



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE PUNO - 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

KARELLI YULISSA ZARATE PONCE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE PUNO - 2021

TESIS PRESENTADA POR:

KARELLI YULISSA ZARATE PONCE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

PRIMER MIEMBRO


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

ASESOR DE TESIS


Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 345-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 15 de diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-011582, presentado por el (la) Bachiller **ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**, con número de DNI. **47232997**, asignado (a) con código de matrícula **1320206027**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**, con número de DNI. **47232997**, asignado (a) con código de matrícula **1320206027**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 12 de agosto del 2022. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Miembro del Jurado : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Miembro del Jurado : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Asesor de Tesis : Dr. PAUL MAMANI TISNADO**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miércoles, 20 de diciembre del 2023**
- Hora : 08:00 a.m.**
- Modalidad : Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Yencelazo Córdova Corti
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc/Archv/EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/MMA



RESOLUCION DIRECTORAL N° 013 - 2022 - USA-EPG/UANCV

03 de marzo del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 28938 de fecha 12 de enero del 2022, presentado por el (la) **BACHILLER ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**, con DNI N° **47232997**, código de matrícula **1320206027**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER en: EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
Que en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
Que mediante oficio circular N° 2181-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 08 de noviembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Primer miembro : **Dr. HUGO NEPTALY CAVERO AYBAR**
- Segundo miembro : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**

Que, con registro N° 3052 de fecha 30 de diciembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021**, presentado por el (la) **Bachiller ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021**, presentado por el (la) **Bachiller ZARATE PONCE KARELLI YULISSA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER en: EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULLACA
Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
DIRECTOR (o)

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO

C/CARGO (01)
ARCHIVADO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
ECPG/EPG/



21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión


Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	KARELLI YULISSA ZARATE PONCE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47232997
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4101-5334
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: CIUDAD DE PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO -15.84090, -70.02524 https://maps.app.goo.gl/rt8Y8zlr4tFjJGxp8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MARZO 2022 – DICIEMBRE 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN - EPG
 ESCUELA DE POSTGRADO
[Firma]
 Dr. Domingo Amador Beltrán Colmenero
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KARELLI YULISSA ZARATE PONCE, identificado con DNI Nro. 47232997 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:
MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PUNO - 2021

Asesorado por: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

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 02 de Setiembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por darme la luz del día a día, y por guiarme en forma espiritual. A mis padres quienes me apoyaron en todo momento de su existencia.

Karina.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis jurados de tesis y a mi asesor de tesis por sus recomendaciones durante todo el proceso de desarrollo de este trabajo de investigación.

Karina.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
LISTA DE TABLAS	iv
LISTA DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.	4
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis específicas.	5
1.6. VARIABLES E INDICADORES.....	5
1.6.1. Conceptualización de las variables.....	5
1.6.2. Operacionalización de las variables.	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional	10



- 2.1.3. A nivel regional 12
- 2.2. BASES TEÓRICAS..... 13
 - 2.2.1. Mobbing laboral 13
 - 2.2.2. Tipos de Mobbing 17
 - 2.2.3. Fases del Mobbing 19
 - 2.2.4. Desempeño laboral 20
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 21

CAPÍTULO III
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 24
- 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN 24
- 3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 24
- 3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 24
- 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 25
 - 3.5.1. Población..... 25
 - 3.5.2. Muestra..... 25
- 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 26
 - 3.6.1. Técnicas de la investigación 26
 - 3.6.2. Instrumentos de la investigación 27
- 3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN..... 27
 - 3.7.1. Validación de los instrumentos..... 27
 - 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos. 28
- 3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS. 29

CAPÍTULO VI
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS. .. 32



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	53
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

APÉNDICE



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	6
Tabla 2: Validez del instrumento	27
Tabla 3: Escala de Alpha de Cronbach	28
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario.....	29
Tabla 5: Pregunta del cuestionario N° 01	32
Tabla 6: Pregunta del cuestionario N° 02.....	34
Tabla 7: Pregunta del cuestionario N° 03.....	35
Tabla 8: Pregunta del cuestionario N° 04.....	36
Tabla 9: Pregunta del cuestionario N° 05.....	37
Tabla 10: Pregunta del cuestionario N° 06.....	38
Tabla 11: Pregunta del cuestionario N° 07.....	39
Tabla 12: Pregunta del cuestionario N° 08.....	40
Tabla 13: Pregunta del cuestionario N° 09.....	41
Tabla 14: Pregunta del cuestionario N° 10.....	42
Tabla 15: Pregunta del cuestionario N° 11	43
Tabla 16: Pregunta del cuestionario N° 12.....	44
Tabla 17: Pregunta del cuestionario N° 13.....	45
Tabla 18: Pregunta del cuestionario N° 14.....	46
Tabla 19: Pregunta del cuestionario N° 15.....	47
Tabla 20: Pregunta del cuestionario N° 16.....	48
Tabla 21: Prueba de chi cuadrado.....	54



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mobbing laboral.....	16
Figura 2: Tipos de Mobbing.....	18
Figura 3: Pregunta del cuestionario N° 01.....	33
Figura 4: Pregunta del cuestionario N° 02.....	34
Figura 5: Pregunta del cuestionario N° 03.....	35
Figura 6: Pregunta del cuestionario N° 04.....	36
Figura 7: Pregunta del cuestionario N° 05.....	37
Figura 8: Pregunta del cuestionario N° 06.....	38
Figura 9: Pregunta del cuestionario N° 07.....	39
Figura 10: Pregunta del cuestionario N° 08	40
Figura 11: Pregunta del cuestionario N° 09	41
Figura 12: Pregunta del cuestionario N° 10	42
Figura 13: Pregunta del cuestionario N° 11	43
Figura 14: Pregunta del cuestionario N° 12	44
Figura 15: Pregunta del cuestionario N° 13	45
Figura 16: Pregunta del cuestionario N° 14	46
Figura 17: Pregunta del cuestionario N° 15	47
Figura 18: Pregunta del cuestionario N° 16	48
Figura 19: Pregunta del cuestionario N° 17	49
Figura 20: Pregunta del cuestionario N° 18	50
Figura 21: Pregunta del cuestionario N° 19	51
Figura 22: Pregunta del cuestionario N° 20	52



RESUMEN

La presente investigación titulada "Mobbing laboral y su influencia en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito de Puno-2021", tuvo como objetivo central "Determinar la influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno". El mobbing es una forma de hostigamiento y acoso en el trabajo, vulnerando sus derechos laborales y causando traumas psicológicos y daños colaterales en las personas afectadas. Se tomó una muestra de 217 docentes del distrito de Puno, aplicando el instrumento del cuestionario para la obtención de los datos, y tomando en cuenta interrogantes de la variable Mobbing laboral y Desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptiva – correlacional, aplicando el método científico por su rigurosidad científica. Los resultados evidencian que un 44% de los directivos de las instituciones humillan a sus trabajadores por cometer algunos errores en el trabajo, y un 66% casi siempre se humillan entre trabajadores del mismo nivel de jerarquía. Se concluye que, si existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas.

Palabras clave: Mobbing laboral, Desempeño docente, Hostigamiento psicológico.



ABSTRACT

The present investigation entitled "Labor mobbing and its influence on the teaching performance of the Educational Institutions of the district of Puno-2021", had as its main objective "Determine the influence of labor mobbing on the teaching performance of the educational institutions of the district of Puno". Mobbing is a form of harassment and bullying at work, violating their labor rights and causing psychological trauma and collateral damage to those affected. A sample of 217 teachers from the district of Puno was taken, applying the questionnaire instrument to obtain the data, and taking into account questions from the variable Mobbing labor and Teacher performance. The research was descriptive - correlational, applying the scientific method for its scientific rigor. The results show that 44% of the directors of the institutions humiliate their workers for making some mistakes at work, and 66% almost always humiliate themselves among workers at the same level of hierarchy. It is concluded that, if there is an influence of labor mobbing on the teaching performance of educational institutions.

Keywords: Mobbing at work, Teaching performance, Psychological harassment.



INTRODUCCIÓN

A nivel del mundo se evidencia fuerte competencia laboral entre diferentes trabajadores a nivel de empresas, a nivel de organizaciones y a nivel de instituciones educativas (IE), por el mismo hecho de que existe mucha competitividad entre ellos, para poder conseguir un cupo laboral, esto hace que la persona humana ya no es considerada como tal, sino como un simple objeto que se somete a las diferentes pruebas emanadas en los diferentes concursos.

La competitividad que existe en el mundo laboral hace que exista violencia, traumas psicológicos y hostigamiento en el trabajo, debido al desconocimiento de sus derechos humanos, derechos laborales y porque no decirlo desconocimiento de la práctica de sus valores, generando en los trabajadores disconformidad y deshumanización por parte de los gerentes en las empresas y directivos en las instituciones educativas.

El acoso sexual y violencia en sus distintas formas de parte de los directivos o jefes de las diferentes entidades públicas o privadas, se hace más evidente dentro de nuestra sociedad, y muestra de ello son las noticias a diario que se observan en los diferentes medios de comunicación, lo que genera una percepción negativa de parte de la sociedad en general.

Las personas que son acosadores se disfrazan de directivos o jefes dentro de las entidades educativas, mostrando su resentimiento y hostigamiento específicamente a docentes de la misma institución, provocando resentimiento, estrés laboral, bajo desempeño docente y sobre todo acoso sexual; por el mismo



hecho de que tiene poder frente a ellos y esto genera en algunos casos conflictos personales y ruptura de las buenas relaciones interpersonales.

El presente trabajo está organizado en diferentes capítulos:

Capítulo I: Descripción, análisis de la realidad problemática del tema abordado y formulación del problema principal y objetivos.

Capítulo II: Resumen y análisis de las bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo III: Descripción del marco metodológico del trabajo.

Capítulo IV: Resultados y análisis del trabajo de investigación.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que es muy necesario erradicar la violencia y el acoso en el campo laboral de los trabajadores, en todas las entidades del estado ya sea pública o privada. El pensamiento que se quiere alcanzar es lograr que, en el trabajo, no repercuta el acoso u hostigamiento dentro y fuera del ambiente laboral (mobbing laboral) generando un efecto negativo en el clima institucional y en el desempeño laboral.

Las entidades del estado, como las IE no hacen hincapié en porque los trabajadores docentes no son muy productivos en cuanto a su labor educativa, es decir, pasan desapercibidos los abusos y hostigamiento que se realiza en contra de algunos docentes, específicamente a las docentes del sexo femenino; generando bullying laboral, que es una agresión de forma cotidiana durante el tiempo de permanencia en el centro de trabajo, logrando así, una desestabilización emocional y efectos psicológicos en cuanto a su bienestar personal.



El mobbing laboral en algunas ocasiones son ocasionadas por los jefes de nivel superior, como los directivos de las IE, quienes acosan de forma constante vulnerando sus derechos fundamentales como ser humano. Los directivos en ocasiones son muy hostiles con sus subordinados, atentando contra su integridad física, psicológica y social, poniendo en riesgo en algunas ocasiones su aspecto laboral.

En la IE de la región de Puno, se evidencia de algún modo comentarios y gestos negativos, de parte de la plana directiva en contra de algunos docentes por diversos motivos fundados o no, generando un desequilibrio emocional en los docentes involucrados en tal hecho; así mismo, existe acciones y comentarios negativos de parte de sus mismos colegas docentes, mellando el honor y la imagen de sus colegas implicados; generando una ruptura de las relaciones interpersonales y clima laboral negativo; por lo que es muy importante abordar esta problemática relacionado al mobbing laboral y desempeño docente.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021?



1.2.2. Problemas específicos

- P1. ¿Cómo influye el acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno?
- P2. ¿Cómo influye el acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno?
- P3. ¿Cómo influye el hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

Se justifica teóricamente debido a que se describe los rasgos de las conductas denigrantes y humillantes de parte de los acosadores, que en éste caso recae en los directivos de las IE, y compañeros de trabajo del mismo centro laboral; generando consecuencias psicológicas y físicas en algunos casos, por lo que es muy importante detectar en forma oportuna para poder prevenir dichos actos negativos.

1.3.2. Justificación metodológica

Se justifica de forma metodológica, en el sentido de que se describe de forma didáctica los términos y conceptos relacionados al mobbing laboral, de tal manera que se puede identificar la relación de amistad como síntoma de acercamiento a la seducción perversa de parte de los acosadores, para finalmente rechazar o ignorar en caso de acoso laboral producida en el trabajo.



1.3.3. Justificación práctica

Se justifica de manera práctica en el sentido de implementar medidas o protocolos anticipados sobre el mobbing laboral, generando normas claras y precisas para poder regular dichos problemas, para así evitar o reducir los efectos psicológicos y físicos en las personas acosadas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- O1. Determinar la influencia del acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.
- O2. Determinar la influencia del acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.
- O3. Determinar la influencia del hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1. Si existe influencia del acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

H2. Si existe influencia del acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

H3. Si existe influencia del hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Conceptualización de variables

Una variable es el que cuenta con ciertos atributos que cambian de manera espontánea o formal, ya sea a través de valores que se asume en esos momentos (Sabino, 1992).

Donde:

VI: Mobbing laboral.

VD: Desempeño docente.



1.6.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Mobbing laboral.	1. Acoso laboral.	1.1 Imposición de los directivos. 1.2 Humillación de los directivos y/o compañeros de trabajo. 1.3 Calumnia de los directivos y/o compañeros de trabajo. 1.4 Presión en el trabajo.	1. El personal directivo me impone su voluntad en el trabajo donde laboro. 2. Los directivos de mi institución me humillan por cometer algunos errores en el trabajo. 3. Mis compañeros de trabajo me humillan porque no les apoyo en algunos trabajos laborales. 4. Los directivos y compañeros de trabajo me calumnian por hechos que no cometí. 5. Los directivos me presionan para que trabaje horas extras.	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Algunas veces (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)
	2. Acoso sexual.	2.1 Propuestas sexuales vía teléfono, redes sociales, etc. 2.2 Presión en el trabajo por no aceptar las propuestas sexuales. 2.3 Mirada en forma morbosa.	6. Los directivos y/o compañeros de trabajo me hacen propuestas sexuales vía teléfono o redes sociales. 7. Los directivos me presionan en el trabajo si no les acepto las propuestas sexuales que me hacen. 8. Los directivos y/o compañeros de trabajo me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos.	



	3. Hostigamiento psicológico.	3.1 Amenaza personal. 3.2 Burlas constantes. 3.3 Aislamiento frente a los demás. 3.4 Agresión a familiares cercanos.	9. Los directivos me amenazan en forma personal si no les hago caso a lo que me dicen. 10. Los directivos o compañeros de trabajo se burlan de mí frente a cualquier hecho. 11. Mis compañeros de trabajo se aíslan a propósito de mí persona, buscando pretextos diversos. 12. Recibo constantemente comentarios sobre las posibles agresiones a mis familiares, de parte de los directivos o compañeros de trabajo.	
VARIABLE DEPENDIENTE	1. Desempeño profesional.	1.1 Desempeño laboral. 1.2 Creatividad e innovación. 1.3 Comunicación efectiva. 1.4 Promueve un trabajo colaborativo.	13. Muestra que su desempeño laboral es la adecuada dentro y fuera de la institución. 14. Promueve la creatividad con sus estudiantes en su entorno laboral. 15. Se comunica en forma efectiva con sus directivos y/o compañeros de trabajo. 16. Cultiva un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Algunas veces (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)
Desempeño docente.	2. Superación y motivación profesional.	1.1 Motivación laboral. 1.2 Superación personal y profesional. 1.3 Formación en valores.	17. Tiene una motivación positiva frente al trabajo. 18. Los directivos promueven estrategias para que los docentes se superen permanentemente. 19. Cultiva un pensamiento por superarse en forma personal. 20. Promueve una formación en valores con los estudiantes.	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

De Miguel Barrado y Prieto (2016) en su artículo publicado sobre el acoso laboral en el rendimiento de los trabajadores de las entidades empresariales, el autor hace referencia que el acoso conlleva al cambio de actitud del trabajador sobre todo en el comportamiento del trabajo, porque afecta directamente a su vida personal y mella su dignidad como ser humano, generando baja productividad en su desempeño laboral y en algunos casos puede causar efectos traumáticos en su vida cotidiana. Así mismo, el mobbing puede causar ausentismo del trabajador en la institución, logrando así, baja productividad y costos negativos para la empresa; por lo que es necesario identificar en el menor tiempo posible el mobbing dentro del trabajo, para garantizar una eficiente productividad y costos sociales positivos para la empresa. En el sector educación es donde se repercute con mayor frecuencia el mobbing laboral, puesto que el acosador increpa básicamente en la parte pedagógica de los docentes, aduciendo que no tiene didáctica, que sus sesiones de



clase no son las adecuadas, que su metodología no es activa, entre otros aspectos; por lo cual, el acosador aprovecha su poder para calumniar o acosar sexualmente o laboralmente, generando trastornos psicológicos y físicos en los docentes. Los autores concluyen que el sexo femenino son los más afectados por el maltrato psicológico y físico, de parte de los acosadores, generando malestar en ellas, y por lo general su rendimiento y productividad en el trabajo es negativo.

Carrasco (2020) en su tesis titulada sobre mobbing laboral y el bajo rendimiento de los docentes en las instituciones, señala que al aplicar una investigación descriptiva sobre la indagación de la teoría relacionada al mobbing, se evidenció que en el factor laboral siempre ha existido desde la antigüedad un riesgo netamente psicológico y de salud, generando una amenaza inminente en las personas afectadas de tal hecho. Los acosadores haciendo uso abusivo de su poder mellan la dignidad del ser humano, vulnerando sus derechos fundamentales como son el acoso moral, insultos, acoso sexual, entre otros factores; las cuales desmotivan a las personas afectadas en el rendimiento de sus quehaceres diarios en la entidad donde laboran. El autor hace mención que el maltrato psicológico tiene un porcentaje elevado de parte de los acosadores, violando de sobre manera sus derechos mínimos a su libertad de expresión y vida misma de la persona acosada. Por todo ello, es imprescindible regular o implementar normas claras que eviten el hostigamiento,



acoso, humillación, etc. Para que los trabajadores docentes y administrativos de las instituciones contribuyan de forma eficiente en su labor cotidiano.

2.1.2. A nivel nacional

Inca y Salas (2019) en su tesis relacionada al acoso laboral y repercusiones frente al índice de ansiedad en trabajadores de una entidad pública, hace referencia que la mayoría de las personas son víctimas de maltrato psicológico y en algunos casos sufren humillaciones, desaires negativos, insultos, acoso sexual, entre otros aspectos; generando un cuadro de ansiedad en cada uno de ellos. El autor hace recomendaciones para lograr implementar programas de prevención en contra de los acosadores, para que exista un buen clima institucional y que las relaciones interpersonales sean la más cordiales posible. Cabe señalar también que vivir en armonía en un ambiente cálido y agradable hace que la labor diaria de los trabajadores sea la más eficiente posible, por el mismo hecho que están motivados hacia el trabajo, y además existe entendimiento entre todos los que conviven en el recinto. Se concluye que la violencia y el mobbing laboral dificulta la convivencia entre todos los que trabajan en la entidad laboral, provocando cambio de actitudes negativas, trastornos psicológicos y sobre todo cambio de humor, generando una improductividad en el trabajo diario.



Núñez (2019) en su tesis relaciona al hostigamiento laboral vulnerando la dignidad del ser humano en los trabajadores de limpieza, señala que todos tenemos el derecho a la vida, tener una vida digna tanto moral y física; así mismo, tener el derecho de vivir tranquilo, sin hostigamiento, sin violencia, vivir en paz, vivir en armonía, entre otros factores; pero pareciera que todo fuese una lírica; puesto que en el ambiente laboral los trabajadores del personal de servicio, continuamente son agredidos, maltratados, humillados e insultados de parte de la autoridad, compañeros de trabajo y sobre todo del público en general, por el mismo hecho de ser personas de bajos recursos económicos, son los que están en contacto directo con las personas en la puerta o haciendo la limpieza en sus respectivas áreas; esto hace que la mayoría se burle de ellos, rompiendo sus derechos fundamentales según lo indicaba constitución política del estado. El autor concluye que el hostigamiento laboral o mobbing laboral es un problema a nivel mundial, donde las personas disfrazadas de acosadores son los que ocasionan voluntaria o de forma involuntaria, por el mismo hecho que tienen poder por encima de otros, ocasionando daños, malestar, acoso, humillación, insultos, entre otros factores; las cuales generan ruptura de relaciones entre compañeros de trabajo, y sobre todo bajo rendimiento y productividad en el trabajo. Cabe señalar también, que, en la mayoría de las entidades del estado y privado, menosprecian a los trabajadores de servicio, incluso hasta quitarles



el saludo e incluso hasta causarles hostigamiento y cansancio para que puedan renunciar en el trabajo.

2.1.3. A nivel regional

Choquehuanca (2022) en su tesis relacionada al desempeño docente, manifiesta que la educación hoy en día se requiere de mucha dedicación y compromiso de parte del maestro, las cuales deben de repercutir en el logro de los aprendizajes de los alumnos, pero sin embargo, no existe un liderazgo pedagógico de parte de los directivos en las diferentes entidades educativas, porque no motivan en su debido momento, ni mucho menos realizan cursos de actualización y capacitación docente; lo que repercute una desmotivación y ganas de trabajar como debe ser por parte del docente. En la investigación utilizó el diseño no experimental, tomando una muestra de 120 estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz, aplicando un cuestionario respectivamente. El autor concluye que gracias a la planificación curricular oportuna del docente ésta influye significativamente para poder lograr un mejor rendimiento académico. Los docentes así mismo, se autocapacitan en forma permanente para poder desenvolverse de la mejor manera en su labor educativa, generando siempre un buen desempeño laboral docente; buscando siempre la reflexión crítica en todo sentido profesional.



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Mobbing laboral

Pinzón de Bojana (2010) indica que el mobbing es una palabra en inglés que significa atropellar o acorralar a una persona, produciendo un hostigamiento a la persona acosada, generándole terror o miedo, básicamente en un determinado lugar. El autor además menciona que el mobbing laboral es el acto de hostigar de forma injustificada a los trabajadores de una determinada entidad o empresa, usualmente recae este acoso en las mujeres o personas del sexo femenino, motivándolo en algunos casos a que tenga temor de ir al trabajo y lo peor es que puede llegar el caso a que abandonen su trabajo (p. 141).

El mobbing laboral se considera como un atropello a una persona en general, específicamente en el lugar de trabajo, ejerciendo su fuerza bruta para violentar al trabajador, generando en la persona acosada trastornos psicológicos, problemas sociales y pensamientos negativos contra el acosador. Así mismo, hablar de mobbing laboral es romper las relaciones interpersonales entre los mismos trabajadores de una determinada entidad, por el mismo hecho de sus comentarios negativos que se producen entre ellos, o de repente existe comentarios que no son agradables o aceptados por el grupo humano, generando en ellos, rompimiento de comunicaciones para seguir perturbando durante el ejercicio de sus labores cotidianas.



Arciniega (2009) enfatiza que el mobbing tuvo sus inicios en Zuecia para indicar que los empleadores hacen abuso de su poder, mostrando conductas inusuales y hostiles en contra de los trabajadores. El autor señala también, que el mobbing son conductas abusivas, tales como los gestos, insultos, tocamientos indebidos, entre otros actos negativos; en contra de las personas acosadas, poniendo en riesgo su integridad personal, y de otra forma poniendo en riesgo su trabajo en el lugar donde ellos se desenvuelven (p. 15).

El mobbing tipifica una violencia en contra de las personas débiles o de personas de baja autoestima, dando lugar a pequeños traumas que se suscitan en las personas acosadas. Estos actos, en ocasiones se convierten de forma reiterada, logrando desmotivar a los trabajadores en su rendimiento laboral.

Peralta (2006) manifiesta que el mobbing es sinónimo de acoso laboral en contra de personas del sexo femenino en mayor porcentaje, las cuales son sometidas a comentarios negativos frente a otros trabajadores del sexo opuesto, o en algunos casos existen insultos inapropiados agravando o mellando la integridad física y psicológica de las personas. Así mismo, los acosadores intimidan a sus víctimas, haciendo uso abusivo de su poder, generando terror psicológico, las cuales repercuten en su baja autoestima de los

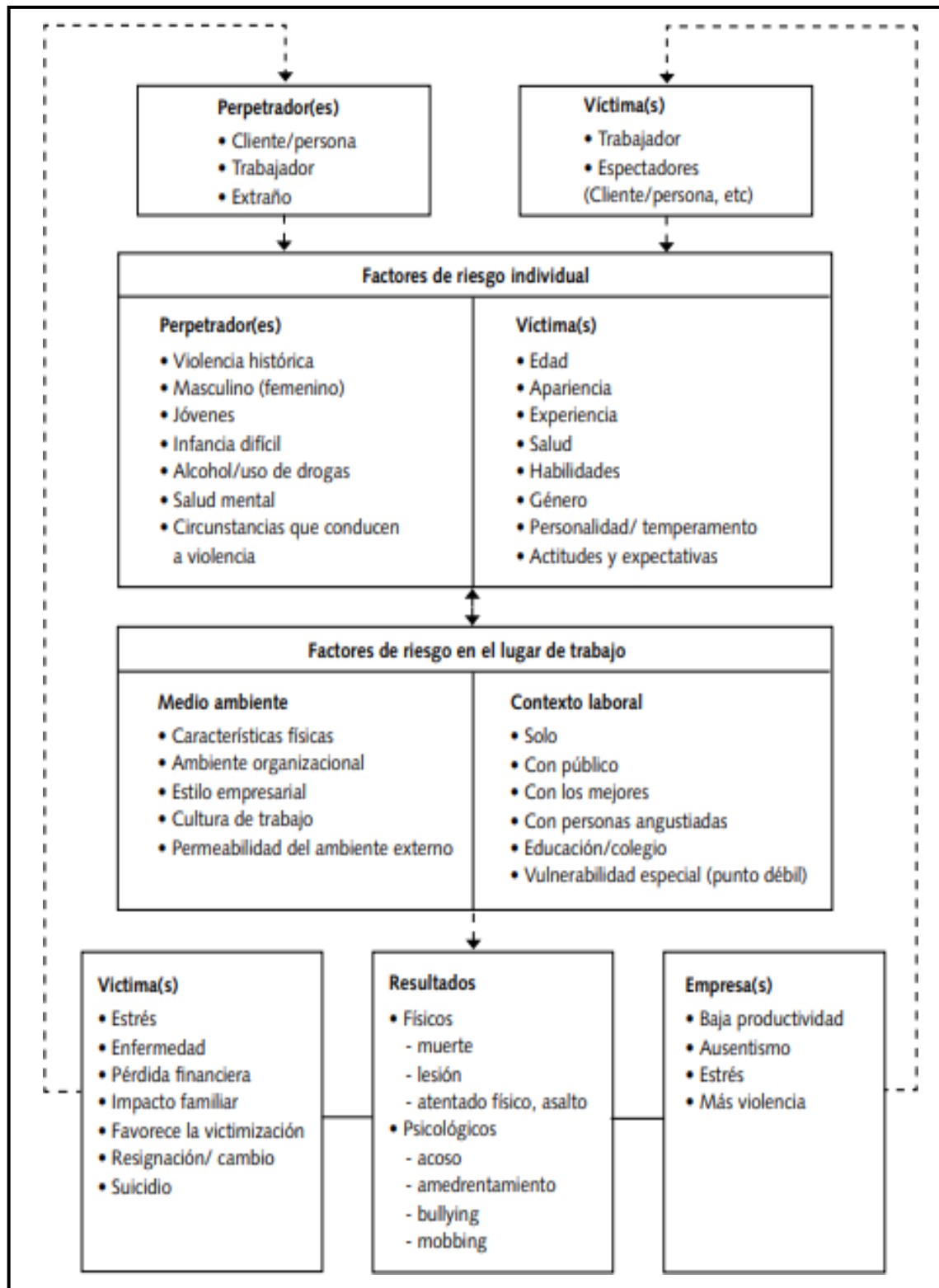


trabajadores y, además, baja productividad en el ámbito del trabajo (p. 03).

El mobbing repercute en todos los niveles sociales, y es necesario ponerle frenos al hostigamiento laboral, aplicando leyes o normas acordes a las diferentes realidades de las diferentes entidades del estado o del sector privado. Además, buscando sancionar a las entidades que ocasionen este tipo de actos negativos que sólo degeneran la conducta de las personas que acosan de forma directa o indirectamente.

Figura 1

Mobbing laboral



Fuente: Arciniega (2009, p. 18).



2.2.2. Tipos de Mobbing

Pinzón de Bojana & Atencio (2010) indican que los tipos de mobbing son:

- a) Ascendente: Usualmente es tipo de mobbing de forma ascendente, es cuando un subordinado o una persona que está por debajo en la jerarquía de un organigrama, quiere mellar la honra de algún otro compañero de trabajo, aduciendo con mentiras, argumentaciones que no tienen mucho sentido, insultos, entre otras frases; tan solo por querer ser el protagonista o querer estar en un puesto de nivel superior; generando conflictos internos dentro de la institución.
- b) Horizontal: Este tipo de mobbing horizontal, se da cuando existe el mismo nivel jerárquico dentro de una entidad pública o privada, un ejemplo puede ser cuando un docente varón de una institución acosa a otro docente del sexo femenino, produciendo terror o traumas psicológicos en la persona acosada; o también, puede ser cuando la mirada es en forma morbosa, produciéndole como una especie de escalofríos en la persona acosada.
- c) Descendente: El tipo de mobbing descendente es el más frecuente y común que se suscita, debido a que los jefes del nivel jerárquico de cualquier institución o entidad, suelen acosar, insultar, calumniar, entre otras acciones bochornosas; causando daños psicológicos, y en algunos casos daños físicos, por su grado de superioridad y poder que ostentan.

Figura 2

Tipos de Mobbing



Fuente: Elaboración propia.



2.2.3. Fases del Mobbing

- a) Fase de conflicto: El conflicto aparece siempre cuando hay ruptura de relaciones, ya sea de carácter personal, ruptura de amistad, ruptura de relaciones interpersonales; por la existencia de intereses sean razonables o no razonables, produciéndose en la entidad un clima negativo.
- b) Fase de estigmatización: Esta fase es cuando el acosador pone en práctica todo el poder que tiene sobre el acosado para ridiculizarlo, insultarlo, humillarlo, etc., así mismo, utiliza diversas estrategias, para poder conseguir lo que quiere; produciendo aislamiento social de parte del acosado por las constantes difamaciones que sufre.
- c) Fase de intervención desde la entidad: En esta fase se busca mecanismos de solución o mecanismos de prevención, las cuales tratan de solucionar los conflictos que suceden dentro y fuera de la entidad; así como también, dialogar de forma pertinente los miembros integrantes de la comunidad institucional, para buscar un mejor clima positivo.
- d) Fase de marginación: Esta es fase es como consecuencia de la fase de intervención, porque si no se solucionan los conflictos, suele suceder que las personas acosadas abandonan hasta su propio trabajo, o incluso sufren aislamiento social del grupo de trabajo, produciendo sufrimiento o traumas psicológicos por parte de la persona acosada.



2.2.4. Desempeño laboral

Amaya, Pedraza y Conde (2010) señalan que hablar de desempeño laboral es a raíz de los profundos cambios que sufren las entidades privadas o públicas a nivel del mundo, por los cambios de la globalización, políticas nacionales, políticas internas de la entidad, etc., todo ello para ser más competitivos y exitosos frente a los demás competidores; pero siendo requisito indispensable y primordial el talento humano (p. 494).

El desempeño laboral es la productividad que ejerce una persona frente a su rol laboral en una determinada entidad o institución, por ello se deben de evaluar a las personas que trabajan a través de indicadores su desempeño dentro y fuera del trabajo; con la única finalidad de mejorar de forma continua. Así mismo, deben de implementarse sistemas de evaluación para el desempeño, para que la evaluación sea más eficiente y en tiempo real.

Palmar y Valero (2014) manifiestan que el desempeño de un trabajador o empleado es sinónimo a ser competente en el trabajo, vale decir que un trabajador tiene que tener la destreza y la actitud para poder afrontar su labor cotidiana sin ninguna dificultad, y de ser posible ser muy proactivo y productivo frente a lo que hace y dice. Así mismo, indican que el trabajador competente tiene los conocimientos y habilidades pertinentes para desarrollar una determinada actividad (p. 161).



El desempeño o competencia también implica utilizar ciertas estrategias para poder cumplir las metas u objetivos que tiene previsto la entidad o institución; para ello, la entidad debe tener claro su visión a alcanzar, y sobre todo su cultura organizacional; adoptando, además, un verdadero pensamiento filosófico para salir adelante y lograr competitividad dentro y fuera del mercado laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Acoso

Sandoval (2020) dice que acoso se refiere al bullying que una persona hace con otra; donde existe agresividad verbal, ridiculización frente a los demás, insultos, entre otros adjetivos de tipo negativo (p. 3).

2.3.2. Clima organizacional

Juárez (2012) manifiesta que es una estrategia que tienen las entidades o empresas para inculcar cambios diversos, como el cambio de actitud o cambios en la conducta personal y grupal, con la finalidad de tener una comunicación fluida entre todos.

2.3.3. Competencias laborales

Es la capacidad y talento que tienen los seres humanos para desenvolverse eficientemente en el campo laboral.



2.3.4. Desempeño

Capuano (2004) dice que desempeño es la tareas o actividad que debe de realizar una persona de la forma más pertinente posible.

2.3.5. Desempeño laboral

Africano, Faría y Quintero (2008) señalan que es la productividad del talento humano para que las empresas sean competitivas y brinden un mejor servicio a los clientes (p. 34).

2.3.6. Evaluación

Rogel (2007) dice que es una medición sobre ciertos aspectos que debe tener o cumplir algún fenómeno.

2.3.7. Evaluación del desempeño laboral

Es un conjunto de criterios o capacidades que debe contar una persona en relación a su trabajo, realizado de forma continua o periódica, hasta volverse una práctica dinámica.

2.3.8. Insultar

Son las ofensas que realiza una persona a otra persona, irritándolo con palabras que no tienen sentido, o acciones incómodas.

2.3.9. Mobbing

Fidalgo (2004) enfatiza que mobbing son acciones bastantes hostiles que ejerce una persona acosador en contra de otra persona acosada, generando sufrimientos y efectos psicológicos (p. 615).



2.3.10. Relaciones interpersonales

Fernández y Extremera (2004) dicen que son las competencias sociales que tienen las personas, buscando armonía, comunicación fluida, trato amical o viceversa (p. 120).

2.3.11. Trauma

Es una impresión emocional bastante fuerte que sufre una persona, debido a un hecho negativo, y que tarda uno en poder superarlo.

2.3.12. Trauma psicológico

Son respuestas frente a un acontecimiento bastante traumante, causadas por algún estrés o actos no adecuados provocados por terceras personas, como ejemplo puede ser un mobbing o acoso.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

El método aplicado fue el método científico, que según Bunge (2004) enfatiza: Para aportar conocimiento al mundo de la ciencia, este debe ser comprobado a través de rigurosos procesos como es el método científico.

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue la básica explicativa, donde a través de una rigurosa investigación por parte del investigador realiza una reflexión crítica para aportar su sabiduría.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue aplicada, de tipo descriptiva correlacional, donde Hernandez et al. (1997) manifiesta que la interacción entre las variables de estudio puede ser correlacional siempre y cuando exista causa y efecto.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño aplicado fue el no experimental de tipo transversal, a través del siguiente esquema:



Diseño de estudio explicativa

$$Y = f (X)$$

Donde:

Y: Mobbing laboral

f : Función.

X : Desempeño docente.

Hernandez, Fernández y Baptista (2014) dice que la relación entre las dos variables de estudio, se debe a que existe causalidad y efecto entre ellas.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 1874 trabajadores docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno, 2020 (ver Apéndice B).

Niño (2011) dice que todos los docentes que conforman el estudio son las observaciones pertenecientes a la población.

3.5.2. Muestra

El tamaño fue calculado por la siguiente fórmula:



$$n = \frac{Npq[Z_{\alpha/2}]^2}{pq[Z_{\alpha/2}]^2 + (N-1)E^2}$$

Donde:

N = Población

n = Tamaño de Muestra

e = Límite de error = 5% = 0.05

Z = Nivel de certeza = 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 50% = 0.5

$$n = \frac{1874(0,80)(0,20)[1,96]^2}{0,80(0,20)[1,96]^2 + (1874-1)(0,05)^2}$$

n = 217 Docentes.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnicas de la investigación

La técnica aplicada fue la encuesta, a través de interrogantes relacionadas al mobbing laboral y desempeño docente.



Arredondo et al. (2005) dice que aplicar una técnica garantiza la confiabilidad y validez en el recojo de la información.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento aplicado fue el cuestionario, a través de preguntas consideradas de forma sencilla y real.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Hernandez et al. (2014) dice que todo puesto en los instrumentos de investigación debe ser lo más consistente y pertinente posible.

3.7.1. Validación de los instrumentos

El instrumento aplicado fue revisado por expertos en la materia, según estándares relacionados al proceso de investigación.

Tabla 2

Validez del instrumento

N°	Experto	Resultado
1	Experto 1	Aplicable
2	Experto 2	Aplicable

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

Gracias al coeficiente del Alpha de Cronbach se obtuvo la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Escala de Alpha de Cronbach

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández, R. Fernández, C.; Batista, P. (2014)

La fórmula del Alpha de Cronbach es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$



Donde:

S_i^2 : varianza del ítem i .

S_t^2 : varianza de los valores en su generalidad.

K : totalidad de afirmaciones.

El aplicativo estadístico SPSS facilitó el proceso de los datos, obteniendo los resultados siguientes:

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario

Instrumentos	Alpha de Cronbach	Ítems
Variable	0.912	20

Fuente: Ítems de los instrumentos.

Elaborado: Aplicativo SPSS

El coeficiente obtenido de 0.912 indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.8.1. Diseño estadístico

La información recogida a través de los instrumentos se procesó en el programa SPSS.



Bernal (2010) que es fundamental considerar un diseño estadístico para verificar la confiabilidad de los resultados.

Oe_{1/2/3/4}.....Cp_{1/2/3/4}

OG.....CF

Donde:

OG : Objetivo general.

Oe : Objetivo específico.

Cp : Conclusión parcial.

CF : Conclusión final.

3.8.2. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis alterna Ha: r ≠ 0

Si existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Hipótesis nula Ho: r = 0

No existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Tabla 5

Pregunta del cuestionario N° 01.

1. El personal directivo me impone su

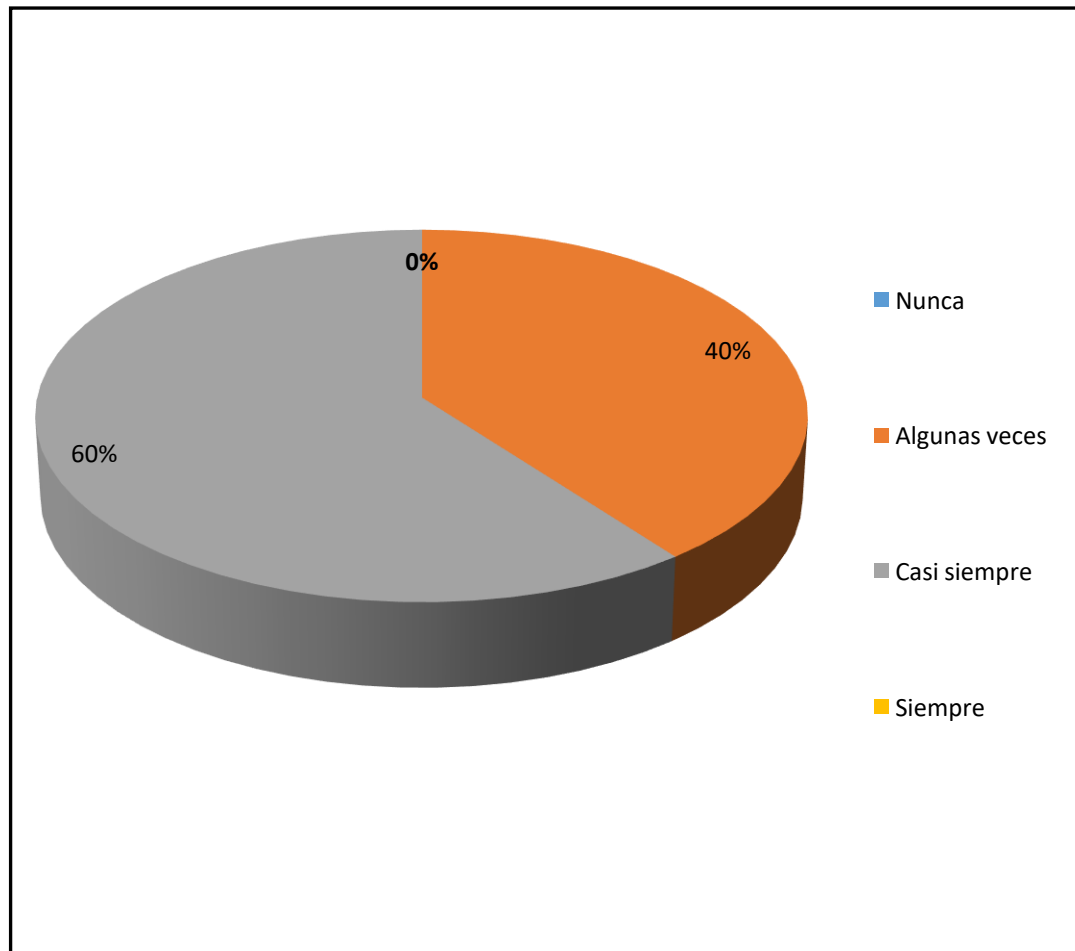
voluntad en el trabajo donde laboro.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	86	40
Casi siempre	131	60
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

El personal directivo me impone su voluntad en el trabajo donde laboro.



Fuente: Tabla 5

DESCRIPCIÓN: El 40% del total de encuestados manifiesta que el personal directivo algunas veces me impone su voluntad en el trabajo donde laboro, y el 60% manifiesta que el personal directivo casi siempre me impone su voluntad en el trabajo donde laboro.

Tabla 6

Pregunta del cuestionario N° 02.

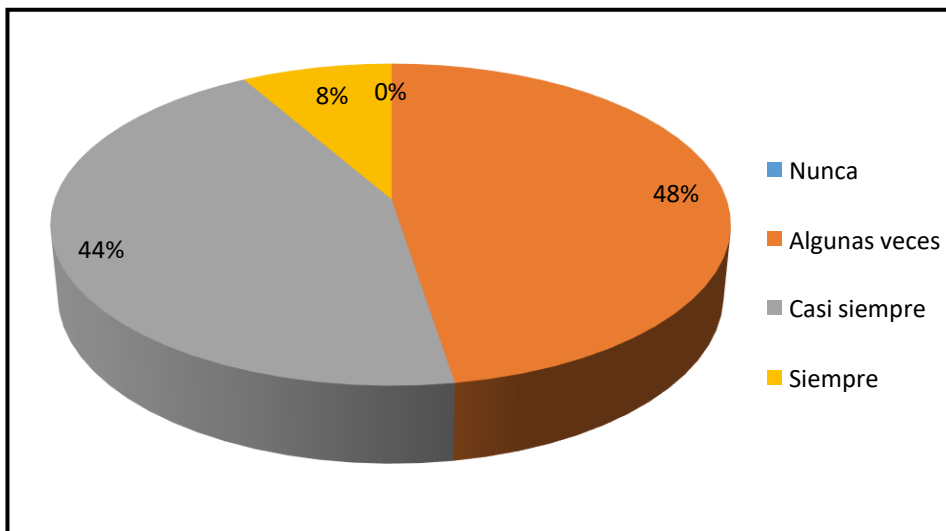
2. Los directivos de mi institución me humillan por cometer algunos errores en el trabajo.

Detalle	Frecuencia		%
Nunca	0		0
Algunas veces	103	48	
Casi siempre	96	44	
Siempre	18		8
TOTAL	217	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Los directivos de mi institución me humillan por cometer algunos errores en el trabajo.



Fuente: Tabla 6

DESCRIPCIÓN: El 48% dice que los directivos de mi institución algunas veces me humillan por cometer algunos errores en el trabajo, y el 44% dice que casi siempre me humillan por cometer algunos errores en el trabajo.

Tabla 7

Pregunta del cuestionario N° 03.

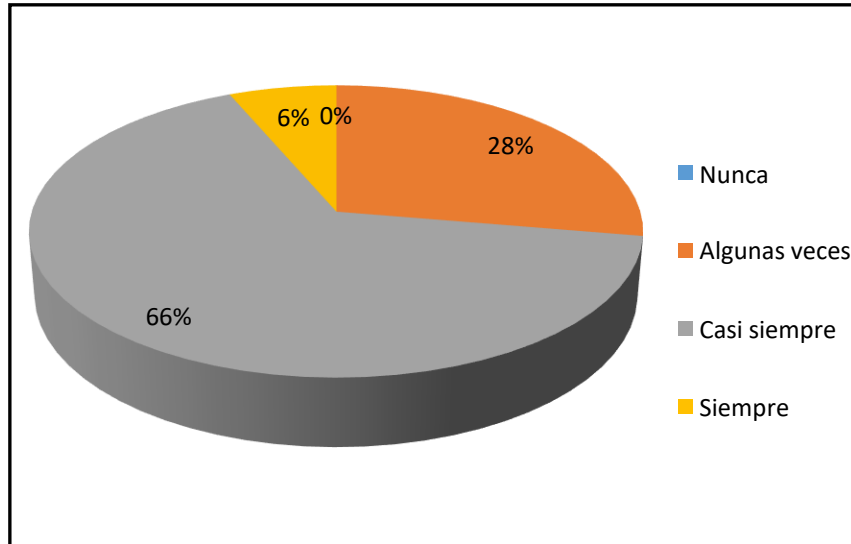
3. Mis compañeros de trabajo me humillan porqueno les apoyo en algunos trabajos laborales.

Detalle	Frecuencia		%
Nunca	0		0
Algunas veces	60	28	
Casi siempre	143	66	
Siempre	14		6
TOTAL	217	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Mis compañeros de trabajo me humillan porque no les apoyo en algunos trabajos laborales.



Fuente: Tabla 7

DESCRIPCIÓN: El 28% enfatiza que mis compañeros de trabajo algunas veces me humillan porque no les apoyo en algunos trabajos laborales, el 66% indica que casi siempre, y sólo el 6% dice que siempre.

Tabla 8

Pregunta del cuestionario N° 04.

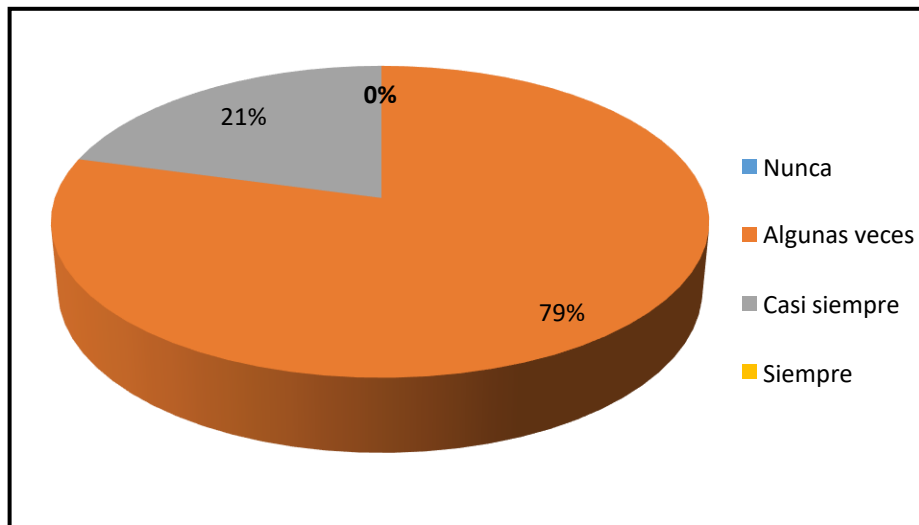
4. Los directivos y compañeros de trabajo me calumnian por hechos que no cometí.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	172	79
Casi siempre	45	21
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Los directivos y compañeros de trabajo me calumnian por hechos que no cometí.



Fuente: Tabla 8

DESCRIPCIÓN: El 79% enfatiza que los directivos y compañeros de trabajo algunas veces me calumnian por hechos que no cometí, y el 21% manifiesta que casi siempre.

Tabla 9

Pregunta del cuestionario N° 05.

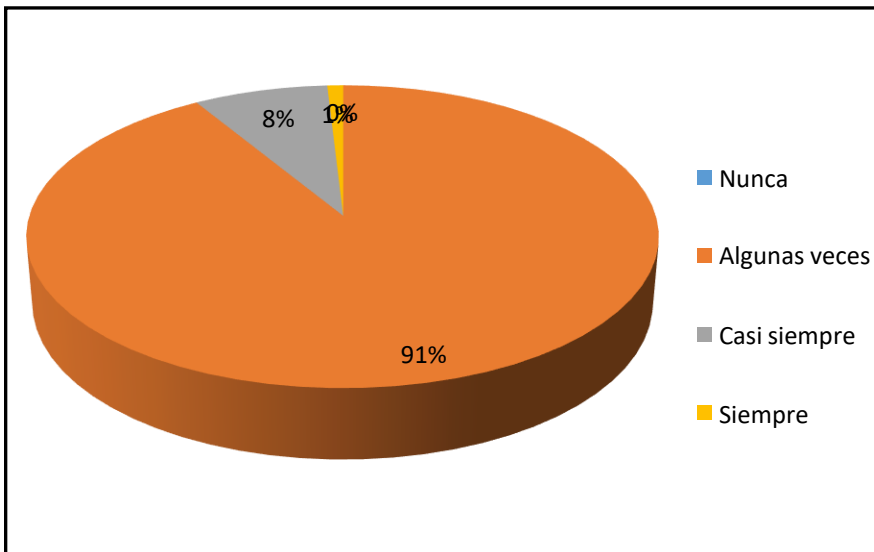
5. Los directivos me presionan para que trabaje horas extras.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	198	91
Casi siempre	17	8
Siempre	2	1
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Los directivos me presionan para que trabaje horas extras.



Fuente: Tabla 9

DESCRIPCIÓN: El 91% dice que los directivos algunas veces me presionan para que trabaje horas extras, el 8% dice que casi siempre, y el 1% manifiesta que siempre.

Tabla 10

Pregunta del cuestionario N° 06.

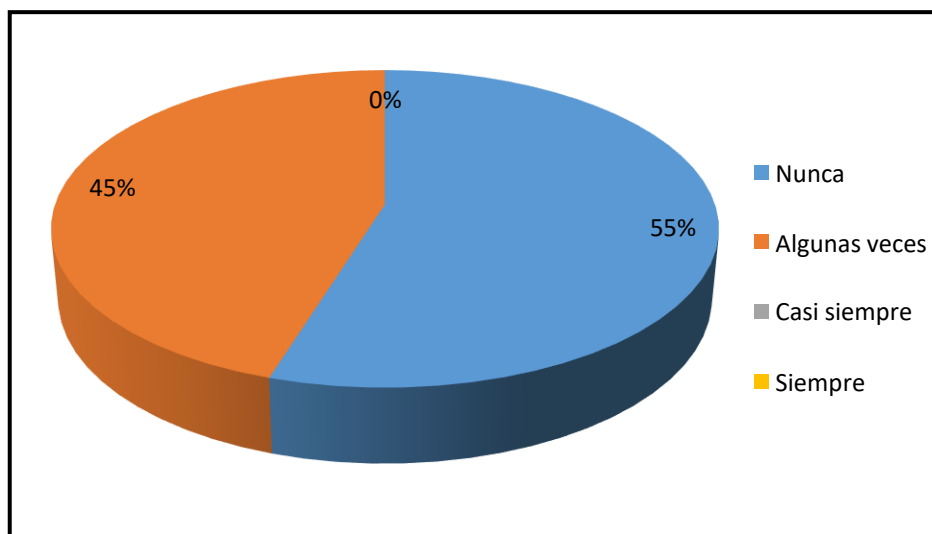
6. Los directivos y/o compañeros de trabajo me hacen propuestas sexuales vía teléfono o redes sociales.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	119	55
Algunas veces	98	45
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Los directivos y/o compañeros de trabajo me hacen propuestas sexuales vía teléfono o redes sociales.



Fuente: Tabla 10

DESCRIPCIÓN: El 55% indica que los directivos y/o compañeros de trabajo nunca me hacen propuestas sexuales vía teléfono o redes sociales, y el 45% dice que algunas veces.

Tabla 11

Pregunta del cuestionario N° 07.

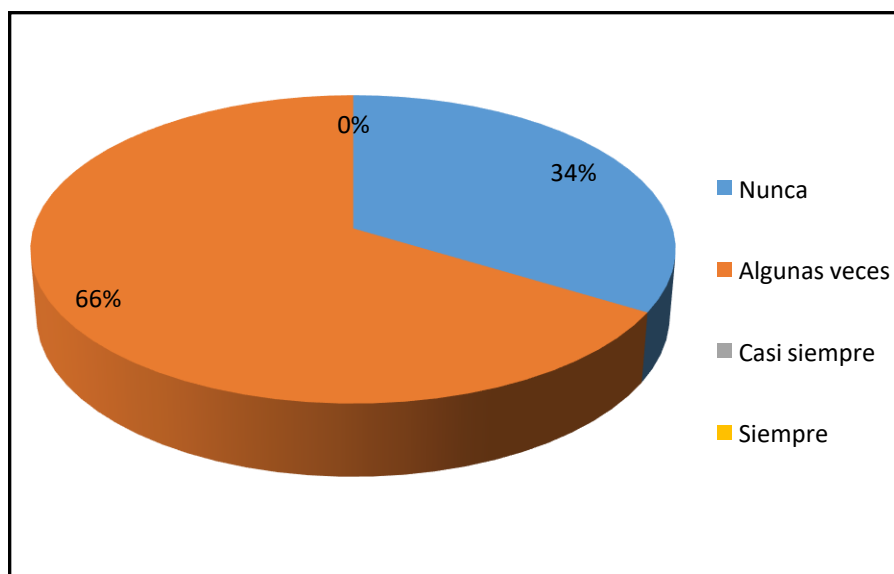
7. Los directivos me presionan en el trabajo si no les acepto las propuestas sexuales que me hacen.

Detalle	Frecuencia		%
Nunca	73	34	
Algunas veces	144	66	
Casi siempre	0		0
Siempre	0		0
TOTAL	217	100	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Los directivos me presionan en el trabajo si no les acepto las propuestas sexuales que me hacen.



Fuente: Tabla 11

DESCRIPCIÓN: El 34% manifiesta que los directivos nunca me presionan en el trabajo si no les acepto las propuestas sexuales que me hacen y el 66% dicen que algunas veces.

Tabla 12

Pregunta del cuestionario N° 08.

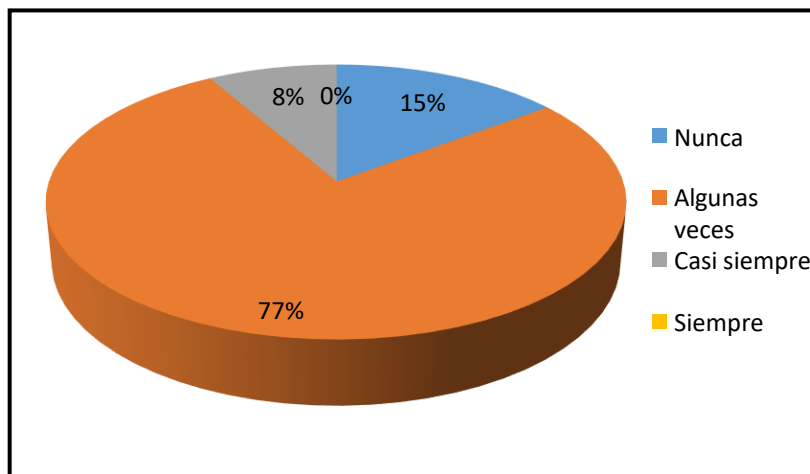
8. Los directivos y/o compañeros de trabajo me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	32	15
Algunas veces	167	77
Casi siempre	18	8
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Los directivos y/o compañeros de trabajo me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos.



Fuente: Tabla 15

DESCRIPCIÓN: El 15% dice que los directivos y/o compañeros de trabajo nunca me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos, el 77% dice que algunas veces, y el 8% indica que casi siempre.

Tabla 13

Pregunta del cuestionario N° 09.

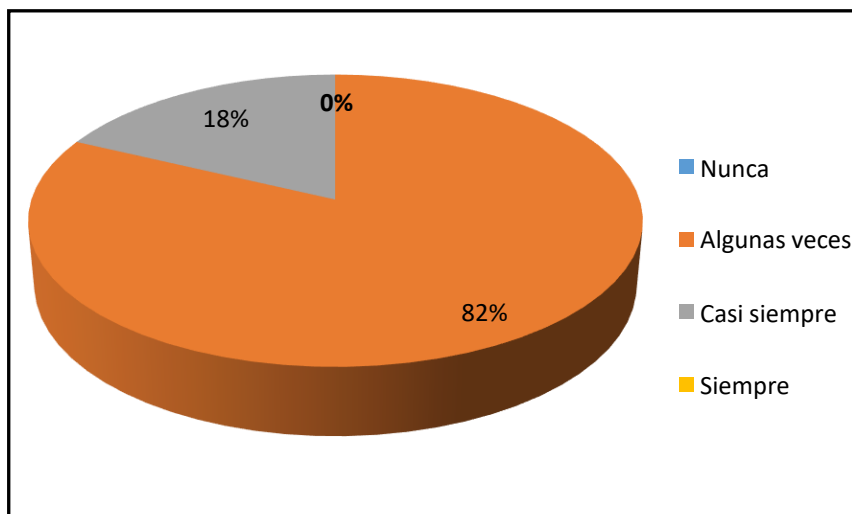
9. Los directivos me amenazan en forma personal si no les hago caso a lo que me dicen.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	178	82
Casi siempre	39	18
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11

Los directivos me amenazan en forma personal si no les hago caso a lo que me dicen.



Fuente: Tabla 13

DESCRIPCIÓN: El 82% enfatiza que los directivos algunas veces me amenazan en forma personal si no les hago caso a lo que me dicen, y el 18% dice que casi siempre.

Tabla 14

Pregunta del cuestionario N° 10.

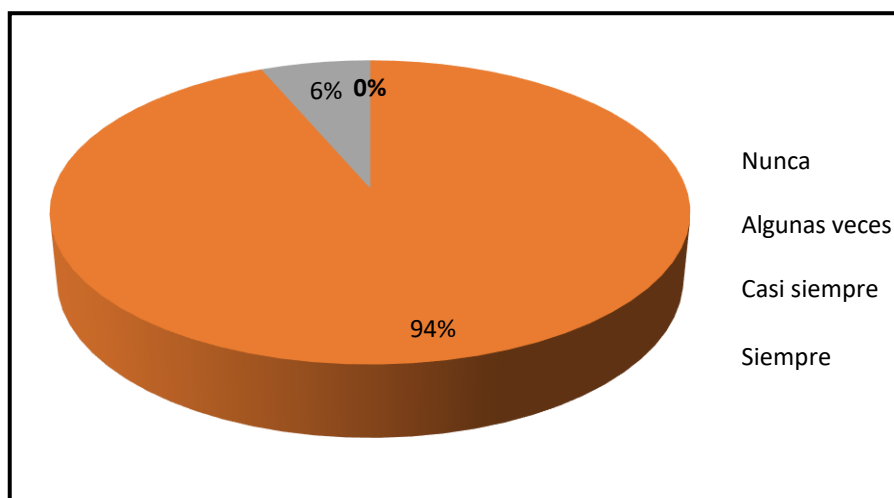
10. Los directivos o compañeros de trabajo se burlan de mí frente a cualquier hecho.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	203	94
Casi siempre	14	6
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12

Los directivos o compañeros de trabajo se burlan de mí frente a cualquier hecho.



Fuente: Tabla 14

DESCRIPCIÓN: El 94% indica que los directivos o compañeros de trabajo algunas veces se burlan de mí frente a cualquier hecho, y el 6% dice que casi siempre.

Tabla 15

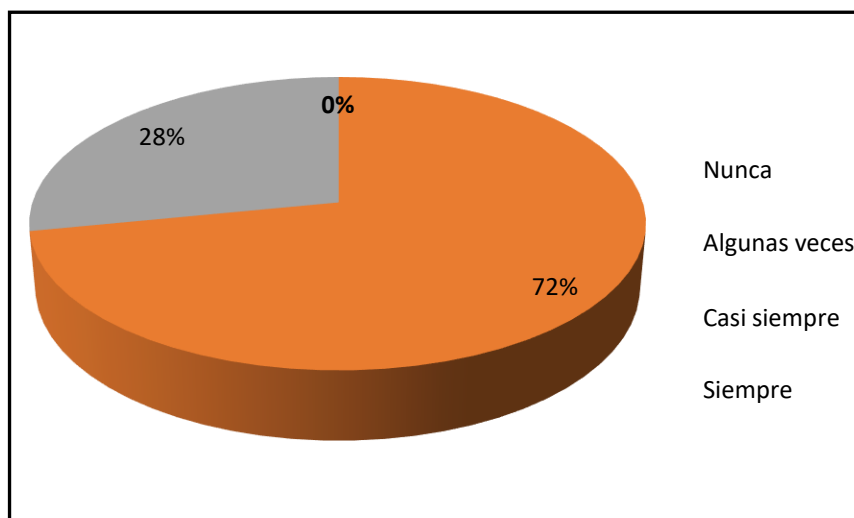
Pregunta del cuestionario N° 11.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	156	72
Casi siempre	61	28
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13

Mis compañeros de trabajo se aíslan a propósito de mí persona, buscando pretextos diversos.



Fuente: Tabla 15

DESCRIPCIÓN: El 72% dice que mis compañeros de trabajo algunas veces se aíslan a propósito de mí persona, buscando pretextos diversos, y el 28% dice que casi siempre.

Tabla 16

Pregunta del cuestionario N° 12.

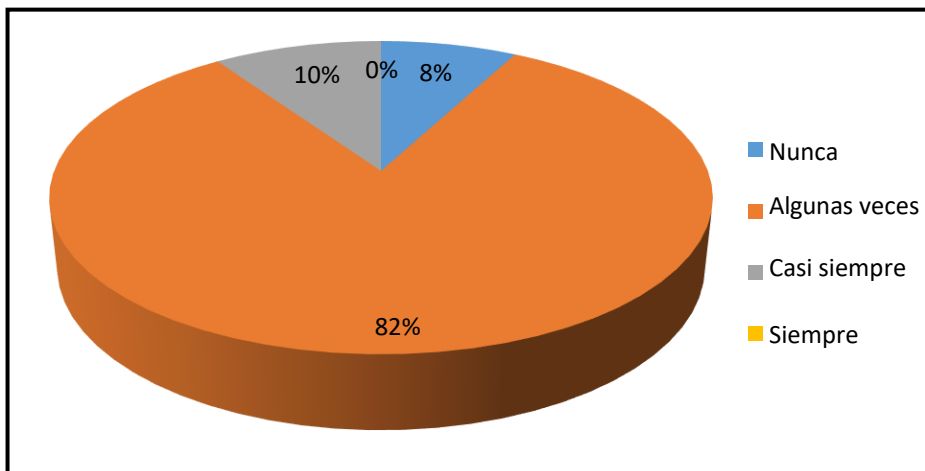
12. Recibo constantemente comentarios sobre las posibles agresiones a mis familiares, de parte de los directivos o compañeros de trabajo.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	17	8
Algunas veces	179	82
Casi siempre	21	10
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14

Recibo constantemente comentarios sobre las posibles agresiones a mis familiares, de parte de los directivos o compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla 16

DESCRIPCIÓN: El 8% indica que nunca recibo constantemente comentarios sobre las posibles agresiones a mis familiares, de parte de los directivos o compañeros de trabajo, el 82% dice que algunas veces, y el 10% manifiesta que casi siempre.

Tabla 17

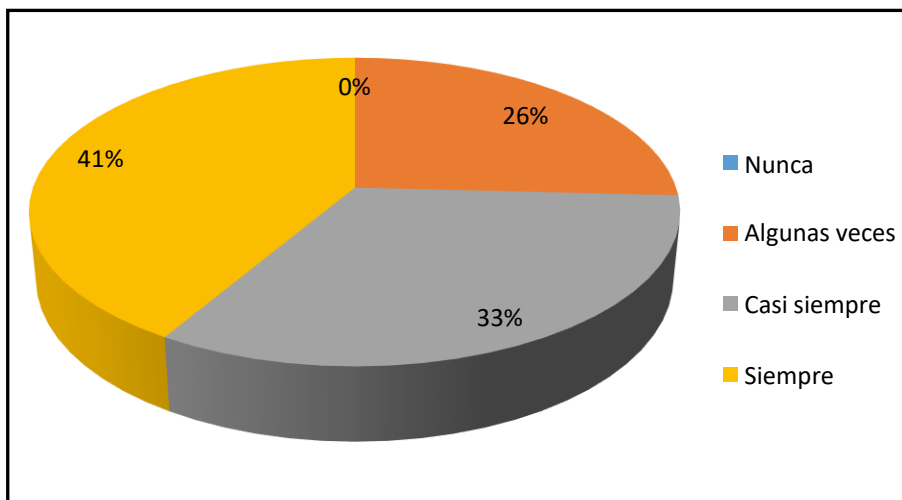
Pregunta del cuestionario N° 13.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	56	26
Casi siempre	71	33
Siempre	90	41
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

Muestra que su desempeño laboral es la adecuada dentro y fuera de la institución.



Fuente: Tabla 17

DESCRIPCIÓN: El 26% señala que su desempeño laboral es algunas veces adecuado dentro y fuera de la institución, el 33% señala que casi siempre y el 41% señala siempre.

Tabla 18

Pregunta del cuestionario N° 14.

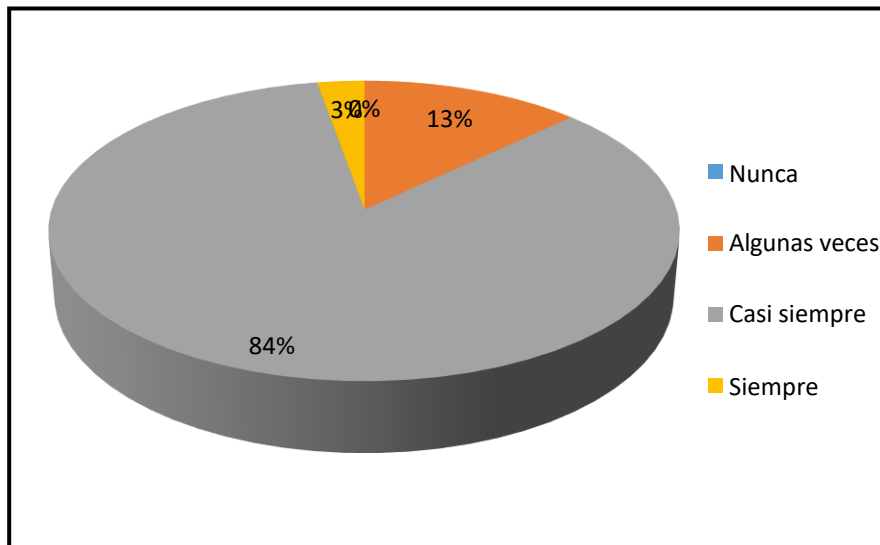
14. Promueve la creatividad con sus estudiantes en su entorno laboral.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	28	13
Casi siempre	183	84
Siempre	6	3
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16

Promueve la creatividad con sus estudiantes en su entorno laboral.



Fuente: Tabla 18

DESCRIPCIÓN: El 13% señala que algunas veces se promueve la creatividad con sus estudiantes en su entorno laboral, el 84% señala que casi siempre, y el 3% señala que siempre.

Tabla 19

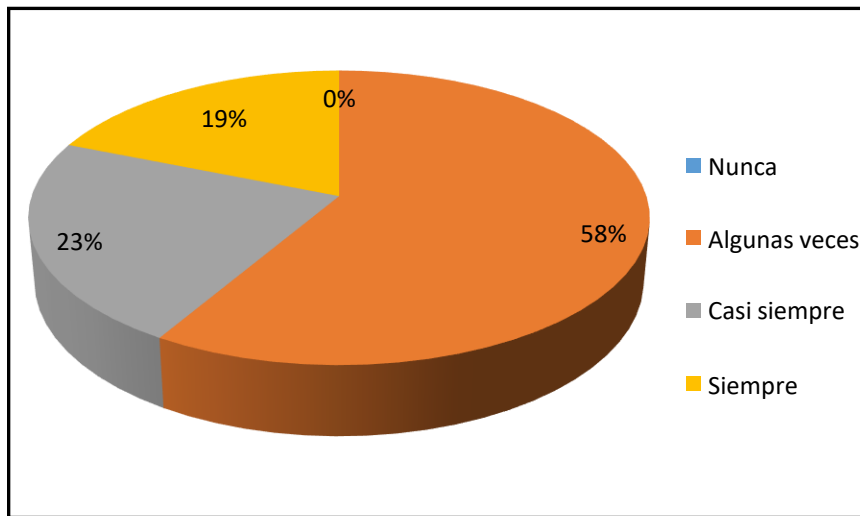
Pregunta del cuestionario N° 15.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	127	59
Casi siempre	49	23
Siempre	41	19
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17

Se comunica en forma efectiva con sus directivos y/o compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla 19

DESCRIPCIÓN: El 58% señala algunas veces se comunica en forma efectiva con sus directivos y/o compañeros de trabajo, el 23% señala que casi siempre y el 19% señala que siempre.

Tabla 20

Pregunta del cuestionario N° 16.

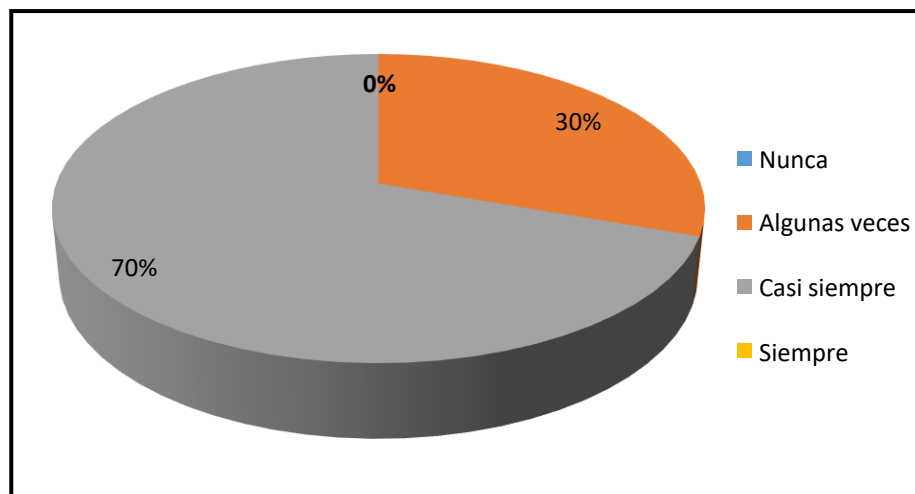
16. Cultiva un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	66	30
Casi siempre	151	70
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18

Cultiva un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla 20

DESCRIPCIÓN: El 30% dice que algunas veces cultiva un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, y el 70% señala que casi siempre.

Tabla 21

Pregunta del cuestionario N° 17.

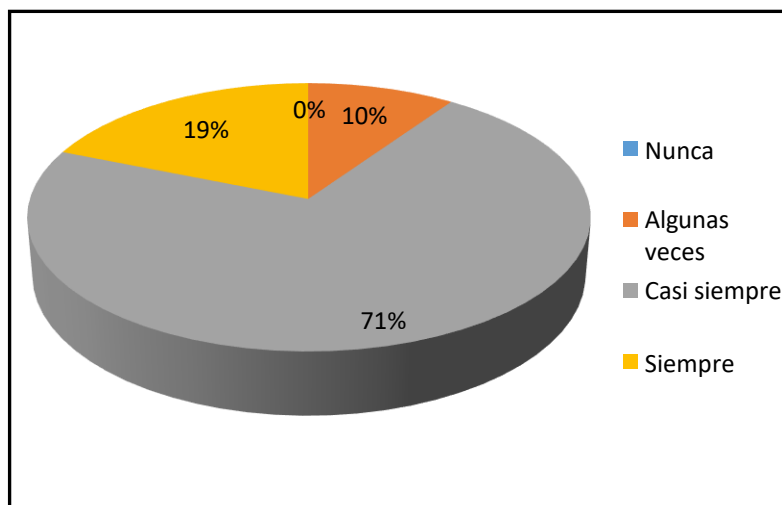
17. Tiene una motivación positiva frente al trabajo.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	21	10
Casi siempre	155	71
Siempre	41	19
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19

La institución educativa tiene la matriz de planificación de todo el año escolar.



Fuente: Tabla 24

DESCRIPCIÓN: El 29% de los encuestados indica que están en desacuerdo, cuando la institución educativa tiene la matriz de planificación de todo el año escolar, el 12% se mostró indiferente, y el 59% está de acuerdo.

Tabla 22

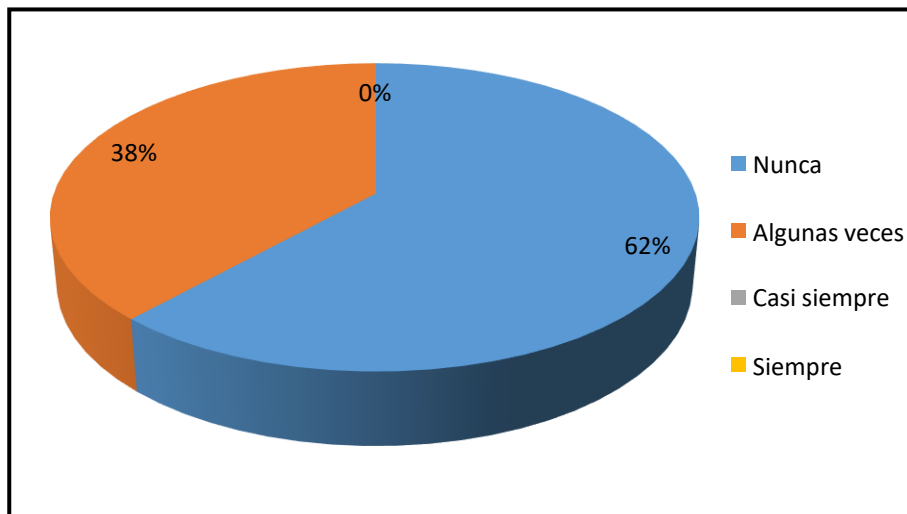
Pregunta del cuestionario N° 18.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	134	62
Algunas veces	83	38
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20

Los directivos promueven estrategias para que los docentes se superen permanentemente.



Fuente: Tabla 19

DESCRIPCIÓN: El 62% dice que los directivos nunca promueven estrategias para que los docentes se superen permanentemente, y el 38% señala que algunas veces.

Tabla 23

Pregunta del cuestionario N° 19.

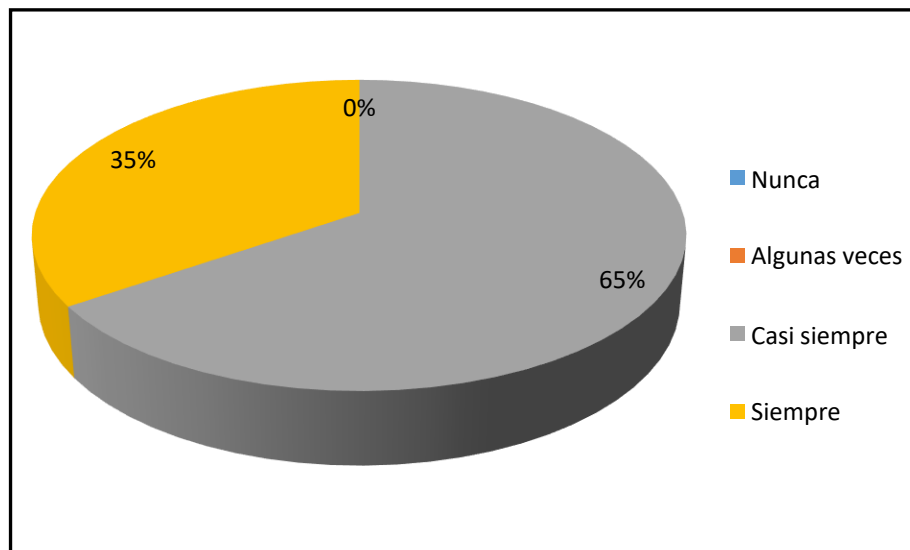
19. Cultiva un pensamiento por superarse en forma personal.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	0	0
Casi siempre	142	65
Siempre	75	35
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21

Cultiva un pensamiento por superarse en forma personal.



Fuente: Tabla 20

DESCRIPCIÓN: El 65% señala que casi siempre cultiva un pensamiento por superarse en forma personal, y el 35% señala que siempre.

Tabla 24

Pregunta del cuestionario N° 20.

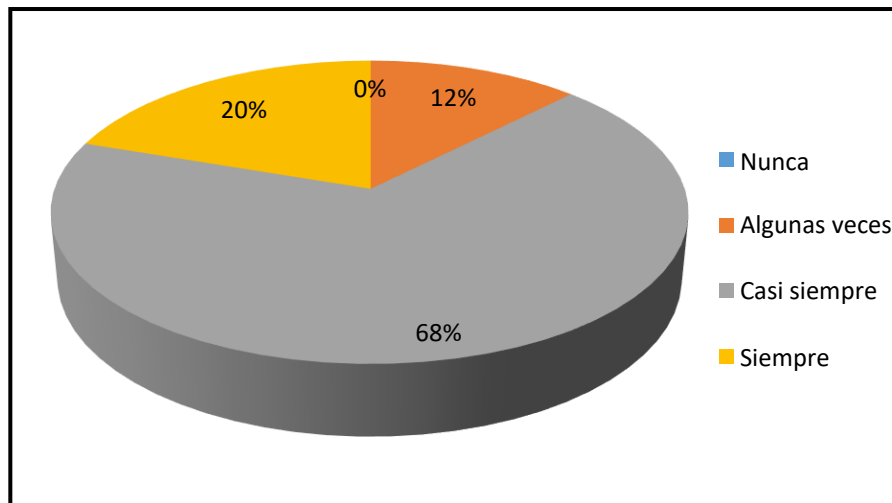
20. Promueve una formación en valores con los estudiantes.

Detalle	Frecuencia	%
Nunca	0	0
Algunas veces	27	12
Casi siempre	147	68
Siempre	43	20
TOTAL	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22

Promueve una formación en valores con los estudiantes.



Fuente: Tabla 21

DESCRIPCIÓN: El 12% señala que algunas veces promueve una formación en valores con los estudiantes, el 68% señala que casi siempre y el 20% dice que siempre.



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Planteamiento de la hipótesis Hipótesis alterna $H_a: r \neq 0$

Existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Hipótesis nula $H_0: r = 0$

No existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

4.2.2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05 \text{ (5\%)}$$

4.2.3. Prueba estadística

Se realizará a través de la prueba Chi-cuadrado.

4.2.4. Cálculo estadístico de la prueba

$$N$$

$$E_t = \frac{\dots}{k}$$



Tabla 25

Prueba de Chi-cuadrado.

	Valor	Sig. asintótica gl(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,016a	4,000
N de casos válidos	217	

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 25, la prueba de Chi cuadrada es 95.016 y según el valor de Chi cuadrado tabulado en 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia da 9.49, la cual es mayor, lo que permite tener una probabilidad de $p = 0.000$ menor a 0.05.

4.2.5. Decisión

Se concluye que la hipótesis nula se deniega y se admite la hipótesis alterna. Por lo que si existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Inca y Salas (2019) en su investigación relacionada al mobbing laboral, manifiesta, que esta repercute notablemente al índice de ansiedad en los trabajadores de una determinada institución pública, por el mismo hecho de que los trabajadores se sienten presionados en el trabajo, y en ocasiones existe indiferencia hacia ellos; generando un rompimiento en el clima institucional y por ende su desempeño laboral es bajo; es así, que concuerda con el resultado de nuestra investigación donde se evidencia de que existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente. Por lo cual es muy urgente implementar estrategias para poder reducir el acoso laboral, para lograr un rendimiento positivo de parte de los trabajadores docentes.

Núñez (2019) en su tesis relacionada al acoso laboral y su repercusión en el desempeño laboral del personal administrativo. Indica que toda persona tiene sus derechos como a vivir tranquilo sin hostigamiento y sin violencia, sin embargo, solo queda en la teoría puesto que en el centro de trabajo se denigra la imagen del personal administrativo, por el mismo hecho de su condición económica y situación laboral, que son motivos de burla y constantemente humillados por sus compañeros de trabajo de mayor jerarquía, generando una baja producción laboral en ellos; esto hace que el acoso laboral repercute considerablemente en el desempeño laboral; concordando también con los resultados del presente trabajo de investigación.



CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Según los resultados obtenidos se determinó que si existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, esto se corrobora con la prueba de la chi cuadrada que dio como resultado 95.016 a un nivel de significancia de 0.05 y el valor de la chi cuadrada tabulado en 4 grados de libertad que es de 9.49, la cual resulta mayor; por lo que se concluye que si existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021.

SEGUNDA.-

Se logró determinar la influencia del acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, esto se corrobora con la Tabla 7, donde el 66% manifiesta que los compañeros de trabajo humillan cuando no se les apoya en algunos trabajos laborales, generando considerablemente bajo rendimiento en su trabajo.

TERCERA. -

Se logró determinar la influencia del acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, esto se corrobora con la Tabla 12, donde el 77% indican que los directivos o compañeros de trabajo algunas veces me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos, generando traumas psicológicos específicamente en las mujeres.



CUARTA. -

Se logró determinar la influencia del hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, esto se corrobora con la Tabla 13, donde el 82% manifiesta que algunas veces los directivos me amenazan en forma personal si no les hago caso lo que me dicen, claramente se evidencia de que existe hostigamiento, y esto repercute en forma negativa en la parte psicológica.



RECOMENDACIONES

Luego de haber llegado a las conclusiones se queda sugerir lo siguiente:

PRIMERA.-

A los agentes de la educación de las diferentes entidades impulsen en crear y elaborar estrategias bien claras para prevenir el mobbing laboral, como medida de prevención frente a los acosadores.

SEGUNDA.-

A los docentes de las entidades públicas y privadas pedirles que hagan respetar sus derechos laborales, específicamente frente al acoso laboral y hostigamiento psicológico de parte de los acosadores.

TERCERA. -

A los directivos inculcarles que creen espacios de reflexión sobre el acoso laboral y acoso sexual, para evitar que su rendimiento de los trabajadores en el trabajo sea negativo.

CUARTA.-

A los órganos de nivel superior del sector educación a que hagan visitas inopinadas como medida de prevención frente al acoso laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Africano, Nelly, & Faría, Elsis, & Quintero, Niria (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3(9),33-51.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: . Disponible

en:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Amaya, Glenys, & Pedraza, Esperanza, & Conde, Mayrene (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3),493-505.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 1315-9518.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Arciniega, Rosa Silvia (2009). El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17(2),13-23.[fecha de Consulta 24 de Junio de 2022]. ISSN: 1405-0943. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>

Arredondo, M., Ascencio, S., Cid, S., Kimelman, E., Michell, B., Poblete, M., y Quintanilla, P. (2005). *Diseño de Proyecto en Investigación Educativa*. Chile.

Bunge, M. (2004). *La investigación científica Su estrategia y su filosofía*. (3ra edición). México: Siglo veintiuno editores.

Capuano, Andrea Miriam (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13),139-150.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 0329-3475. Disponible

en:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>



Carrasco, M. L. (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 de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito-Ecuador. Recuperada de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

Choquehuanca, E. (2022). Desempeño docente de dominio disciplinar en el rendimiento académico de los estudiantes de mecánica automotriz de SENATI de la ciudad de Juliaca. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú. Recuperada de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18435/Efrain_Choquehuanca_Machaca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. PERSPECTIVAS, (38),25-44.[fecha de Consulta 13 de Junio de 2022]. ISSN: 1994-3733. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>

FERNÁNDEZ BERROCAL, PABLO, & EXTREMERA PACHECO, NATALIO (2004). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. Clínica y Salud, 15(2),117-137.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 1130-5274. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180617822001>

Fidalgo, Ángel M., & Piñuel, Iñaki (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema, 16(4),615-624.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 0214-9915. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72716413>



- Juárez-Adauta, Salvador (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3),307-314.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 0443-5117. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- Hernandez, S., Fernandez, C., y Baptista, P. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Hernandez, S., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. (6ta edición). México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Inca, M. A. y Salas, C. C. (2019). Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma. Lima - Perú. Recuperada de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, K. F. (2019). El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa - Perú. Recuperada de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_842839/lang--es/index.htm
- Palmar G., Rafael S., & Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía



del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39),159-188.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Peralta Gómez, María Claudia (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Psicología desde el Caribe, (17),1-26.[fecha de Consulta 24 de Junio de 2022]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701>

Pinzón de Bojana, Betania, & Atencio, Edith (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. Multiciencias, 10(),140-145.[fecha de Consulta 24 de Junio de 2022]. ISSN: 1317-2255. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026>

Rogel Salazar, Rosario (2007). Resultados de evaluación-Redalyc. REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria, VIII(2),1.[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63614239029>

Sandoval, J. L. (2020). ¿Disciplina o acoso laboral?. Revista Médica del Instituto mexicano del Seguro Social, 58 (1) .[fecha de Consulta 2 de Agosto de 2022] Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457763216002/457763216002.pdf>



Apéndice A: Instrumentos de medición para las variables

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (Sra.) (Srta.):

Esta escala de valoración tiene como objetivo determinar la influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021. Tu opinión es de máxima importancia y constituye un aporte fundamental de investigación.

La encuesta es anónima, agradezco su colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (x) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	VARIABLE INDEPENDIENTE	ESCALA			
1	El personal directivo me impone su voluntad en el trabajo donde laboro.	1	2	3	4
2	Los directivos de mi institución me humillan por cometer algunos errores en el trabajo.	1	2	3	4
3	Mis compañeros de trabajo me humillan porque no les apoyo en algunos trabajos laborales.	1	2	3	4
4	Los directivos y compañeros de trabajo me calumnian por hechos que no cometí.	1	2	3	4
5	Los directivos me presionan para que trabaje horas extras.	1	2	3	4
6	Los directivos y/o compañeros de trabajo me hacen propuestas sexuales vía teléfono o redes sociales.	1	2	3	4



7	Los directivos me presionan en el trabajo si no les acepto las propuestas sexuales que me hacen.	1	2	3	4
8	Los directivos y/o compañeros de trabajo me miran morbosamente cuando paso cerca de ellos.	1	2	3	4
9	Los directivos me amenazan en forma personal si no les hago caso a lo que me dicen.	1	2	3	4
10	Los directivos o compañeros de trabajo se burlan de mí frente a cualquier hecho.	1	2	3	4
11	Mis compañeros de trabajo se aíslan a propósito de mí persona, buscando pretextos diversos.	1	2	3	4
12	Recibo constantemente comentarios sobre las posibles agresiones a mis familiares, de parte de los directivos o compañeros de trabajo.				
	VARIABLE DEPENDIENTE				
13	Muestra que su desempeño laboral es la adecuada dentro y fuera de la institución.	1	2	3	4
14	Promueve la creatividad con sus estudiantes en su entorno laboral.	1	2	3	4
15	Se comunica en forma efectiva con sus directivos y/o compañeros de trabajo.	1	2	3	4
16	Cultiva un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4
17	Tiene una motivación positiva frente al trabajo.	1	2	3	4
18	Los directivos promueven estrategias para que los docentes se superen permanentemente.	1	2	3	4
19	Cultiva un pensamiento por superarse en forma personal.	1	2	3	4
20	Promueve una formación en valores con los estudiantes.	1	2	3	4



Apéndice B: Cantidad de trabajadores docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Puno, 2020.

Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes
0230052	LA INMACULADA	JIRON TACNA 759	23
0239798	SAN JUAN BOSCO	DON BOSCO	46
0239814	45 EMILIO ROMERO PADILLA	JIRON HUANCANE 154	57
0239822	32 GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS	JIRON SIMON BOLIVAR 1505	65
0240176	GLORIOSO SAN CARLOS	JIRON EL PUERTO 164	130
0240184	SANTA ROSA	JIRON AREQUIPA 245	87
0240259	MARIA AUXILIADORA	JIRON DEUSTUA 715	74
0240267	NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED	JIRON LAMBAYEQUE 591	78
0474403	INDEPENDENCIA NACIONAL	JIRON ALFONSO UGARTE 288 PASAJE HIPOLITO UNANUE 152	23
0578773	JOSE ANTONIO ENCINAS	JIRON LOS ANDES 246	42
0578799	SAN JUAN BAUTISTA	JIRON GRAU 449	19
0578807	CARLOS RUBINA BURGOS	JIRON GRAU 388	18
0578823	POLITECNICO HUASCAR	JIRON ANTONIO MACHADO 140	27
0618447	ADVENTISTA PUNO	JIRON DEZA 454	22
0660290	SAN JOSE JOSE CARLOS MARIATEGUI	PASAJE ALTO DE LA LUNA S/N	14
0701557	APLICACION UNA	JIRON JORGE BASADRE S/N	9
1024033	CARLOS DANTE NAVA	JAYLLIHUAYA	16
1024074	DIVINO MAESTRO	AVENIDA TITICACA 340 SAN VICENTE DE PAUL MZ L	8
1024157	PRESCOTT	LOTE 29	15
1024199	VILLA DEL LAGO	AVENIDA NORTE S/N	12
1029644	SAN ANTONIO DE PADUA	DANIEL ALCIDES CARRION	20
1029974	VILLA FATIMA	JIRON PIURA 150	9
0239590	COMPLEJO EDUCATIVO AGROPECUARIO		7
0578815	UROS CHULLUNI	COLLACACHI	8
1025774	SAN IGNACIO DE LOYOLA	CHULLUNI	7
1154343	IMAGINA SCHOOL	JIRON ANDRES RAZURI 475	12
1154780	DIEGO J. THOMPSON	JIRON BRANDEEN 265 JIRON JOSE MARIA	9
1571140	CLAUDIO GALENO	ARGUEDAS MZ D LOTE 17	7
1571157	CHAMPAGNAT DEL NIÑO DIVINO	JIRON TEODORO VALCARCEL 136	27
1571249	JESUS	JIRON HUANCANE 916	13
1306950	NOVUS ORDER	PASAJE 1 DE MAYO 156	9
1372879	MILITAR INCA MANCO CAPAC	AVENIDA EJERCITO S/N	16
1438753	MARIA TERESA DE CALCUTA	CALLE CAÑETE 164	10
1438779	CRAMER	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 548	19



1561398	MARIANO SANTOS MATEOS	MZ Q LOTE 1 ETAPA III	9
1561380	JAMES BALDWIN	SECTOR SALCEDO	10
1569201	LEONARD EULER	JIRON LAMPA 315	15
1641562	EL BUEN PASTOR	JIRON ANDRES RAZURI 475	8
1645993	PRINSTON	JIRON PITIQUILLANI S/N	12
1721471	SAN SALVADOR	AVENIDA LA TORRE 786	8
1731322	CRISTO REY	CIUDAD EL ALTO MZ J	3
1751296	COLVER	AVENIDA ANDRES RASURI 338	9
1761295	YACHAY SCHOOL	JIRON LAMPA 315	11
1025154	FRANCISCO BOLOGNESI	AVENIDA FLORAL CUADRA 9	8
1260124	CERVANTES	S/N	8
0240341	GILATAMARCA	SACUYO	43
0474494	ALFONSO TORRES LUNA	JILATAMARCA	8
0578971	TUPAC AMARU II	JIRON ANTONIO RAYMONDI	8
0706580	ENRIQUE ENCINAS FRANCO	135	8
0744441	TUPAQ KATARI	CARRETERA PANAMERICANA	11
1025113	THUNCO	SUR KM 1401	8
1025196	THUNUHUYA	SANTA ROSA DE YANAQUE	8
1027820	SAN JUAN	VILLA DE SOCCA	8
0535864	TAIPICIRCA	THUNCO	8
0615351	RICARDO PALMA	THUNUHUYA	9
0579029	JOSE ANTONIO ENCINAS	CUCHO ESQUEÑA	8
0660282	JOSE ANTONIO ENCINAS	TAIPICIRCA	19
1029982	CARLOS DANTE NAVA	AVENIDA ILAVE S/N	11
0660282	SIMON BOLIVAR	AMPARANI	19
1029982	CARLOS DANTE NAVA	JAYU JAYU	9
1572544	SIMON BOLIVAR	ANCCACCA	8
1385061	AYRUMAS CARUMAS	CARUMAS	6
1418169	MANCO CAPAC	AGUAS CALIENTES	8
1541887	CCAPALLA	CCAPALLO	8
0631135	AYMARA	AVENIDA TUPAC AMARU	7
1025394	FLORENTINO AMEGHINO	EL DESCANSO	20
0507533	MIGUEL GRAU	LAMPAYUNI	17
1376938	TAQUILE	QUINUA PATA	29
1564608	SAN ANDRES	JIRON PUNO S/N	11
0239723	CRFA AMANECER QOLLA	COMUNIDAD TICANI PAMPA	8
0474452	SAN JOSE DE LLUNGO	S/N	13
0578930	ENRIQUE TORRES BELON	SAN JOSE DE LLUNGO	26
1023365	JOSE CARLOS MARIATEGUI	CHAPA	8
1023407	FRAY SAN MARTIN DE PORRES	JIRON DOS DE MAYO 831	8
1154491	JOSE OLAYA BALANDRA	LLACHON	8
1364629	JOSE OLAYA BALANDRA	ESCALLANI	8
0240358	CORAZON DE CRISTO	YAPURA	8
0521997	JOSE ABELARDO QUIÑONES	CCOTOS	8
1023480	JOSE ABELARDO QUIÑONES	ISAÑURA	8
1023522	ISAÑURA	JIRON TRUCOS 460	8
1023563	EMILIO ROMERO PADILLA	HUAYRAPATA	8
	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	COCHIRAYA	8
	INDEPENDENCIA NACIONAL	KARINA	8
	LEONCIO PRADO	TACASAYA	8
	MARIANO MELGAR VALDIVIESO		



1023605	POTOJANI GRANDE	POTOJANI GRANDE	10
1400738	INCHUPALLA	INCHUPALLA	8
1669753	COAR PUNO	CARRETERA PUNO - CHUCUITO KM 17	27
0578955	SAN AGUSTIN	JIRON JOSE CARLOS MARIATEGUI S/N	32
0578963	SORAZA	SORAZA	9
1023647	SAJANACACHI	SAJANACACHI	9
1023688	TAHUANTINSUYO	JIRON 28 DE JULIO S/N	16
0522193	SAN JUAN DE HUATTA	JIRON LIMA S/N	22
1753730	MIGUEL GRAU SEMINARIO	ISLA CCAPI LOS UROS	8
0474569	MAÑAZO	AVENIDA LA CULTURA S/N	31
1571470	SAN MIGUEL	CARI CARI	13
	TECNICO AGROPECUARIO		
1372861	CHARAMAYA	CHARAMAYA S/N	9
1746304	INMACULADA CONCEPCION	ALFONSO UGARTE	6
0522292	TUPAC AMARU	JIRON CAHUIDE 260	22
1571587	CESAR VALLEJO	SANTA BARBARA DE MORO	8
	EDUARDO BENIGNO LUQUE		
0489963	ROMERO	ANCCACA	31
1023928	MARISCAL SUCRE	PICHACANI	8
1025808	HUACOCULLO	HUACOCULLO	9
1025816	MIGUEL GRAU	HUARIJUYO	8
1024082	GAMALIEL CHURATA	CARUCAYA	8
0474502	AGROINDUSTRIAL DE CCOTA	CCOTA	8
		JIRON TEODORO VALCARCEL	
0474510	MANUEL ZUÑIGA CAMACHO	280	10
0521799	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	PERKA	8
0615203	JULIO GONZALES RUIZ	PALLALLA	9
		JIRON FERNANDO A STAHL	
0701581	FERNANDO A. STAHL	S/N	6
1024041	ANDRES AVELINO CACERES	TITILACA	9
1024124	LOS ANDES	JIRON SAN ANTONIO S/N	8
1571439	SEÑOR DE HUANCA	CACHIPASCANA	8
0536912	SAN FRANCISCO	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 182	10
0631333	JUAN BUSTAMANTE DUEÑAS	CALLE CABANILLAS 194	20
1569219	SAN JUAN DE MACHACMARCA	SAN JUAN DE MACHACMARCA	8
TOTAL			1874



Apéndice D
Matriz de consistencia

TÍTULO: Mobbing laboral y su influencia en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Existe influencia del mobbing laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno, año 2021. SUB HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Mobbing laboral. Dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Acoso laboral.• Acoso sexual.• Hostigamiento psicológico.	Tipo de investigación: Cuantitativa. Nivel de investigación: Descriptivo causal y Explicativo. Método de investigación: Método científico. Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Longitudinal. Población y Muestra:
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo influye el acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones	1. Determinar la influencia del acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.	1.Existe influencia del acoso laboral en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente. Dimensiones: <ul style="list-style-type: none">• Desempeño profesional.• Superación y motivación profesional.	Población: Estará conformada por los 823 trabajadores docentes y directivos de las instituciones educativas del distrito de Puno. Muestra: Tamaño de muestra probabilística estratificada. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:



educativas del distrito de Puno?

2. ¿Cómo influye el acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno?

¿Cómo influye el hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno?

2. Determinar la influencia del acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

3. Determinar la influencia **del** hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

2. Existe influencia del acoso sexual en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

3. Existe influencia del hostigamiento psicológico en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Puno.

Entrevista como técnica.

Cuestionario como instrumento.

Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos:

Tabla de Distribución de frecuencias.

Las medidas de correlación para validación de instrumentos.

Se hará uso del software SPSS V.23 para el procesamiento de datos.



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 02/09/2023

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KARELLI YULISSA ZARATE PONCE

Dirección: URB AZIRUNI ETAPA I MZ. 09 LT. 20

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47232997

Teléfono: 932113006 email: karelli22@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOBBING LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL DISTRITO DE PUNO - 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOBBING LABORAL, DESEMPEÑO DOCENTE, HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO.

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

1,2

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: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

02/09/2025

Fecha