: 40574269				
Título de la investigación: MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023						
Instrumento e Indicador: FICHA DOCUMENTAL						
Universidad: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
Experto: Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES		D.N.I. N°: 02419986				
Grado académico: Doctor ( X ) Magister ( ) Otros ( ) Especifique:						
Institución donde labora: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ - JULIACA						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable			X		
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente				X	
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			X		
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados				X	
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación				X	
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

Considerar las siguientes observaciones

---

---

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 17/10/2024



Firma







46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4		
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3		
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3		
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	4	2	4	2	4	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	
53	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
54	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5	5	5	5	5	1	3	2	3	2	3	2	3	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	4		
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4		
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	
71	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
72	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4



73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	5	5	5	5	5	1	3	2	3	2	3	2	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	4
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	4	3	4	3	2	3		
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1		
91	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
92	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	



100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3		
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
107	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
108	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	



114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4				
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3			
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
117	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1		
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4			
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4		
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3				
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
123	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
124	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3		
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4		
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital: Fecha de entrega: 17/10/2024

## 1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Aristo Cayllahua ItusacaDirección: Jr. Ramón Castilla N° 124 -Macari Melgar - PunoDNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40574269Teléfono: 950398468 email: arispawer80@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Jurídicas y PolíticasEscuela Profesional o Mención: DerechoTítulo o Grado Académico a optar: AbogadoAsesor: Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico Título: MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN JULIACA, 2023Palabras claves, (3 a 5 términos): Estabilidad, laboral, trabajador, mobbing.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller   
  Título   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PRIVADO - P05



Firma de Autor



huella digital

17 de octubre del 2024

Fecha