



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE
CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
ARTURO ARAUJO VEGA

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

JULIACA – PERÚ

2025

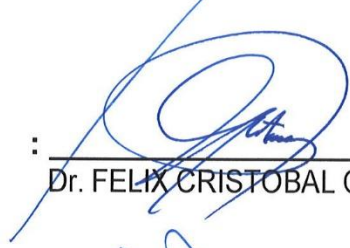


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE
CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022

TESIS PRESENTADA POR:
ARTURO ARAUJO VEGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN
APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

ASESOR DE TESIS : 
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P63



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0342-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2024-014339 presentado por el (a) Mgtr: **ARAUJO VEGA ARTURO**, con número de DNI. **40479003** y con número de matrícula **1810100335** del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgtr: **ARAUJO VEGA ARTURO** con número de DNI. **40479003** asignado (a) con número de matrícula **1810100335**, del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 22 de noviembre del 2024. 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 Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** Elaborado por el (la) Mgtr: **ARAUJO VEGA ARTURO**, reconocer como Jurados y Asesor a los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Jurado	:	Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Asesor de Tesis	:	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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

Fecha	:	viernes 12 de setiembre del 2025
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 208 CC N°03 - 2do Piso EPG - UANCV-J

Cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado con el grado de **DOCTOR** aprobado en la ley Universitaria N° 30220.

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cc/Archiv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Expediente (01)
JRQZ/mha

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00890-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 19 Agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N°, 2024-014339, Presentado por el (a) Mgtr. **ARAUJO VEGA ARTURO**, con número de DNI 40479003 y con Código de matrícula N.° 1810100335, quien solicita cambio del **ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO** de la terna de jurados del comité de investigación de la Tesis titulada: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** Para optar el Grado Académico de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN**, Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. 2024-014339, el Mgtr. **ARAUJO VEGA ARTURO**, solicita cambio del **ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO**, de la terna de jurados del comité de investigación, de la Resolución Directoral N. 1704-2024-USA-EPG/UANCV, de fecha 16 de octubre del 2024 de cambio de jurado, en el que se le asignó como segundo miembro al Dr. Segundo Ortiz Cansaya, asesor al Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, los mismos que se cambian por disponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 20 de marzo del 2023, registrado en el Folio N° 000743 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apta para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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 y de alto valor científico.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR Y SEGUNDO MIEMBRO, DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, de la tesis titulada: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022**, presentado por el (a) Mgtr. **ARAUJO VEGA ARTURO**, del Doctorado en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Miembro	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Asesor (a)	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **DOCTOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Gr./Carga (001)
Actuante (001)
Interesado (001)
JUG/25/Agu



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO
UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1704-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **012234**, Presentado por el (a) **Mgtr. ARTURO ARAUJO VEGA**, con número de DNI **40479003** y con Código de matrícula N.° **1810100335**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE**, del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63**, Para optar el Grado Académico de **DOCTOR** en **EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Mgtr. ARTURO ARAUJO VEGA**, quien solicita el cambio del presidente del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **579-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **20 de Julio del 2023**, en el que se le asignó como presidente a la **Dra. Amalia Perez Abarca**, la misma que se cambia por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 20 de Marzo del 2023, registrado en el Folio N° 000743 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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 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:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** presentado por el (a) **Mgtr. ARTURO ARAUJO VEGA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Miembro	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **DOCTOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



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

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/e/VRCH



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCION DIRECTORAL N° 579- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de Julio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 05344 - 05715, de fecha 16 de Junio de 2023, presentado por el (la) Mgtr. **ARTURO ARAUJO VEGA** con DNI N° **40479003**, código de matrícula **1810100335**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** para optar el grado académico de **DOCTOR** la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Juliaca.

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° 0348- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 22 de Abril del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Primer Miembro	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 000743, de fecha 20 de marzo del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** presentado por el (la) Mgtr. **ARTURO ARAUJO VEGA** 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 doctorado y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022** presentado por el (la) Mgtr. **ARTURO ARAUJO VEGA** para obtener el grado académico de **DOCTOR** en: **EDUCACIÓN** de la UANCV.

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 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Lari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

c/c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



ARTURO ARAUJO VEGA

MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LO...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:582395537

Fecha de entrega

23 abr 2026, 21:10 GMT-5

Fecha de descarga

27 abr 2026, 15:29 GMT-5

Nombre del archivo

T036_40479003_D.docx

Tamaño del archivo

12.3 MB

126 páginas

21.193 palabras

116.537 caracteres



30% 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)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 24%  Fuentes de Internet
- 18%  Publicaciones
- 26%  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.



Título de la Tesis	
MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABADADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Araujo Vega, Arturo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40479003
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8394-575X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Apaza Chirinos, Enrique Genaro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Cavero Aybar, Hugo Neptali
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ochatoma Paravicino, Felix Cristobal
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Quispe Zapana, Javier Romulo



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la Educación – P63
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Chumbivilcas Latitud: S 14° 27' 03" Longitud: O 72° 04' 57" https://maps.app.goo.gl/qHgD1jfQFUUmZsAU6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo del 2022 – Setiembre del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00



UNIVERSIDAD DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPI



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ARTURO ARAUJO VEGA, identificado con DNI

Nro. 40479003 en mi condición de egresado de:

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

DOCTORADO EN EDUCACIÓN,

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

MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE
CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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 29 de SETIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis Padres, Hermanos y mis Hijos
Ingrid Jheraldy y Arthur Josue que
son pilar fundamental y apoyo
constante para el logro de mis
propósitos.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, alma mater, que me dio la oportunidad de optar el grado académico de Doctor, a sus docentes, y con gratitud para todas aquellas personas que hicieron posible la culminación satisfactoria de esta tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problema específico	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivo específico	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.7. HIPÓTESIS.....	6
1.7.1. Hipótesis general	6
1.7.2. Hipótesis específica	6
1.8. VARIABLES E INDICADORES.....	7



1.8.1. Conceptualización de variables	7
1.8.2. Operacionalización de variables.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional.....	12
2.1.3. A nivel local	14
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1. Mobbing laboral	17
2.2.2. Estrés laboral en los trabajadores	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN	29
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.	32
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	34
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN..	34
3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	37
-----------------------	----



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
4.2.1. Hipótesis específica 1	57
4.2.1. Hipótesis específica 2	58
4.2.3. Hipótesis específica 3	59
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	61
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2 Confiabilidad de Alpha de Cronbach	36
Tabla 3 Proceso de acoso en el entorno laboral	38
Tabla 4 Perfil del acosador en el entorno laboral	42
Tabla 5 EL poder del acosador en el entorno laboral	46
Tabla 6 Estrés laboral en el entorno laboral	50
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 1 mediante Rho de Spearman	57
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 2 mediante Rho de Spearman	59
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 3 mediante Rho de Spearman	60



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de acoso en el entorno laboral	39
Figura 2 Perfil del acosador en el entorno laboral	43
Figura 3 EL poder del acosador en el entorno laboral.....	47
Figura 4 Estrés laboral en el entorno laboral.....	52



RESUMEN

En este estudio actual, se estableció el propósito general de analizar la relación que existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022. Cuya metodología comprende al enfoque cuantitativo, de método analítico y deductivo, de nivel de investigación explicativo, de diseño no experimental. La muestra comprende al muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, las técnicas e instrumentos comprenden al encuesta y cuestionario. Resultados, el 71% considera que existe comentarios exagerados y regaños, el 80,65 considera que recibe injustas críticas, el 77,4% considera que recibe burlas y chismes de su persona, el 67,7% considera que recibe gritos. Conclusión: donde los empleados presentan acoso laboral y a la vez esta ocasiona estrés laboral al generarse diversos comentarios de burlas, bromas, regaños, exceso de trabajo para excluir y asignar trabajo, estas acciones provocan un impacto negativo en la víctima.

Palabras clave: Estrés laboral, mobbing, trabajadores, víctima.



ABSTRACT

In this current study, the general purpose of analyzing the relationship that exists between mobbing and work stress in the workers of the Local Educational Management Unit of the province of Chumbivilcas, Cusco-2022 was established. Whose methodology includes the quantitative approach, analytical and deductive method, explanatory research level, and non-experimental design. The sample includes simple random probabilistic sampling, the techniques and instruments include the survey and questionnaire. Results, 71% consider that there are exaggerated comments and scoldings, 80.65 consider that they receive unfair criticism, 77.4% consider that they receive ridicule and gossip from them, 67.7% consider that they receive shouting. Conclusion: where employees present workplace harassment and at the same time it causes work stress by generating various comments of mockery, jokes, scolding, excessive work to exclude and assign work, these actions cause a negative impact on the victima.

Key words: Work stress, mobbing, workers, victim.



INTRODUCCIÓN

Dentro de los ambientes laborales, el bienestar y la salud emocional de los empleados son factores cruciales para el desarrollo de un ambiente laboral productivo y positivo. Sin embargo, existe un fenómeno que puede afectar negativamente a los empleados y su salud mental: el mobbing, también conocido como acoso laboral.

El mobbing se refiere a la práctica de hostigar, intimidar o maltratar psicológicamente a una persona en el lugar de trabajo de manera sistemática y prolongada. Este tipo de acoso puede provenir de un superior, un compañero de trabajo o incluso de subordinados, y se caracteriza por su persistencia y la intención de causar daño emocional.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es una institución encargada de la gestión y supervisión de los centros educativos en una determinada área geográfica. Los trabajadores de la UGEL, al igual que en cualquier otro ámbito laboral, pueden estar expuestos al mobbing, lo que puede tener graves consecuencias tanto para su bienestar psicológico como para su desempeño laboral.

Es relevante examinar la conexión entre el acoso laboral y el estrés en los empleados de la UGEL, dado que la hostilidad psicológica en el lugar de trabajo puede provocar niveles elevados de estrés sostenido. El estrés laboral se considera como la reacción física y emocional adversa que los trabajadores experimentan al lidiar con demandas excesivas o una discrepancia entre los recursos disponibles y las tareas laborales.

Cuando los empleados son sometidos a situaciones de mobbing de forma constante, pueden experimentar una serie de síntomas relacionados con el



estrés, como ansiedad, depresión, insomnio, fatiga, problemas de concentración, entre otros. Además, el mobbing puede ocasionar forma negativa la autoestima y la confianza de los trabajadores, generando un ambiente laboral tóxico y disminuyendo su calidad de vida en general.

El acoso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local puede ejercer una influencia considerable en la salud emocional y el bienestar de los trabajadores, dando lugar a niveles elevados de estrés en el entorno laboral. Es fundamental abordar este problema de manera adecuada, promoviendo entornos laborales saludables y fomentando el respeto, la comunicación y el apoyo entre los empleados. Teniendo en cuenta ello en la presente investigación se detallan temas importantes divididas en capítulos y son los siguientes:

En el primer capítulo, se aborda el enfoque inicial del estudio, comienza con la exposición de la problemática, donde se esbozan las ideas clave del estudio. Además, se brinda una visión global del hecho reciente que esta relacionada con el tema, se define con precisión el objeto de investigación y se identifican las posibles proyecciones a futuro. A continuación, se plantean las preguntas que orientan la investigación, desde las más generales hasta las específicas. Otra cuestión de relevancia es la justificación, que ofrece una argumentación sólida acerca de las razones que respaldan la realización del proyecto, respondiendo a las interrogantes "¿Por qué?" o "¿Para qué?". Asimismo, se establecen los objetivos, tanto generales como específicos, se detalla la importancia y el alcance del estudio, y se describen las limitaciones y las fronteras de la investigación. Se formulan hipótesis que abarcan desde lo más general hasta lo más específico, y se presentan las variables e indicadores.



En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, cuya función principal es utilizar y adaptar la información científica existente relacionada con la investigación en curso, con el fin de generar nuevo conocimiento científico. Este marco teórico evita errores en el estudio y proporciona pautas sobre cómo llevar a cabo la investigación. Se inicia con la búsqueda de antecedentes a nivel internacional, nacional y local, considerando especialmente aquellos estudios que aborden objetivos o metodologías similares. Posteriormente, se presentan las bases teóricas, que incluyen teorías, conceptos, características y funciones relacionadas con el tema de estudio, proporcionando al investigador los recursos necesarios para recopilar información.

En el tercer capítulo se trata la metodología de la investigación, que se fundamenta en un conjunto de conceptos, principios y regulaciones que posibilitan al investigador realizar el proceso de investigación científica de forma efectiva y con un enfoque en la excelencia. Se establece el enfoque de aplicación, el tipo, nivel y diseño de la investigación, se proporciona información sobre la población y la muestra bajo estudio, y se emplean técnicas e instrumentos apropiados para recopilar datos. Además, se elabora una estrategia para poner a prueba las hipótesis previamente formuladas.

En el cuarto capítulo, se muestran los hallazgos y se lleva a cabo la discusión de la investigación. Los resultados se presentan de manera precisa y sin hacer suposiciones sobre sus posibles causas. La discusión se encarga de interpretar el sentido de los resultados, ubicándolos en su contexto y explicando su importancia. Se describen los descubrimientos, el proceso de verificación de las hipótesis, las implicaciones de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los riesgos psicosociales han estado presentando en el ámbito laboral, este fenómeno no es reciente, sino se ha presentado desde décadas pasadas, esta manifestación se ha suscitado a nivel mundial, la manera en que se manifiesta en el contexto laboral ha contribuido al nivel de riesgo; por lo tanto, el mobbing o acoso en el entorno de laboral es un comprende un hecho que no es exclusivo de ningún país por lo que afecta a la persona.

En este aspecto, se ha observado la presencia del fenómeno de mobbing y el estrés en el ámbito laboral, es así, el mobbing también llamado acoso laboral, sea un fenómeno complicado de definir y evaluar de manera objetiva. Esto se debe a que guarda vinculo la percepción subjetiva del sujeto afectada y puede manifestarse de múltiples maneras, incluyendo el acoso psicológico, social y/o físico. asimismo, el mobbing puede ser difícil de identificar y denunciar, ya que a menudo ocurre de manera sutil y progresiva, lo que puede llevar a la víctima a sentirse aislada y sin apoyo.

Por otra parte, en el ámbito educativo, el estrés laboral es una preocupación común debido a las numerosas exigencias y tensiones que enfrentan los empleados, que incluyen una elevada carga de trabajo, la carga emocional de



tratar con docentes, así como la ausencia de recursos y la carencia de reconocimiento y apoyo adecuados. El estrés laboral puede generar consecuencias contrarias en la salud física y mental de los trabajadores, lo que puede resultar en un aumento de la ausencia en el trabajo, el ruído de personal y una disminución en el desempeño laboral.

La combinación de mobbing y estrés laboral puede ser especialmente perjudicial para los trabajadores del sector educativo, ya que pueden sentirse atrapados en un ambiente de trabajo tóxico y sin salida. Además, la falta de apoyo y recursos para hacer frente a estos problemas puede llevar a un aumento en la incidencia de enfermedades mentales y físicas entre los trabajadores del sector educativo.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Chumbivilcas, el ámbito laboral se torna complejo por las propias relaciones laborales que afecta al trabajador por acoso laboral, puesto que este fenómeno constituye un factor de enfermedad psicosocial. Así, tanto el mobbing como el estrés en el sector educativo afecta a los trabajadores, puesto que el acoso no solo comprende la incompatibilidad de caracteres o ideas, sino que esta atraviesa aquel límite de incompatibilidad de ideas, puesto que el acoso se encuentra orientado a un maltrato psicológicamente, a ello se añade la carga laboral, de ahí, el bienestar laboral del trabajador se encuentra en riesgo, puesto que el fenómeno afecta el desempeño laboral. Asimismo, el hostigamiento psicológico afecta negativamente en el desempeño laboral, inclusive desmotiva a seguir laborando.



1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cómo el proceso del acoso tiene relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?
- ¿Cuál es el perfil del mobbing y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?
- ¿Cómo el poder del acoso guarda relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La base teórica de este trabajo se fundamenta en la contribución doctrinal que ha sido incorporada en su estructura, partiendo del análisis exhaustivo del problema de investigación. Durante este procedimiento, se ha considerado la base académica proporcionada por aquellos autores que han elaborado teorías vinculadas a las variables de interés y al problema de investigación en su conjunto. Para lograrlo, se ha realizado un análisis minucioso de la literatura especializada.



La justificación epistemológica se basa en la búsqueda del análisis de la teoría aplicada para comprender los aspectos esenciales que deben ser estudiados en relación a los principios que rigen las teorías. Además, implica reflexionar sobre el problema planteado para entender todas sus características, incluyendo sus causas y las posibles consecuencias que puede ocasionar.

La justificación práctica hace alusión a la aplicación del enfoque y las acciones requeridas para alcanzar los resultados de la investigación. Para ello, se utilizará el marco metodológico, que se encarga de manejar de manera sistemática todo lo que ha sido planificado para asegurar la coherencia en el proceso.

La justificación de orden metodológico se centra en los procedimientos planificados para llevar a cabo el trabajo de investigación, los cuales se encuentran identificados en cada etapa del esquema de investigación y se encuentran interconectados a través de una metodología especializada. Se toma en cuenta el método, el diseño, el tipo y la selección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos para lograr una investigación completa y precisa

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

- Analizar la relación que existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

1.4.2. Objetivo específico

- Determinar el proceso del acoso y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.
- Identificar el perfil del mobbing y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.
- Conocer el poder del acoso que guarda y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La relevancia radica en que el acoso laboral en el entorno de trabajo puede ejercer un influjo considerable en la salud tanto mental como física de los servidores. El estrés laboral resultante podría desencadenar diversos fenómenos en la salud, incluyendo ansiedad, depresión, afecciones cardiovasculares y trastornos del sueño. La exploración de esta conexión puede contribuir a una mayor comprensión de la manera en que se originan estos impactos y cómo se pueden prevenir.

La investigación ha proporcionado información valiosa sobre las causas subyacentes del mobbing y cómo este conduce al estrés laboral. Esto, a su vez, ayuda a desarrollar intervenciones y políticas efectivas para prevenir y contrarrestar el acoso laboral en el ámbito del trabajo.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las restricciones identificadas en el curso del estudio involucran la fase de recopilación de datos, en otras palabras, en el recojo de datos se ha presentado limitación debido a que ha existido demora porque los sujetos tuvieron dificultad en participar en la investigación por temor a represalias.

Acorde a la temporada de estudio que comprende al estudio transversal, la información recabada comprende al año 2022, asimismo los límites espaciales corresponde a la provincia de Chumbivilcas en la región de Cusco.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

El mobbing tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

1.7.2. Hipótesis específica

- El proceso del acoso tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.
- El perfil del mobbing tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.
- El poder del acoso tiene su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.



1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

- **Variables dependientes (Y_i):**

Estrés laboral en los trabajadores

- **Variables independientes (x_i):**

Mobbing laboral

1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Mobbing laboral	Proceso del acoso	Fases de mobbing	Ordinal
		Tipos de mobbing	
		Causas de mobbing	
		Amenazas	
		Efectos	
	Perfil del mobbing	Perfil del acosador	
		Perfil de la víctima	
		Actores	
	El poder	Modelo de Eirnasen, Hoel, Zapt y cooper	
		Modelo de Psicoterror	
		Modelo de Robbins	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral en los trabajadores	Estrés laboral	Clima organizacional	Ordinal
		Estructura organizacional	
		Territorio organizacional	
		Tecnología	
		Influencia del líder	
		Falla de cohesión	
		Respaldo de grupo	

Nota: Realizado a partir de la revisión documental.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Según Féliz Féliz (2019) el estudio que realizó se estableció en el análisis de los factores que determinan del Mobbing. Cuyo enfoque comprendió al cuantitativo, de esta forma se llegó a la siguiente conclusión; El progreso del acoso laboral podría estar vinculado con el tipo de entidad, y podría tener consecuencias en la producción y las ganancias económicas de las empresas, también el mobbing se asocia con la teoría de atribución, mientras que La resistencia está vinculada a la teoría de la personalidad, por lo tanto, indica que los aspectos culturales pueden influir en el acoso laboral, de género, de raza, de edad, entre otros factores que varían dependiendo del investigador y del país donde se lleve a cabo el estudio.

El autor Arellano Yépez (2015) realizó una investigación respecto al Mobbing y la asociación con los niveles de estrés laboral, por ello se fundamentó en determinar esa posible relación, es así que la conclusión fue; los casos encontrados mostraron una presencia media-alta, y se identificaron dos casos de alto nivel que requieren medidas inmediatas de control, también se observó



una incidencia elevada de violencia psicológica, aunque esta se manifestó en intensidades que se consideran moderadas o bajas. En cuanto a la relación entre las características sociodemográficas y el acoso laboral, la violencia psicológica y los niveles de estrés, no se encontraron correlaciones significativas. No obstante, es importante señalar que las mujeres experimentaron un nivel de estrés superior al de los hombres, aunque este hallazgo no alcanzó relevancia estadística.

Por su parte Torres Villacrés (2015) quien efectuó un estudio en la Universidad Central del Ecuador sobre el acoso psicológico mobbing y el estrés laboral, donde se empleó el enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación transversal-correlacional, lo que llevó a la siguiente conclusión: existe una alta incidencia de acoso psicológico y estrés laboral. Estos fenómenos parecen estar vinculados a la alta rotación de mandos intermedios y a los cambios en la administración y liderazgo de tareas. Estos cambios generan un ambiente que origina el surgimiento de comportamientos de presión y acoso psicológico en distintos niveles jerárquicos. Los niveles elevados de estrés laboral parecen estar relacionados con la presencia de acoso psicológico, y se ven agravados por factores estresantes, como ausencia de recursos y la insuficiencia de control preventivo en la salud. Así, se ha confirmado que el acoso psicológico se debe a la subyacente del estrés laboral experimentado por los empleados.

Según Lara Sotomayor y Pando Moreno (2014) realizó un estudio en la revista ciencia y trabajo, el tema a desarrollar fue el mobbing y los síntomas de estrés, el estudio se fundamentó en evaluar la existencia y la magnitud de la violencia psicológica, el acoso laboral y los factores sociodemográficos condujo a la siguiente conclusión: El papel crucial de los factores psicosociales en el



ámbito laboral ha sido enfatizado debido al surgimiento de preocupación a la salud del trabajador. Esto ha motivado la realización de numerosos estudios centrados en el acoso psicológico y el estrés laboral, así como en sus efectos perjudiciales. Esta conciencia ha permeado a diversos actores involucrados en el ámbito laboral. Además, es relevante destacar que la población de docentes universitarios comparte similitudes sociodemográficas y laborales con otras investigaciones, incluyendo la edad, el grado educativo y la cantidad de tiempo dedicado al trabajo.

Como Carvajal Orozco y Dávila Londoño (2013) argumentan en el artículo que realizaron sobre el mobbing, en el que concluyo: la situación en Colombia en cuanto al tema se considera como un avance leve y a nivel internacional se reconocen progresos significativos, para satisfacer la necesidad de esfuerzos para adoptar referentes y contextualizar los instrumentos de medición, resulta beneficioso aprovechar la experiencia y progreso de España en una fase inicial, ya que ofrecen valiosas contribuciones teóricas, metodológicas y legales al país, a pesar de que Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es común en las instituciones y vulnera derechos de los trabajadores.

Según Aburto Carvajal (2005) quien efectuó un estudio sobre el mobbing: una realidad oculta, de tal forma concluye que: Las empresas están inmersas en un entorno que está compuesto por la cultura y estructura social, y se relacionan con otros negocios, grupos sociales e individuos, como clientes, autoridades, dueños y el público en general, para solucionar problemas como el maltrato, es importante examinar las bases del sistema social, por ello en lugar de ser una actividad humana significativa que permita a las personas moldear y cambiar el mundo que les rodea y a ellos mismos, el trabajo a menudo es una experiencia



desagradable en nuestra sociedad, ya que consume gran parte del tiempo de vigilia del hombre.

2.1.2. A nivel nacional

Según Minaya Lau (2020) en su trabajo de tesis sobre el Mobbing y el estrés laboral, donde formuló el objetivo de determinar la relación entre ambos temas, por ello el trabajo se efectuó con la investigación descriptiva – correlacional. La conclusión fue; la gran parte de los empleados experimentan etapas de acoso laboral inferiores, aunque las dimensiones del estrés laboral más investigadas se sitúan en niveles intermedios. Se identificó un vínculo sólido entre el estrés laboral y el acoso laboral.

A continuación Torres Arteaga (2020) realizó una investigación sobre el mobbing y el estrés laboral, donde se llevó a cabo un estudio utilizando el método hipotético-deductivo y un diseño correlacional de nivel explicativo, lo que condujo a la siguiente conclusión: se establece una asociación significativa del 92.5% entre el acoso laboral y el estrés laboral. De manera similar, se evidencia una relación notable del 86.5% entre la maniobra para provocar al castigo y el estrés laboral. Además, se identifica una correlación significativa del 89.1% entre el daño a la imagen pública y el estrés laboral. Asimismo, se observa una conexión relevante del 87.7% entre las dificultades para el desempeño laboral y el estrés laboral.

Como Casahuilca Castillo (2016) manifiesta en su investigación respecto al mobbing y desempeño laboral en los servidores, para este propósito, el estudio se orientó en investigar la asociación entre el mobbing y el rendimiento laboral. Se utilizó un estudio básico de nivel descriptivo correlacional, que se apoyó en un enfoque mixto que combinó método mixto. En consecuencia, se arribó a la

siguiente conclusión: En el Centro de Salud de Chilca, se ha identificado una asociación negativa entre el acoso laboral y el rendimiento laboral de los servidores. El rendimiento laboral se clasifica como intermedio debido a la falta de incentivos y motivación, lo que repercute negativamente en la productividad. El tipo de acoso laboral más común en el centro de salud es el que ocurre horizontalmente entre compañeros y el que asciende desde los subordinados hacia los superiores de áreas o departamentos.

Según Chávez Gaona y García Campos (2019) estudio que realizaron sobre el mobbing y el estrés laboral en empleados, con el propósito de alcanzar este objetivo, se planteó la tarea de investigar la asociación entre el mobbing y el estrés en el entorno de trabajo. Donde para el análisis, se abordó desde un enfoque cualitativo, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Como resultado de la investigación, se llegó a la siguiente conclusión: Se ha identificado una correlación significativa entre el mobbing y el estrés laboral, entre la desacreditación laboral y el ambiente organizacional, entre el obstáculo para el progreso y la dimensión del apoyo del grupo, entre la desacreditación personal y el ambiente organizacional, así como entre la intimidación evidente y el ambiente organizacional.

En la perspectiva de Torres Morante (2021) el estudio que realizó se basó en el mobbing en el desempeño laboral, el estudio estuvo orientado a una investigación descriptiva, utilizando un enfoque mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. Los hallazgos concluyen que el mobbing afecta de forma negativa en la capacidad laboral de los profesores. Se observó una correlación significativa negativa entre el mobbing y el rendimiento laboral de los docentes, quienes experimentaron diversas formas de acoso laboral, que

incluyen la ausencia de reconocimiento, el otorgar tareas excesivas, la ausencia de información y las amonestaciones por escrito. Por tanto, el alto nivel de acoso laboral presente en la entidad afecta negativamente el rendimiento laboral de los profesores y actúa como un obstáculo para alcanzar los propósitos y metas de la institución.

Como Sandoval Barzola (2021) en su trabajo de investigación sobre el Mobbing y estrés laboral, donde tenía como propósitos analizar la asociación entre el mobbing y el estrés laboral, y se abordó utilizando un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Las conclusiones indican que existe una asociación relevante entre el acoso laboral y el estrés laboral, así como entre la desacreditación laboral y el estrés en el ámbito laboral. Además, se identifica una asociación significativa entre factores como obstáculos en el progreso, falta de comunicación, intimidación encubierta e intimidación evidente, y el estrés laboral experimentado por los empleados.

2.1.3. A nivel local

Según Cayllahua Huaynacho (2020) en la Universidad Cesar Vallejo Llevo a cabo una investigación acerca del entorno laboral y el estrés en el trabajo, para llevar a cabo este estudio, se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal. La conclusión principal indica la asociación mutua entre el clima organizacional y el estrés laboral; es decir, un entorno de trabajo positivo puede disminuir el estrés, y viceversa. Sin embargo, se reconoce que existen otros factores que también pueden ejercer influencia. La implementación de actividades para mitigar el estrés y una comunicación efectiva entre superiores y subordinados se identifican como medidas que pueden contribuir a reducir el estrés. Asimismo, se destaca que las condiciones laborales también pueden

tener un impacto en los niveles de estrés en el trabajo, por tanto, se subraya la existencia de múltiples factores que pueden influir simultáneamente en el fenómeno.

A continuación Campero-Espinoza et al., (2016) efectuaron un estudio en la revista Acta medica peruana, sobre el tema Morbbing, por ello el estudio concluyo de la siguiente manera; se señala que los profesionales de la salud corren la inseguridad de experimentar violencia en el lugar de trabajo, proveniente tanto de los pacientes como de sus familiares, e incluso de sus propios colegas. Esta situación puede crear un entorno laboral inadecuado y generar un ambiente perjudicial en la salud psicologica del profesional afectado. Como resultado, se podría observar un deterioro en el desempeño laboral que directamente influye en la eficacia de la atención que se ofrece a las personas enfermas.

Por parte de Riveros La Riva (2019) el estudio que realizo se trató del clima organización y el estrés laboral, para llevar a cabo, se empleó un método de tipo correlacional, un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y una temporalidad de tipo transversal. Las conclusiones principales indican que se identificó una correlación inversa débil entre el clima organizacional y el estrés laboral. Específicamente, se observó una asociación inversa significativa, aunque de baja intensidad, entre la supervisión y los recursos del estrés laboral y el clima organizacional. Además, se encontró en ambos sexos experimentaron niveles de estrés laboral que se clasifican como bajos o de intensidad promedio-baja.

En la argumentación de Casquino Tinta y Mamani Pari (2019) sobre el estudio que realizaron en la Universidad Nacional De San Antonio Abad Del



Cusco, sobre la influencia del Mobbing en el clima laboral. Para ello, comprende mediante el enfoque cuantitativo secuencial y probatorio. La conclusión fue; según un análisis realizado en 2017, se encontró que el acoso laboral o mobbing era experimentado por el 55.3% de los empleados en ocasiones, mientras que el 36.8% nunca lo había experimentado. Por lo tanto, resulta fundamental tomar medidas preventivas para evitar un aumento de esta problemática, dado que podría poseer un consecuencia negativo en el entorno de trabajo y en la motivación del personal. Es importante destacar que, en general, el clima laboral se percibe como positivo, ya que el 52.6% de los encuestados lo calificó como bueno. Se enfatiza la importancia de mantener una comunicación efectiva, una organización adecuada y un comportamiento orientado al logro de los objetivos institucionales.

Según Crucinta Ugarte (2018) estudio que realizo sobre el estrés laboral y el clima organizacional, donde se fundamentó en una investigación de carácter básico, utilizando un enfoque cuantitativo, y se aplicó un diseño no experimental de naturaleza descriptiva-correlacional. Las conclusiones revelaron una correlación significativa y negativa entre el clima organizacional de una universidad y los niveles de estrés laboral experimentados por los docentes universitarios, en este sentido, se determinó que el 84.6% de los niveles de estrés laboral de los docentes están influenciados por el clima organizacional de la universidad. Se destacó que la cohesión y la confianza en el entorno laboral tienen un efecto positivo en la enseñanza, además, se encontró que la dimensión del estrés laboral docente que muestra una mayor asociación con el clima organizacional de la universidad es la denominada "equidad-innovación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Mobbing laboral

El mobbing refiere a un comportamiento en el entorno de trabajo, donde se producen vínculo de acoso y acorralamiento de dos o más individuos pertenecientes a un grupo laboral, esta escenario crea un ambiente de violencia y hostilidad entre el acosador y la víctima, lo cual tiene graves repercusiones en la salud y en el rendimiento de los empleados, por lo tanto, el mobbing representa una forma de agresión que impacta de manera negativa en el ambiente laboral y puede obstaculizar el funcionamiento adecuado de la organización (Trujillo Flores et al., 2007). El acoso laboral, conocido también como hostigamiento laboral, y más comúnmente conocido en inglés como "Mobbing", se define en el contexto de agresión psicológica que tiene como objetivo generar en la una persona afectada por miedo en el entorno de su laboral, estas conductas negativas, pueden ser perpetradas por compañeros de trabajo o superiores, se caracterizan por ser repetitivas y prolongadas en el tiempo (Quispe Vera, 2022). Se hace alusión a un comportamiento que implica la instauración del establecimiento de vínculos de acoso y hostigamiento entre dos o más miembros de un grupo laboral, esta puede manifestarse de forma individual o colectiva.

2.2.1.1. Proceso del acoso

La conducta de acoso suele originarse desde una posición de autoridad, en la que la persona que lo padece se halla en una posición de extrema vulnerabilidad en comparación con su superior, este problema está estrechamente vinculado con los roles de género que la sociedad y la economía

asignan a hombres y mujeres, lo que trascendiendo de forma directa o indirecta en la situación de las mujeres en el ámbito laboral (Gobierno Federal, 2010).

2.2.1.1.1. Fases de Mobbing

Dentro de las fases de mobbing se aprecian cuatro importantes puntos que suelen ser muy recurrentes en la gran parte de los trabajadores, los cuales se mencionan los siguientes:

- Fase 1 de la aparición de un evento crítico: Cuando una persona sufre acoso psicológico, en primer lugar, experimenta desconcierto y busca ayuda por parte de la organización, si el acoso continúa, empieza a plantearse qué está haciendo mal y reflexiona sobre cómo poner fin a la situación, esta preocupación excesiva puede ocasionar trastornos del sueño y síntomas de ansiedad, así como modificaciones en los hábitos alimentarios.
- Fase 2 de la persecución sistemática: Durante esta fase, el hostigador aumenta la intimidación hacia la víctima con el fin de desalentarla de defenderse, pudiendo incluso incluir amenazas a su integridad física.
- Fase 3 la acción de los líderes jerárquicos: En un intento por enfrentar y resolver el problema, la víctima del acoso puede recurrir a individuos importantes dentro de la jerarquía o la influencia de la organización, pero su preferencia es que el asunto se mantenga en secreto, durante este período, la persona que está siendo acosada experimenta emociones de rechazo y exclusión, acompañadas de ansiedad, además, se ven afectados por sentimientos de culpa y depresión.
- Fase 4 el abandono del trabajo: Durante esta etapa, el acoso en el ambiente laboral ha deteriorado la salud del empleado al punto de que puede ausentarse del trabajo, la víctima de este acoso laboral empieza a explorar

opciones fuera de su organización, y es probable que los trabajadores mayores opten por la jubilación anticipada mientras que los más jóvenes busquen empleos alternativos (Leymann, 1993).

2.2.1.1.2. Tipos de Mobbing

El acoso laboral se distingue por la perpetración recurrente de actos de violencia psicológica que carecen de justificación, que incluyen acciones como insultos, humillaciones, menosprecio, aislamiento, difusión de rumores, entre otros, y en ocasiones, pueden involucrar actos físicos o sexuales. En este contexto, se hacen referencia a los siguientes tipos de acoso laboral o mobbing.

- Mobbing horizontal: Se refiere a actividades que se realizan entre personas que ocupan una posición laboral similar, es decir, entre individuos que son colegas o compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, lo que se conoce como relaciones horizontales.
- Mobbing vertical: El individuo que hostiga puede ocupar una posición jerárquica superior o inferior a la víctima, lo que resulta en lo que se denomina como mobbing ascendente o descendente, es importante destacar que este tipo de conducta puede manifestarse en el ámbito laboral, así como en otros contextos.
- Mobbing ascendente y descendente: El mobbing ascendente se presenta cuando un empleado es sometido a acoso laboral por parte de uno o varios individuos que ocupan posiciones de mando intermedio, por otro lado, el mobbing descendente ocurre cuando trabajadores en niveles jerárquicos inferiores son víctimas de hostigamiento psicológico, esto es, la acción

procede por uno o más sujetos que ostentan cargos superiores en la estructura organizacional (Abajo Olivares, 2004).

2.2.1.1.3. Causas de Mobbing

Las personas que sobresalen por tener rasgos distintivos en comparación con la mayoría, como diferencias de edad, experiencia, nivel adquisitivo y educativo, pueden ser blanco de acoso, estas diferencias suelen ser utilizadas para atribuirles la culpa de los problemas en la organización, además, el acoso puede ser una forma en que un individuo trata de demostrar su poder y dominio sobre los demás, infundiendo miedo para lograr respeto y obediencia, en tales casos, los acosadores pueden ser intimidantes y atemorizantes (Villanueva Huaranga, 2019).

Dentro de las causas del mobbing se puede apreciar:

1. Los celos y la envidia que sienten los acosadores: el acoso en el entorno laboral a menudo surge cuando la víctima sobresale debido a una habilidad o característica que suscita celos y envidia entre otros miembros del grupo, como su desempeño profesional, habilidades sociales, evaluaciones favorables o reconocimientos en el trabajo.
2. La manipulación: el acoso en el ámbito laboral puede originarse cuando un empleado se niega a ser objeto de manipulación por parte de otros miembros del grupo o no ser incluido como parte del mismo que ejerce influencia en la jerarquía de poder de la organización.
3. El hostigamiento: En entornos donde la corrupción y el uso indebido de influencias son comunes, es plausible que un empleado sea objeto de acoso



debido a la posesión de beneficios personales o familiares que otros anhelan pero carecen.

4. Personas con características particulares: Las personas que se distinguen por tener características diferentes en comparación con la mayoría de sus colegas son susceptibles de ser acosadas, el acoso puede estar motivado por factores como la edad, experiencia laboral, hábitos, poder adquisitivo y nivel educativo, las diferencias se usan para culpar y desprestigiar al trabajador, aunque no tenga ninguna responsabilidad en los problemas.
5. El poder: El acoso laboral también puede originarse por el poder detentado por el acosador y cómo lo utiliza para atemorizar al resto del personal y consolidar su posición, si el acosador logra demostrar que tiene la capacidad de acosar y perjudicar a un empleado sin afrontar consecuencias, los demás miembros del personal lo identificarán, le mostrarán respeto y acatarán sin presentar oposición, el propósito es difundir el terror psicológico en el entorno laboral entre los integrantes de la institución, forzándolos a acatar las directrices del grupo acosador por temor a posibles represalias (Trujillo Flores et al., 2007).

2.2.1.1.4. Los efectos del Mobbing

El acoso laboral tiene consecuencias directas en el individuo, la entidad laboral y, en última instancia, puede dar lugar a un problema en la sociedad, dentro de los efectos se menciona a los siguientes:

1. Consecuencias a nivel personal: afecta a la persona de manera indirecta y puede impactar negativamente a cualquier individuo, generando efectos a corto, medio y largo plazo en la víctima.



2. Impacto en la organización: este tipo de efecto se manifiesta dentro de una empresa y suele tener repercusiones de carácter psicológico en los empleados, lo que resulta en costos para la organización, además, puede dar lugar a un bajo rendimiento en el ámbito organizacional, afectar el entorno social y aumentar las tasas de accidentes laborales.
3. Ramificaciones sociales: estos efectos guardan una relación directa con la sociedad, incluyendo los costos asociados a las enfermedades, la jubilación anticipada y sus consecuencias financieras, la fuerza laboral se reduce, lo que motiva a las empresas a ofrecer programas de rehabilitación profesional en respuesta a tales situaciones (Cruz Martinez, 2012).

2.2.1.2. Perfil del Mobbing

El acoso no es ajeno a nadie, puede suceder cuando uno menos lo imagina, por ello tanto el acosador como la víctima presenta diferentes perfiles que son:

1. Perfil del acosador: es una conducta llevada a cabo por personas inseguras y manipuladoras que seleccionan a sus víctimas por considerarlas una amenaza para su carrera o posición en el trabajo, por lo general, el acosador es un superior o compañero de trabajo que presenta rasgos negativos como cobardía, agresividad, falta de empatía y culpa, también puede tener trastornos psicológicos o personalidades problemáticas (Ávila Cadavid et al., 2016).
2. Perfil de la víctima: los factores que acrecientan la susceptibilidad de un sujeto a cambiar en la víctima de acoso laboral incluyen ser de sexo femenino, encontrarse en el intervalo de edades de 35 y 45 años, mostrar un

alto acatamiento de las normas sociales, estar preocupado por su imagen, tener una posición de autonomía, ser un profesional respetado, contar con algún tipo de discapacidad y haber permanecido en la empresa durante un largo período de tiempo (Ávila Cadavid et al., 2016).

3. Actores: tenemos al acosador, esta puede estar constituido por un sujeto o grupo de personas que lleva a cabo el mobbing, sus objetivos pueden abarcar desde la adaptación de la conducta laboral de la víctima a la cultura y normas de la organización hasta satisfacer necesidades personales o cumplir con metas organizacionales, este tipo de comportamiento puede ser ejecutado por un solo individuo o por un conjunto de personas (Trujillo Flores et al., 2007).

2.2.1.3. El poder

Cada persona tiene la capacidad de delegar parcial o totalmente sus derechos para establecer una autoridad política o soberanía, de lo contrario, el poder político se basaría en la economía como su motivación histórica y el principio fundamental que guía su funcionamiento en la actualidad. (Ávila-Fuenmayor, 2006).

- Modelo de Eirnasen, Hoel, Zapt y Cooper 2000: Hace referencia a aquellos que apoyan la idea del mobbing como un hecho social complejo y multifactorial sostienen que es necesario analizar en diferentes etapas, incluyendo al sujeto (tanto de la persona afectada como del hostigado), el

diádico (las interacciones y reacciones entre la víctima y el acosador), el grupal, el social y la institucionalidad (Casahuillca Castillo, 2016).

- Modelo de psicoterror: Se puede definir el psicoterror de manera minuciosa y analítica como una situación de problema interpersonal o grupal en la cual una o varias personas optan por ejercer una forma extrema de violencia psicológica contra otra persona, esto se lleva a cabo con la intención de aislar a la víctima del grupo, lo que resulta en la disminución de su autoestima personal y en la afectación de su reputación profesional dentro de la empresa (Seijo et al., 2002).
- Modelo de Robbins 1999: es la habilidad de A para influir en las acciones de B para que se ajusten a los deseos de A se define como poder. Cuanto mayor sea la dependencia de B de A, mayor será el poder que A tiene sobre B, esta es una realidad de la vida organizacional que, aunque se ha considerado una práctica desagradable, seguirá existiendo (Casahuillca Castillo, 2016).

2.2.2. Estrés laboral en los trabajadores

2.2.2.1. Estrés laboral

En muchos países y en diversos tipos de entornos laborales, el estrés en el trabajo es un tema de gran relevancia, sus consecuencias negativas abarcan una amplia gama de problemas, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, así como otros problemas de salud física, psicosomática y aspectos asociados con la salud psicológica, además, el estrés laboral se vincula con una disminución en la productividad, por esta razón, ha

habido un creciente interés en la mejoría de las condiciones laborales y la configuración del ambiente laboral, con el objetivo de mitigar el estrés asociado con el empleo (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Existen diversos factores que pueden desencadenar el estrés laboral, y podemos afirmar que la gran parte de las empresas experimentan esta problemática debido a diferentes razones, tales como largas jornadas de trabajo, dificultades con los supervisores, falta de información y comunicación (Ortiz Guzmán, 2020).

2.2.2.1.1. Clima organizacional

El concepto según García Solarte (2009) se origina en el reconocimiento de que las personas interactúan en entornos complejos y en constante cambio, las organizaciones están compuestas por individuos, grupos y comunidades, cada uno con su propio comportamiento, lo que ejerce influencia en el ambiente en el que operan. La creación de un entorno laboral favorable puede tener un impacto positivo en la eficiencia de emplear los recursos y contribuir a un ambiente de trabajo más agradable que fomente la satisfacción laboral, en este sentido, es esencial establecer ambientes de trabajo bien estructurados para garantizar que las organizaciones, especialmente las instituciones educativas, ofrezcan servicios de alta calidad. (Guevara Pazmiño, 2018).

El clima organizacional alude a la identificación de los atributos de las personas que integran una organización y que tienen un impacto en su conducta, es importante considerar tanto los aspectos físicos como los humanos del

entorno, y prestar atención a la percepción que cada individuo tiene de su contexto organizacional (García Solarte, 2009).

2.2.2.1.2. Estructura organizacional

La organización se considera como una distribución que coordina a varias personas para lograr un objetivo común, y en ella se encuentran elementos como la autoridad y la diversión en el trabajo, asimismo la planificación estratégica brinda sentido y dirección a las actividades empresariales, a partir de identificar principios, recursos y valores necesarios para alcanzar el éxito, el clima organizacional es necesario para el progreso productivo y el bienestar del personal, y su relevancia es equiparable a la de las ventas y el crecimiento empresarial (Ortega y Perdomo, 2007). Los estudios sobre la estructura organizacional tienen como propósito comprender y explicar cómo se divide el trabajo y cómo se integra y coordina en una empresa, para lograr esto, se han utilizado diferentes enfoques contingenciales y analogías de propósito (Marín Idárraga, 2012).

2.2.2.1.3. Territorio organizacional

El territorio forma parte de un entorno y alberga a actores organizacionales que se relacionan entre sí mediante procesos de interacción, integración, coordinación, negociación e intervención, dado que los actores necesitan intercambiar recursos económicos, de comunicación y monetarios para sobrevivir y cumplir sus funciones sociales, el territorio no puede ser considerado un sistema cerrado (López Figueroa, 2020). Asimismo el autor López Figueroa (2020) menciona que si los elementos que caracterizan a una organización se

cumplen en un territorio, entonces dicho territorio puede ser analizado desde la perspectiva de la institución como propósito de indagación.

La estructura institucional es maleable y se ajusta a la estrategia aplicada en circunstancias particulares, independientemente del tamaño de la empresa, tanto las empresas grandes como las pequeñas requieren una estructura que les habilite para sobresalir en el mercado y proporcionar un servicio respaldo por la calidad y el avance tecnológico mediante la innovación (Bastidas Espinosa, 2018).

2.2.2.1.4. Tecnología

La tecnología es una habilidad que busca ordenar el mundo y se basa en conocimiento verificable, arraigándose en la base del conocimiento científico o en la pericia tecnológica misma. Se enfoca en indagar, diseñar aparatos y planificar su desarrollo, maniobra y sostenimiento, todo ello respaldado por uno o más campos de la ciencia (García-Córdoba, 2010). Se puede argumentar que la tecnología, definida como aquella creadora de lo artificial, es un producto concebido por las personas con la intención de intervenir en su ambiente y modificarlo de acuerdo con sus necesidades y metas (García-Córdoba, 2010).

2.2.2.1.5. Influencia del líder

El liderazgo se considera un elemento esencial para fomentar la dedicación de los empleados a la visión y la misión de la entidad, cumple las funciones de gestión, planificación, organización y toma de decisiones no tienen

un impacto real hasta que el líder logra fomentar la motivación en las personas y guiarlas hacia la consecución de sus metas (Gonzales Reyes et al., 2018).

2.2.2.1.6. Falta de cohesión

La cohesión se relaciona con las conexiones significativas existentes entre las frases, y con la forma en que juntas se refieren al contexto de la realidad (Alvarado-Pino, 2019). Por otro lado, a la falla cohesiva se estima como si la fractura ocurre en el adhesivo, se están rompiendo las fuerzas de cohesión del adhesivo.

La ausencia de cohesión conlleva a una disminución en el nivel de satisfacción laboral, lo cual afecta negativamente el ambiente organizacional, esto implica que un equipo de trabajo con falta de cohesión entre sus miembros probablemente experimentará mayores niveles de estrés laboral, en contraste con un equipo que presente una buena cohesión (Pérez Vilar & Azzollini, 2013).

2.2.2.1.7. Respaldo de grupo

Se refiere a la existencia de disputas internas en un grupo de trabajo puede generar un nivel de estrés significativo tanto a nivel personal como a nivel colectivo, y disminuir la calidad del resultado final del trabajo, en consecuencia, el desempeño óptimo de un equipo se da cuando existe un apoyo mutuo entre sus miembros, sin tensiones internas, es decir, los empleados que no cuentan con respaldo por parte de sus compañeros son propensos a experimentar estrés en el trabajo de manera más significativa (Cordero Magán, 2015).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Los métodos de investigación son:

Método analítico: el método está orientado al análisis, observación y examen de un fenómeno particular (Ruiz, 2006), este método permite descomponer en partes o elementos para ser observado, esto implica el examen detallado y minucioso de un tema o problema, descomponiéndolo en sus partes componentes para comprender mejor su funcionamiento y llegar a conclusiones más precisas. Al descomponer el problema en partes más pequeñas y manejables, los investigadores pueden entender mejor las relaciones y las interacciones entre ellas y cómo influyen en el resultado final.

Método deductivo: el método deductivo está orientado a realizar afirmaciones de carácter general a particular (Ruiz, 2006), esto es, utilizar de forma lógica y el razonamiento para hacer inferencias a partir de una premisa inicial.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se lleva a cabo en el ámbito social, tanto en su forma básica como en su vertiente aplicada, en el primer enfoque, la investigación social implica el empleo de métodos y técnicas científicas para analizar situaciones y problemáticas en el contexto social con el propósito de ampliar el conocimiento en las Ciencias Sociales y encontrar respuestas, su objetivo principal radica en la generación de nuevo conocimiento acerca de instituciones, grupos y personas a través del análisis de sus relaciones sociales (Cruz Batista, 2012).

La investigación social, comprende aplicar métodos y técnicas científicas, que corresponde a la mobbing y el estrés laboral, donde está orientado a ampliar los saberes en ciencias de la educación mediante la búsqueda de respuestas.

Por otro lado, se considera el tipo de investigación básica, comprende en probar una postura teórica, en ese sentido no se pretende aplicar sus resultados de forma práctica, esto es, no está orientada a resolver la problemática, de ahí, una investigación social refiere a desarrollar saberes científicos (Barboza Norbis, 2008).

Por eso, en una investigación básica se pretende buscar o corroborar una hipótesis sin intención de aplicar los resultados, puesto que está orientado a desarrollar saberes científicos.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de análisis es explicativo, (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018), donde se busca analizar el porqué de los hechos que suscitan, en ese sentido, se pretende explicar bajo fundamento el mobbing y el estrés laboral.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación fue no experimental, donde la se manipulara de forma intencional las variables de estudio, esta se observara de forma natural en su contexto (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). En la investigación no experimental no se trata de variar de forma intencional para observar los efectos de las variables, de ahí se observa situaciones ya existentes, por ente, el mobbing y el estrés comprende aquellas situaciones ya existentes.

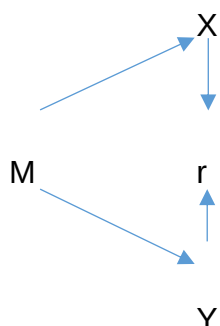
Además, es correlacional, donde se busca medir el grado de relación (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018), en ese sentido se pretende medir las variables de mobbing y el estrés laboral, donde permite analizar y estudiar el grado de asociación, donde se presenta:

M: muestra

X: variable 1

Y: Variable 2

R: grado de asociación



3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.5.1. Población:

En el proceso de investigación, se define la población como el conjunto que engloba la totalidad del fenómeno bajo estudio, donde esta población comparte una característica común (Hernandez-Sampieri, 2003). El estudio se centra en los empleados que forman parte de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Chumbivilcas, lo cual abarca un total de 38 trabajadores.

3.5.2. Muestra:

La muestra comprende al subgrupo de la población total, y se selecciona de manera probabilística, lo que significa a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Chumbivilcas, donde todos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para ser partícipes del estudio. Por lo tanto, se utilizará un método de muestreo aleatorio simple para la selección de la muestra:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{i^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = valor correspondiente a la distribución de Gauss (Za=0.05 =1.96 y
Za00.01=2.58)

P = prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de
desconocerse (p=0.5)

$Q = 1 - P$ (prevalencia esperada complementaria del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse)

i = error que se espera cometer, si es del 5% entonces $i=0.05$

Usando esta primera fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 38 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (38 - 1) + 1.96^2 + 0.5 * 0.5} = 171$$

Ante el resultado obtenido se aplicará la segunda formula estadística, para corregir la población, acorde a la condición de $n/N \geq \infty$.

Donde

$$\frac{n}{N} \geq \alpha$$

Aplicando la fórmula

$$\frac{38}{171} = 4,49310$$

Dado que 4.493101 es mayor o igual a 0.05, se procede a ajustar el tamaño de la muestra. A continuación, se realizará esta corrección utilizando la tercera fórmula:

$$n = \frac{n}{\frac{1 + (n - 1)}{N}}$$

Donde:

$$n = \frac{171}{\frac{1 + (171 - 1)}{38}} = 31$$

De la muestra se extrae la cantidad de 31 trabajadores quienes serán parte del estudio.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnica de la investigación

Las técnicas e instrumentos empleadas en la investigación empleados en el estudio incluyen:

- En una primera etapa, se lleva a cabo una revisión documental. Esta fase permite el análisis de fuentes secundarias como: libros, revistas científicas, leyes y otros documentos relacionados con el tema de investigación.
- En una segunda etapa, se utiliza una encuesta como instrumento. Esta encuesta se emplea para recabar datos a través de una serie de preguntas formuladas a los participantes.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

Además, en cuanto a los instrumentos de investigación utilizados, se incluye la ficha bibliográfica, que facilita la anotación de datos relevantes, también se emplea un cuestionario diseñado para recopilar información de los participantes en el estudio.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Validación de los instrumentos

La validación de un instrumento de investigación es crucial para garantizar la confiabilidad y la exactitud de información obtenida, a continuación, se proporciona un resumen de los pasos convencionales involucrados en este proceso.

En este estudio, el instrumento se someterá a una validación a través del juicio de expertos, una técnica que implica la obtención de opiniones de profesionales expertos en el campo, con el fin de evaluar y certificar la validez del instrumento.

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de investigación se enfoca en la consistencia y la estabilidad de las mediciones o resultados obtenidos. Esencialmente, se refiere a la idoneidad del instrumento para generar resultados que sean uniformes y que puedan replicarse en diversas situaciones y momentos de aplicación.

En este estudio, la confiabilidad se mide a partir del coeficiente Alfa de Cronbach, que constituye una métrica comúnmente empleada para valorar la consistencia interna o la fiabilidad de un instrumento de medición que incluye múltiples ítems o preguntas.

Tabla 2

Confiabilidad de Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	47

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS**3.8.1. Diseño estadístico**

Primero se considera la viabilidad del instrumento, esto es, mediante Alfa de Cronbach, la cual mide el nivel de consistencia o correlación interna. Además, en la verificación de las hipótesis del estudio, se tomará en cuenta la utilización del coeficiente de Spearman. En ese sentido, para desarrollar la contrastación de hipótesis hacen referencia a la hipótesis nula y alterna, ambos poseen la validez y sustento estadístico, donde mediante la formula estadística se obtendrá el grado de relación de las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s : coeficiente de correlación Spearman

d_i : diferencia entre rango X_i y Y_i

n : número de datos de la muestra

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Esta investigación se centra en la exploración de conexión entre el mobbing y la experiencia de estrés laboral de los empleados. El estrés laboral es un asunto de considerable relevancia en numerosas organizaciones, dado que puede tener consecuencias negativas tanto en el bienestar de los empleados como en su desempeño en el trabajo. En consecuencia, es de vital importancia realizar un análisis detallado de la asociación entre el mobbing y el estrés laboral para identificar posibles medidas y estrategias de gestión que puedan ayudar a reducir los impactos negativos en el entorno laboral.

En este estudio, se examinarán los datos conseguidos a través del instrumento dirigidas a los empleados con el propósito de evaluar la magnitud de la asociación entre el mobbing y el estrés laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación contribuirán a una comprensión más completa de cómo el mobbing afecta emocionalmente a los empleados. Además, proporcionarán información valiosa para la formulación de políticas y prácticas laborales que fomenta un ambiente de trabajo saludable y libre de hostigamiento.

Tabla 3*Proceso de acoso en el entorno laboral*

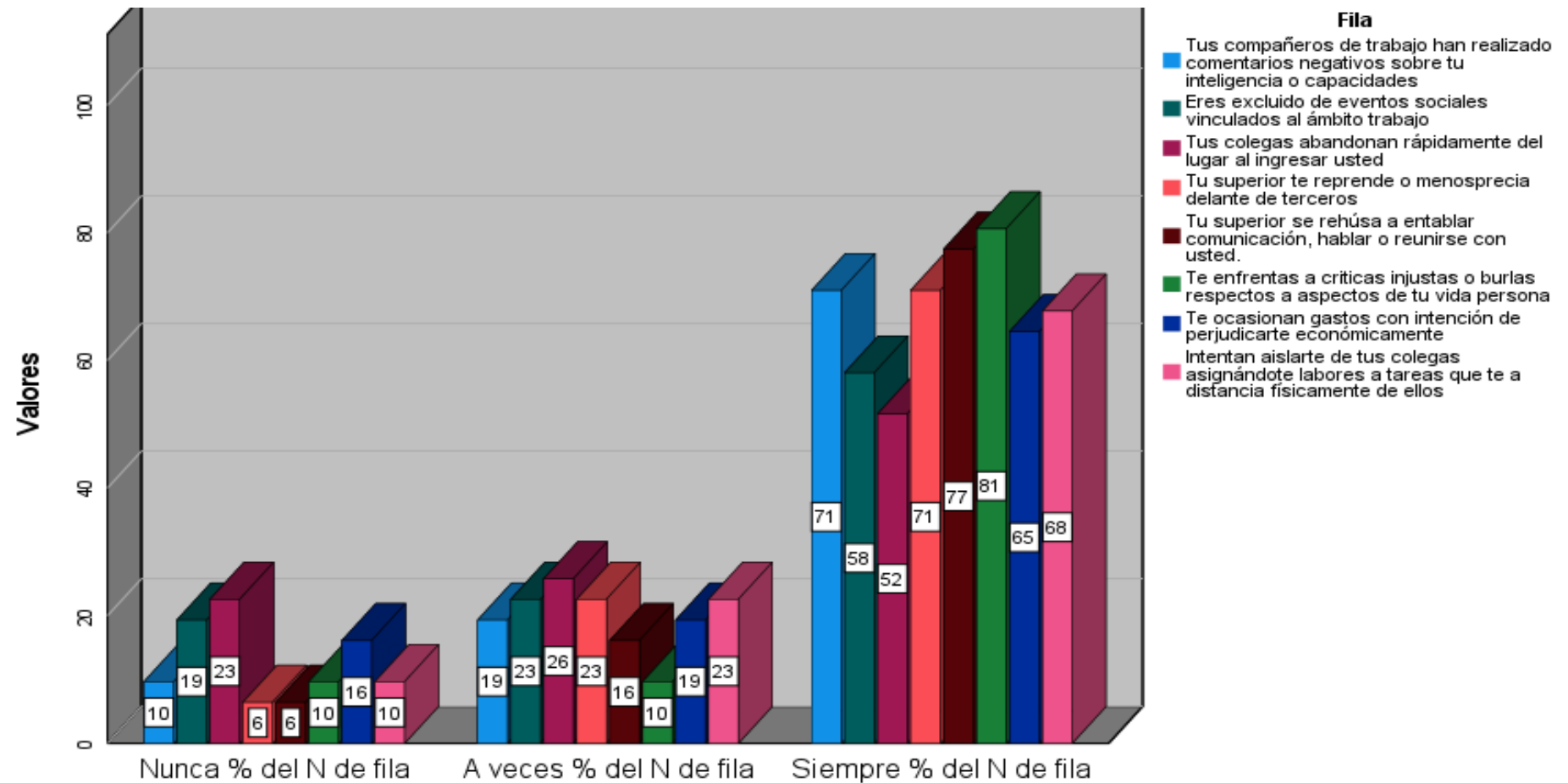
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Tus compañeros de trabajo han realizado comentarios negativos sobre tu inteligencia o capacidades	3	9,7%	6	19,4%	22	71,0%	31	100,0%
Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo	6	19,4%	7	22,6%	18	58,1%	31	100,0%
Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted	7	22,6%	8	25,8%	16	51,6%	31	100,0%
Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal	3	9,7%	3	9,7%	25	80,6%	31	100,0%
Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente	5	16,1%	6	19,4%	20	64,5%	31	100,0%
Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%

Nota: En la Tabla 3, desarrolla el proceso de acoso en el entorno laboral a partir de fases y consecuencias que genera el acoso.

Instrumento de Investigación.

Figura 1

Proceso de acoso en el entorno laboral



Nota: resultados extraídos de la Tabla 3. Instrumento de investigación.

De la Tabla 3, se observa en los datos que proporcionaste muestran las respuestas de un grupo de individuos en relación con el mobbing laboral, que es una forma de acoso o hostigamiento en el entorno de trabajo. Estos datos representan la percepción de los encuestados sobre varios aspectos del mobbing laboral. Aquí hay algunas interpretaciones de los datos:

- Comentarios negativos sobre capacidad e inteligencia (71%): El 71% de los encuestados informa que siempre considera que sus compañeros de trabajo hacen comentarios negativos sobre su capacidad e inteligencia. Esto sugiere que un gran porcentaje de los empleados experimentan críticas y comentarios despectivos relacionados con su desempeño y habilidades laborales.
- Exclusión de reuniones sociales (58.1%): El 58.1% de los encuestados siempre siente que son descartados de reuniones sociales asociados con el empleado. Esto indica que una parte significativa de los trabajadores se siente marginada o excluida de actividades sociales en el lugar de trabajo.
- Compañeros que se marchan rápidamente (51.65%): Más de la mitad de los encuestados (51.65%) siempre experimenta que sus compañeros se van rápidamente de un lugar cuando ingresan. Esta podría ser una señal de que sienten incomodidad o rechazo por parte de sus colegas.
- Regaños o minimización del jefe (71%): El 71% de los encuestados siempre siente que su jefe los regaña o minimiza frente a otros. Esto sugiere que una proporción significativa de los empleados percibe un comportamiento despectivo o autoritario por parte de sus superiores.

- Negación de comunicación en reuniones (77.45%): Un alto porcentaje (77.45%) siempre siente que su jefe niega la comunicación en reuniones. Esto puede ser indicativo de una falta de apertura y transparencia en la comunicación dentro de la organización.
- Injustas críticas o burlas sobre la vida personal (80.6%): El 80.6% de los encuestados siempre recibe críticas o mofas injustas respecto a aspectos de su vida individual. Este hallazgo es especialmente preocupante, ya que sugiere una alta incidencia de hostigamiento personal en el lugar de trabajo.
- Generación de gastos que perjudican económicamente (64.5%): Un 64.5% de los encuestados siempre siente que se les generan gastos que perjudican su situación económica. Esto podría estar relacionado con posibles represalias financieras como parte del mobbing laboral.
- Intentos de aislamiento por parte de compañeros (67.75%): El 67.75% de los encuestados siempre siente que sus compañeros intentan aislarlos generando tareas. Esto indica que hay una percepción de intentos de aislamiento social en el lugar de trabajo.

En conjunto, estos datos sugieren una situación preocupante en el entorno laboral, con un alto nivel de hostigamiento y acoso laboral percibido por los encuestados. Estos hallazgos podrían ser una señal de problemas en la cultura organizacional y la necesidad de implementar acciones para abordar el mobbing laboral y fomentar un ambiente laboral más saludable y respetuoso.

Tabla 4

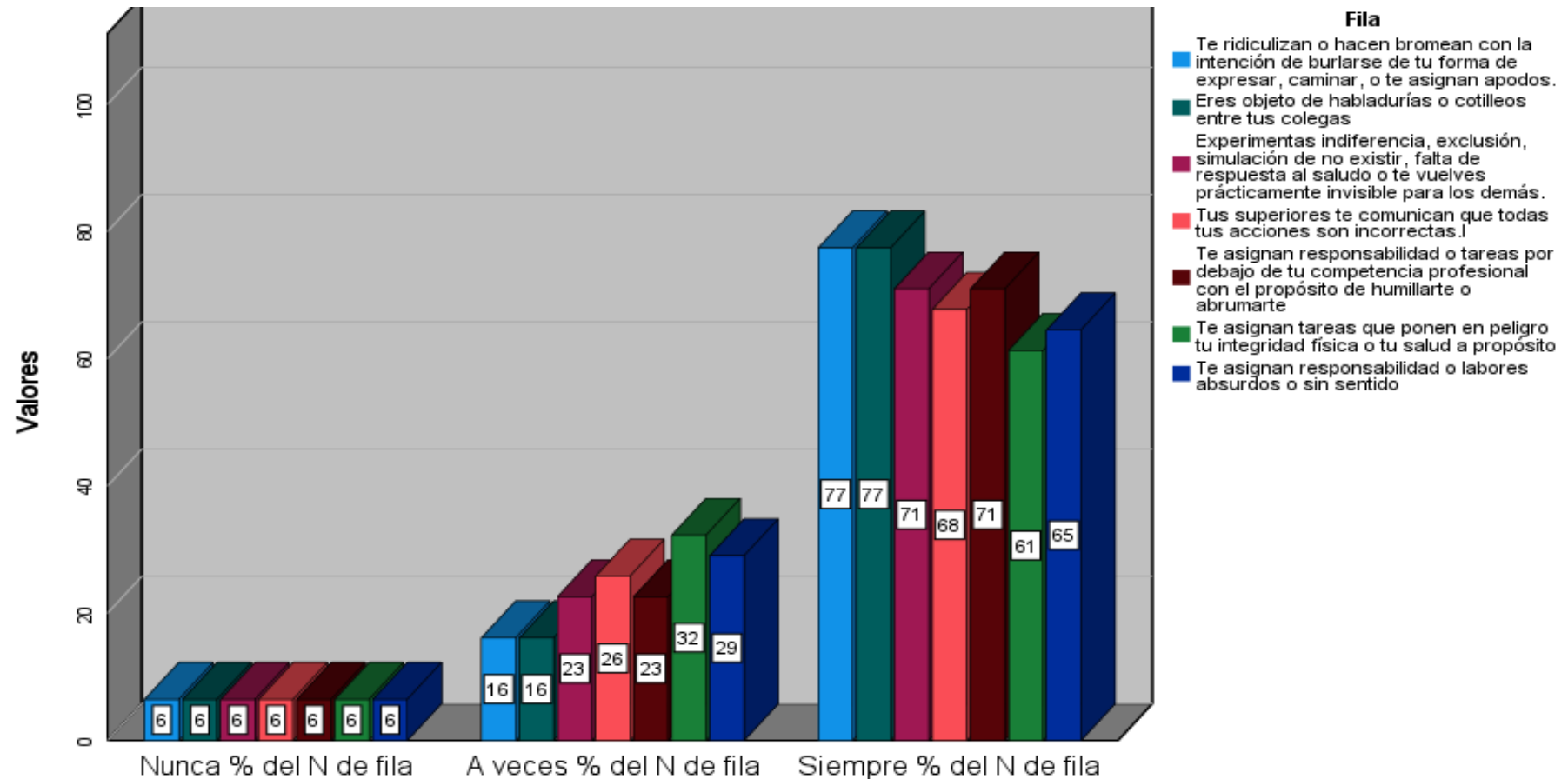
Perfil del acosador en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Te ridiculizan o hacen bromean con la intención de burlarse de tu forma de expresar, caminar, o te asignan apodos.	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito	2	6,5%	10	32,3%	19	61,3%	31	100,0%
Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%

Nota: en la Tabla 4, desarrolla el perfil del acosador a partir de la frecuencia de hostigamiento. Instrumento de investigación.

Figura 2

Perfil del acosador en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 4. Instrumento de Investigación.

Los datos encontrados en la Tabla 4 muestran que existe una asociación inquietante entre la variable independiente "mobbing laboral" y la dimensión del perfil del acosador en el entorno de trabajo, según la información que proporcionaste. En este caso, la dimensión del perfil del acosador se refiere a los comportamientos específicos que los acosadores exhiben hacia sus víctimas. Aquí hay algunas interpretaciones de estos datos:

- Burlas y ridiculización (77.4%): El 77.4% de los encuestados siempre experimenta burlas o bromas destinadas a ridiculizar la forma en que hablan, caminan o les ponen apodos. Esto muestra que la gran mayoría de las individuos que enfrentan acoso laboral son víctimas de tipos de hostigamiento que incluyen burlas y humillación personal.
- Rumores y chismes (77.4%): El resultado revela que un porcentaje idéntico del 77.4% de los encuestados constantemente experimenta rumores o chismes por parte de sus colegas. Este descubrimiento señala que los rumores y la difamación son una ocurrencia común en el escenario del acoso laboral, lo que puede tener un impacto sustancial en la reputación y el bienestar de la víctima.
- Ignorar, excluir y no saludar (71%): El 71% de los encuestados siempre informa que son ignorados, excluidos o que sus compañeros fingen no verlos y no devuelven el saludo. Estos comportamientos sugieren un aislamiento social intencional por parte de los acosadores y otros colegas, lo que puede generar una sensación de alienación y soledad en la víctima.
- Críticas del jefe (67.7%): Un 67.7% siempre experimenta que su jefe le dice que todo lo hace mal. Esto indica que una proporción significativa de

las víctimas de mobbing laboral recibe críticas constantes y negativas de sus superiores, lo que puede socavar la autoestima y la confianza en el trabajo.

- Asignación de trabajos inadecuados (71%): El 71% siempre siente que se le asignan tareas por debajo de su capacidad laboral. Esto puede ser un intento de desvalorizar y desmotivar a la víctima al darle tareas inapropiadas para su nivel de habilidad.
- Asignación constante de nuevas tareas (61.3%): Un 61.3% siempre recibe nuevas tareas sin cesar, sin poder terminar los trabajos anteriores. Esto puede generar un estrés significativo y una sobrecarga de trabajo, lo que tiene una consecuencia adverso en la calidad de vida y la productividad laboral.
- Asignación de trabajos absurdos (64.5%): El 64.5% siempre recibe trabajos que son considerados absurdos. Esto puede ser otra forma de hostigamiento destinada a humillar a la víctima y hacer que se sienta inútil.

En conjunto, estos datos sugieren que el mobbing laboral se manifiesta a través de una serie de comportamientos perjudiciales por parte de los acosadores en el lugar de trabajo. Estos comportamientos incluyen la burla, la difamación, el aislamiento social, las críticas constantes y la asignación de tareas inapropiadas. Estos hallazgos resaltan la relevancia de atender el mobbing laboral en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenir y combatir estos comportamientos abusivos.

Tabla 5

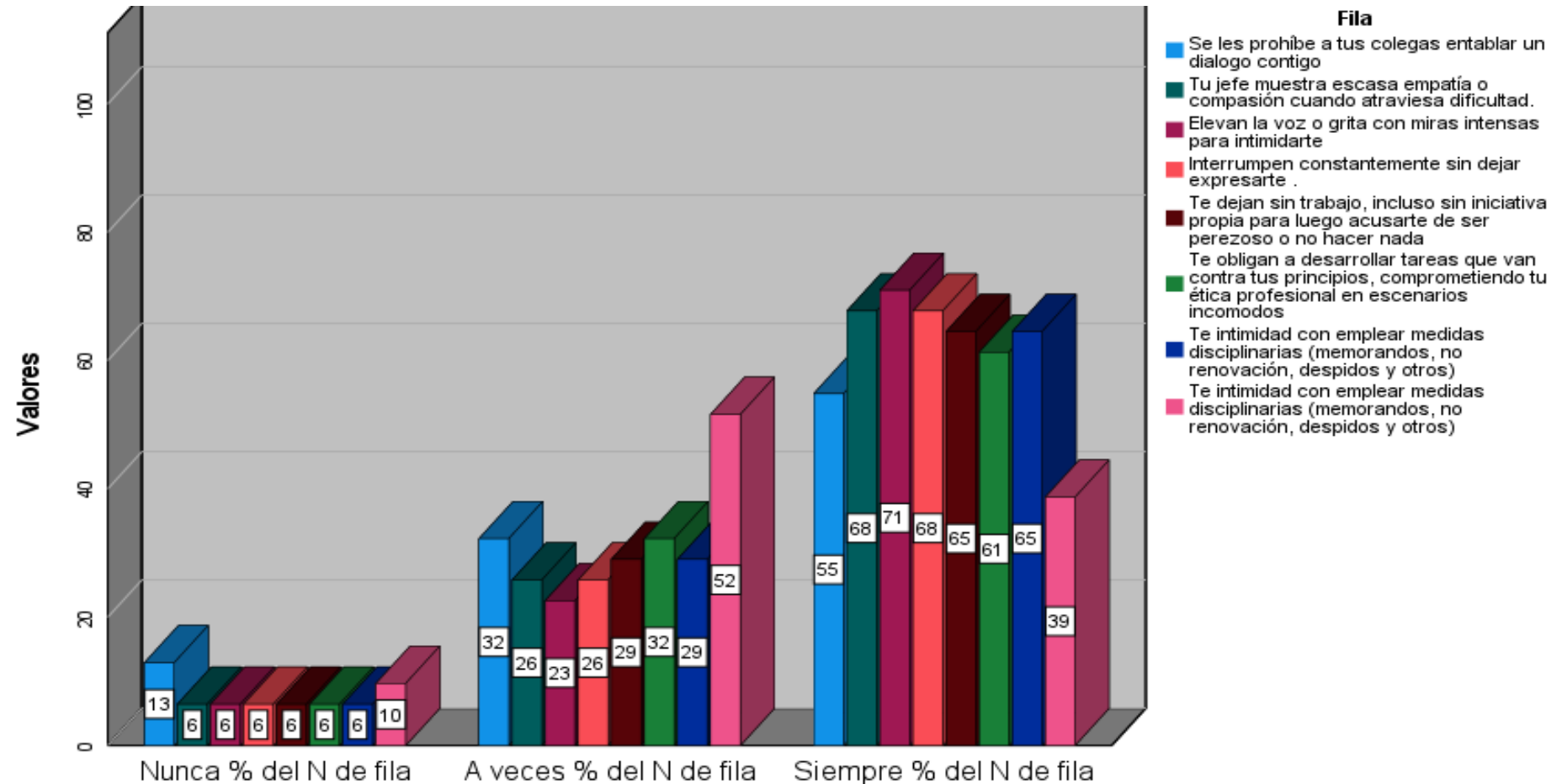
EL poder del acosador en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo	4	12,9%	10	32,3%	17	54,8%	31	100,0%
Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
Elevan la voz o grita con miras intensas para intimidarte	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Interrumpen constantemente sin dejar expresarte .	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%
Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incomodos	2	6,5%	10	32,3%	19	61,3%	31	100,0%
Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%
Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)	3	9,7%	16	51,6%	12	38,7%	31	100,0%

Nota: en la Tabla 5 muestra el desarrollo del poder del acosador desde modelos psicoterror. Instrumento de investigación

Figura 3

EL poder del acosador en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de datos de la Tabla 5. Instrumento de investigación.

Según los datos presentados en la Tabla 5, se puede apreciar que existe una relación evidente entre la variable "mobbing laboral" y la dimensión relacionada con el poder del acosador en el entorno laboral. La dimensión de poder se refiere a la forma en que los acosadores utilizan su posición de autoridad o influencia para hostigar a las víctimas. Aquí tienes algunas interpretaciones de estos datos:

- Prohibición de hablar con compañeros (54.8%): El 54.8% de los encuestados siempre siente que se les prohíbe a sus compañeros o colegas hablar con ellos. Esto sugiere que algunos acosadores utilizan su posición o influencia para aislar a la víctima, limitando su interacción con otros en el lugar de trabajo.
- Falta de empatía del superior (67.7%): Un 67.7% siempre percibe que su superior muestra poca empatía o compasión cuando están pasando por momentos difíciles. Esto indica que los acosadores pueden utilizar su posición de poder para despreciar o menospreciar las dificultades personales de la víctima.
- Gritos y miradas intimidantes (71%): El 71% siempre siente que le gritan o elevan la voz con fuertes miradas para intimidar. Este comportamiento puede ser una forma de abuso de poder destinada a crear un ambiente de trabajo hostil y temeroso.
- Interrupciones constantes (67.7%): Un 67.7% siempre experimenta interrupciones continuas que impiden que puedan expresarse. Esto sugiere que los acosadores pueden utilizar tácticas de interrupción para silenciar a la víctima y socavar su capacidad de comunicación y expresión.



- No se les asigna trabajo ni iniciativa (64.5%): El 64.5% siempre siente que no se les asigna ningún trabajo que hacer ni se les permite tomar iniciativa en sus tareas laborales. Esto puede ser una estrategia para hacer que la víctima se sienta inútil y desvalorizada.
- El 61.3% de los encuestados afirma que en todo momento experimenta presión para realizar tareas que entran en conflicto con sus principios personales o éticos. Esta situación puede entenderse como un método de coacción y un abuso de autoridad para obligar a la víctima a realizar actividades que van en contra de sus valores personales.
- Amenazas con instrumentos disciplinarios (64.5%): El 64.5% siempre siente que se les amenaza con el uso de instrumentos disciplinarios como medio coercitivo. Esto indica que los acosadores pueden abusar de su autoridad para intimidar y controlar a la víctima mediante la amenaza de consecuencias negativas.

Los datos resaltan cómo los acosadores en el lugar de trabajo utilizan su posición de poder para ejercer control, intimidación y coerción sobre las víctimas. Estos comportamientos son perjudiciales tanto para la salud mental como para el ambiente laboral en general, y subrayan la importancia de abordar el mobbing laboral y promover un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

Tabla 6
Estrés laboral en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%
¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la empresa, me estresa?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?	1	3,2%	4	12,9%	26	83,9%	31	100,0%
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?	3	9,7%	6	19,4%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés?	1	3,2%	5	16,1%	25	80,6%	31	100,0%
¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?	2	6,5%	4	12,9%	25	80,6%	31	100,0%
¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?	3	9,7%	4	12,9%	24	77,4%	31	100,0%
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?	4	12,9%	5	16,1%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%

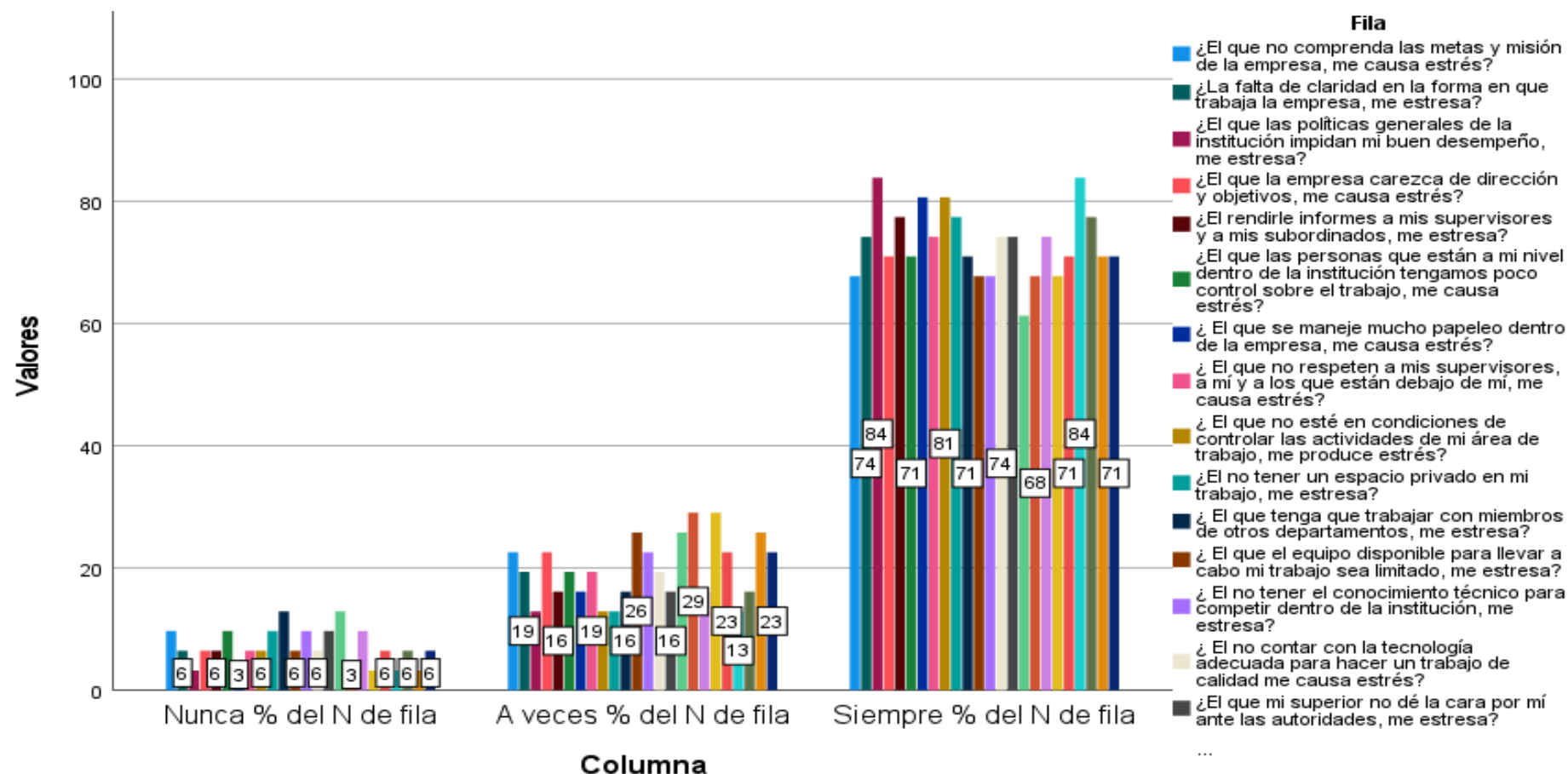


¿ El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?	3	9,7%	5	16,1%	23	74,2%	31	100,0%
¿ El que mi superior no me respete, me estresa?	4	12,9%	8	25,8%	19	61,3%	31	100,0%
¿ El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?	1	3,2%	9	29,0%	21	67,7%	31	100,0%
¿ El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?	3	9,7%	5	16,1%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?	1	3,2%	9	29,0%	21	67,7%	31	100,0%
¿ El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
¿ El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?	1	3,2%	4	12,9%	26	83,9%	31	100,0%
¿ El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
¿ El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?	1	3,2%	8	25,8%	22	71,0%	31	100,0%
¿ El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen as autoridades, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%

Nota: en la Tabla 6, desarrolla los resultados del estrés laboral en el entorno de trabajo. Instrumento de Investigación.

Figura 4

Estrés laboral en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 6. Instrumento de investigación.

De la Tabla 6, se observa en los datos que proporcionaste indican una serie de factores relacionados con el estrés laboral que los trabajadores experimentan en su lugar de trabajo. Estos datos sugieren que hay varias fuentes de estrés que afectan a los empleados en la institución. Aquí tienes algunas interpretaciones de los datos:

- Falta de comprensión de las metas y misiones (67.7%): El 67.7% de los empleados siempre experimenta estrés debido a la falta de comprensión de las metas y misiones de la institución. Esto puede generar incertidumbre y desorientación sobre el propósito y la dirección de su trabajo.
- El 74.2% de los encuestados experimenta constantemente estrés a causa de la falta de claridad en los procesos de trabajo de la institución. La carencia de procedimientos bien definidos puede generar confusión y obstaculizar la realización efectiva de las tareas.
- Políticas que dificultan el desempeño (83.9%): El 83.9% siempre percibe que las políticas de la empresa dificultan un buen desempeño laboral. Esto indica que las políticas organizativas pueden estar generando obstáculos para el trabajo efectivo.
- Falta de dirección y objetivos (71%): El 71% siempre siente estrés debido a la falta de dirección y objetivos claros en la institución. La falta de una visión clara puede afectar la motivación y el sentido de propósito.
- Rendición de informes (77.4%): Un 77.4% siempre experimenta estrés al rendir informes a superiores e inferiores en la institución. Esto puede deberse a presiones relacionadas con la comunicación y la responsabilidad.

- Limitado control en el trabajo (71%): El 71% siempre siente estrés debido a tener menos control sobre su trabajo. La falta de autonomía puede generar frustración y ansiedad.
- Manejo de papeleo (80%): El 80% siempre experimenta estrés debido a la carga de manejar mucho papeleo en la institución. El exceso de trabajo administrativo puede ser abrumador.
- Falta de respeto hacia jefes y subordinados (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de respeto hacia ellos y sus superiores. La falta de un ambiente de trabajo respetuoso puede generar tensión y conflictos.
- Falta de espacio de trabajo propio (77.4%): El 77.4% siempre experimenta estrés al no tener un espacio de trabajo propio. Compartir espacios puede afectar la privacidad y la comodidad.
- Trabajo con personal de otras oficinas (71%): El 71% siempre siente estrés al trabajar con personal de otras oficinas. Esto puede generar dificultades en la comunicación y la colaboración.
- Limitaciones en el equipo disponible (67.7%): El 67.7% siempre experimenta estrés debido a la limitación en el equipo disponible. La falta de recursos puede afectar la eficiencia en el trabajo.
- Tecnología inadecuada (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de tecnología adecuada para realizar el trabajo. La falta de herramientas puede dificultar la productividad.
- Falta de apoyo del superior (74.2%): El 74.2% siempre percibe estrés debido a la falta de apoyo de su superior ante las autoridades. La falta de respaldo puede generar inseguridad laboral.

- Falta de respeto por parte del superior (61.3%): Un 61.3% siempre siente estrés debido a la falta de respeto por parte de su superior. El trato despectivo puede afectar la autoestima.
- Falta de preocupación del superior (67.7%): El 67.7% siempre experimenta estrés debido a la falta de preocupación de su superior por su bienestar. La falta de interés puede generar desmotivación.
- Falta de confianza del superior (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de confianza de su superior en su desempeño. La desconfianza puede generar presión adicional.
- El 67.7% de los encuestados experimenta constantemente estrés debido a la falta de colaboración en el equipo de trabajo. La ausencia de trabajo en equipo puede ocasionar conflictos y obstáculos en el desempeño laboral.
- Falta de prestigio del equipo (71%): El 71% siempre siente estrés debido a la falta de prestigio y valor de su equipo dentro de la institución. Esto puede afectar la satisfacción laboral.
- Equipo de trabajo desorganizado (83.9%): El 83.9% siempre experimenta estrés debido a la desorganización en su equipo de trabajo. La falta de estructura puede afectar la eficiencia.
- Presión del equipo de trabajo (77.4%): Un 77.4% siempre siente estrés debido a la presión generada por su equipo de trabajo. Esto puede generar un ambiente tenso y estresante.
- Falta de apoyo en metas (71%): El 71% siempre percibe estrés debido a la falta de apoyo de su equipo de trabajo en sus metas. La falta de respaldo puede generar desmotivación.



- Falta de protección ante demandas injustas (71%): El 71% siempre experimenta estrés debido a la falta de protección por parte de su equipo de trabajo ante demandas injustas. La falta de apoyo puede generar inseguridad laboral.

Estos datos resaltan la diversidad y la interconexión de los factores que generan estrés laboral en la institución. Para mejorar la calidad de vida de los empleados, es esencial abordar estas fuentes de estrés a través de políticas y prácticas organizativas que fomenten un ambiente de trabajo más saludable y respalden el equilibrio entre la vida laboral y personal.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis específica 1

Para la corroboración de la hipótesis formulada se analizó a partir de la correlación de Spearman a partir del uso de programa estadístico SPSS V.27, donde comprende para la primera hipótesis específica en lo siguiente:

Ho: El proceso del acoso no tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

Ha: El proceso del acoso tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

Para ello se prosiguió con establecer el nivel de significancia siendo al 5% lo que equivale a un 95% de nivel de confianza, esto es, $\alpha = 0,05$.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1 mediante Rho de Spearman

Correlaciones				
			Proceso de acoso	
			Estrés laboral	
Rho de Spearman	Proceso de acoso	Coefficiente de correlación	1,000	,425*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	31	31
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,425*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según el análisis realizado en el programa estadístico SPSS v.27 y la correlación de Spearman, se encontró un coeficiente de 0.425 con un nivel de significancia

de 0.017, que es menor al valor de referencia $p=0.05$. Esto indica que existe una relación moderada entre la dimensión de proceso de acoso y el estrés laboral. Por lo tanto, se respalda la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, se puede afirmar que existe una relación moderada entre la dimensión del proceso de acoso y el estrés laboral en los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas.

4.2.1. Hipótesis específica 2

Con el propósito de verificar la hipótesis planteada, se procedió a realizar un análisis de correlación utilizando el programa estadístico SPSS V.27. Este análisis se centró en la segunda hipótesis, la cual se detalla a continuación.

Ho: El perfil del mobbing no tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

Ha: El perfil del mobbing tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

Para ello se prosiguió con establecer el nivel de significancia siendo al 5% lo que equivale a un 95% de nivel de confianza, esto es, $\alpha = 0,05$.

Tabla 8*Prueba de hipótesis específica 2 mediante Rho de Spearman*

Correlaciones				
		Perfil del acosador Estrés laboral		
Rho de Spearman	Perfil del acosador	Coeficiente de correlación	1,000	,421*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	31	31
	estrés laboral	Coeficiente de correlación	,421*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de los resultados obtenidos en el análisis realizado con el programa estadístico SPSS V.27, y basándonos en la correlación de Spearman, se ha observado que existe un valor de 0,421 con un nivel de significancia de 0,018, el cual es inferior al nivel máximo de significancia establecido en $p=0,05$. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación moderada entre la dimensión "perfil del acoso" y el estrés laboral. Como resultado de esta correlación positiva, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que respalda la afirmación de que existe una relación moderada entre la dimensión "perfil del acoso" y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas.

4.2.3. Hipótesis específica 3

Con el fin de verificar la hipótesis formulada, se procedió a analizar la relación utilizando la correlación de Spearman con la ayuda del programa estadístico SPSS V.27. Este análisis se centró en la tercera hipótesis, que se describe de la siguiente manera:

Ho: El poder del acoso no tiene su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

Ha: El poder del acoso tiene su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022

Para ello se prosiguió con establecer el nivel de significancia siendo al 5% lo que equivale a un 95% de nivel de confianza, esto es, $\alpha = 0,05$.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3 mediante Rho de Spearman

Correlaciones				
			Poder del acosador	estrés laboral
Rho de Spearman	Poder del acosador	Coefficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	31	31
	estrés laboral	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir del análisis realizado en el programa estadístico SPSS V.27 y utilizando la correlación de Spearman, se obtuvieron los resultados que se presentan en la Tabla 9. De acuerdo con estos resultados, se observa un valor de 0,471 con una significancia de 0,007, lo que es menor que el nivel de significancia establecido de $p=0,05$. Esto indica que existe una relación moderada entre la dimensión del proceso de acoso y el estrés laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que efectivamente existe una relación moderada entre la dimensión del perfil de acoso y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el primer objetivo específico

En primer lugar, el estudio realizado por Félix Félix en 2019 se centró en analizar los factores que determinan el mobbing. Donde concluyó que el acoso laboral puede estar asociado con el tipo de entidad y puede tener implicaciones en la producción y las ganancias económicas de las empresas. Además, este estudio vincula el mobbing con la teoría de atribución y la resistencia con la teoría de la personalidad, lo que sugiere que el acoso laboral puede verse afectado por aspectos culturales, de género, de raza, de edad y otros factores que varían según el contexto y el investigador.

Desde la perspectiva de Torres Morante en 2021, se exploró el acoso laboral afecta el rendimiento de los profesores en su trabajo. Los resultados revelaron una relación significativa y negativa entre el acoso laboral y el rendimiento de los docentes. Las situaciones de acoso, como la falta de reconocimiento y la carga excesiva de trabajo, se asociaron con un bajo rendimiento laboral y obstaculizaron la consecución de los objetivos institucionales.

Por otro lado, el estudio realizado por Riveros La Riva en 2019 se centró en investigar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral. Los hallazgos de este estudio indicaron una correlación débil y negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, con una correlación significativa entre la supervisión, los recursos disponibles, el compromiso laboral y el estrés laboral. Además, se observó que tanto hombres como mujeres experimentaron niveles de estrés laboral bajos o moderadamente bajos.

Finalmente, el estudio de Crucinta Ugarte en 2018 se enfocó en analizar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en docentes universitarios. En este caso, se encontró una correlación fuerte y negativa entre el clima organizacional de una universidad y los niveles de estrés laboral de los docentes. Se destacaron factores como la cohesión y la confianza en el entorno laboral como elementos influyentes en la enseñanza. Además, se identificó que la dimensión de equidad-innovación del estrés laboral tenía una correlación significativa con el clima organizacional.

Los estudios previos han establecido de manera concluyente una relación significativa entre el acoso laboral, el estrés laboral y el clima organizacional. Estos descubrimientos sólidos establecen una base sólida para la investigación continua sobre la conexión entre el acoso laboral y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chumbivilcas, Cusco, en 2022. Además, estos hallazgos pueden servir como una guía valiosa para el desarrollo de estrategias de prevención y gestión en el entorno laboral.

Para el segundo objetivo específico

El estudio de Aburto Carvajal (2005) señala que las empresas y los trabajadores están inmersos en un entorno que incluye factores culturales y sociales que influyen en su experiencia laboral. Resalta la importancia de examinar las bases del sistema social para comprender el fenómeno del mobbing. Además, sugiere que el trabajo, en lugar de ser una actividad significativa que permita a las personas moldear y cambiar su entorno, a menudo se convierte en una experiencia desagradable que consume una gran parte del tiempo de vigilia del

individuo. Esto indica que el mobbing puede ser una de las manifestaciones negativas de esta experiencia laboral desagradable.

En contraste, el estudio llevado a cabo por Chávez Gaona y García Campos (2019) se enfocó en examinar la relación entre el mobbing y el estrés laboral utilizando un enfoque cuantitativo en un diseño no experimental. Sus hallazgos destacan una correlación significativa entre el mobbing y el estrés laboral, lo que sugiere que el acoso laboral podría tener un efecto perjudicial en la salud mental de los empleados. Además, señalaron conexiones entre distintos aspectos del mobbing y elementos del clima organizacional, lo que insinúa que el entorno de trabajo y las dinámicas de poder dentro de la organización pueden contribuir tanto al acoso laboral como al estrés laboral.

Estos resultados pueden tener implicaciones significativas para la Unidad de Gestión Educativa Local de Chumbivilcas, ya que sugieren que el mobbing puede ser un problema de relevancia que incide en la salud y el rendimiento de su personal. Para abordar esta cuestión, podrían ser necesarias la implementación de medidas preventivas y de intervención, tales como programas de concienciación y capacitación sobre el acoso laboral, así como la mejora del clima organizacional y de las políticas internas que puedan contribuir a este problema.

Los estudios previos subrayan la importancia de comprender la relación entre el mobbing y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chumbivilcas, Cusco, y proporcionan una sólida base para futuras investigaciones y acciones dirigidas a atenuar esta problemática en el ámbito laboral.

Para el tercer objetivo específico

Los estudios previos sugieren que hay una relación entre el mobbing y el estrés laboral, si bien la intensidad de esta relación puede ser variable según el contexto y las condiciones específicas de cada estudio. Vamos a examinar de manera concisa los hallazgos de cada uno de estos estudios:

Arellano Yépez (2015) encontró que en su investigación había una presencia media-alta de mobbing y una alta incidencia de violencia psicológica. Aunque no encontró una relación estadísticamente significativa entre las características sociodemográficas y el mobbing, observó que las mujeres tendían a experimentar niveles más altos de estrés laboral que los hombres, aunque esta diferencia no alcanzó significación estadística.

Por su parte, Torres Villacrés (2015) identificó una alta prevalencia de mobbing y estrés laboral en su estudio. Atribuyó estos fenómenos a la rotación de mandos intermedios y a cambios en la dirección y asignación de tareas, lo que generó presión y acoso psicológico en diferentes niveles jerárquicos. Asimismo, resaltó que el estrés laboral estaba relacionado con el mobbing y se agravaba debido a factores estresantes adicionales.

Torres Arteaga (2020) descubrió en su investigación una correlación significativa del 92.5% entre el mobbing y el estrés laboral. También halló relaciones estadísticamente significativas entre diversas formas de mobbing, como la manipulación con el fin de inducir al castigo, daños a la imagen pública y obstáculos al rendimiento laboral, y el estrés laboral. Esto sugiere una sólida conexión entre el mobbing y el estrés laboral en el contexto estudiado.

Sandoval Barzola (2021) propuso y confirmó una relación significativa entre el mobbing y el estrés laboral, así como entre diferentes formas de mobbing y el



estrés laboral en los empleados. Este estudio respalda la idea de que el mobbing puede ser un factor relevante en la generación de estrés laboral en el entorno de trabajo.

En resumen, los antecedentes de investigación revisados de manera consistente indican que existe una relación significativa entre el mobbing y el estrés laboral. Aunque la intensidad de esta relación puede variar según el estudio y las circunstancias particulares, los resultados sugieren que el acoso laboral puede contribuir al estrés laboral en diversos contextos. Por lo tanto, la investigación propuesta parece ser relevante y prometedora para obtener un mayor entendimiento de esta relación en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se logró analizar la relación entre el mobbing y el acoso laboral en los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local., donde los empleados presentan acoso laboral y a la vez esta ocasiona estrés laboral al generarse diversos comentarios de burlas, bromas, regaños, exceso de trabajo para excluir y asignar trabajo, estas acciones provocan un impacto negativo en la víctima.
- SEGUNDA:** Se logró determinar la relación entre el proceso de acoso y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, donde la víctima sufre de acoso por parte de sus colegas generando comentarios, minimización, críticas o burlas en el entorno laboral lo que ocasiona estrés laboral, de ahí, se tiene un valor de 0,425 que indica una relación moderada con un $p=0,017$ que es menor a 0,05.
- TERCERA:** Se logro identificar que el perfil del acoso tiene una relación significativa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, se tiene un valor de 0,421 que señala la existencia de una relación moderada y con $p=0,018$, donde el perfil se ubica en una persona bromista y con tino de burla para ridiculizar, asimismo delega trabajos por innecesarios estas actitudes ocasiona estrés laboral en la víctima.
- CUARTA:** Se logró conocer el poder del acoso que guarda una relación significativa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, considerándose un valor de 0,471 que indica un relación moderada y con valor $p=0,007$, donde muestra poca empatía en el entorno laboral, gritos para intimidar e irrumpe en el trabajo, estos actos ocasiona estrés laboral en la víctima.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Realizar estudios detallados sobre el impacto del acoso laboral en la salud mental de los trabajadores. Esto podría incluir la evaluación de síntomas específicos de estrés, ansiedad, depresión u otros problemas de salud mental relacionados con el acoso.
- SEGUNDA:** Proporcionar capacitación obligatoria sobre sensibilización y prevención del acoso laboral para todos los empleados, incluidos supervisores y gerentes. Esto puede ayudar a crear conciencia sobre el tema y fomentar un ambiente de trabajo más respetuoso.
- TERCERA:** Mejorar y promover los mecanismos de denuncia, asegurándose de que los empleados se sientan seguros al informar sobre situaciones de acoso y que se tomen medidas adecuadas en respuesta a sus denuncias.
- CUARTA:** A la Unidad de Gestión Educativa Local a abordar el problema del poder del acoso en el lugar de trabajo y a crear un ambiente laboral más respetuoso, colaborativo y menos estresante para sus empleados. La implementación de estas medidas debe ser constante y acompañada de una cultura organizacional que promueva el respeto y la empatía



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abajo Olivares, F. J. (2004). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*.

Ediciones De Palma.

Aburto Carvajal, P. (2005). *Mobbing: Una realidad oculta* [Mobbing: Una realidad oculta, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144724/Mobbing%2c%20Una%20realidad%20oculta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alvarado-Pino, N. (2019). *Análisis de la coherencia y cohesión de textos expositivos redactados por estudiantes universitarios de primer ciclo* [Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa, Universidad de Piura].

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3917/MAE_EDUC_TyGE-L_009.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Arellano Yépez, M. F. (2015). *"Mobbing y su posible relación con los niveles de estrés laboral en el área administrativa de una empresa de telecomunicaciones"* [Tesis, Universidad Internacional SEK].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1375/1/Mobbing%20y%20su%20posible%20relaci%C3%B3n%20con%20los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20%C3%A1rea%20administrativa%20de%20una%20empresa%20de%20Telecomunicaciones.pdf>

Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Valentina, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista electrónica Psyconex: Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 8(13).



<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>

Ávila-Fuenmayor, F. (2006). El concepto de poder en Michel Foucault. *Telos*, 8(2). <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557005.pdf>

Barboza Norbis, L. (2008). Investigación básica, aplicada y evaluativa: Cuestiones de campo e implicancias para Uruguay. *Páginas de Educación*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.22235/pe.v1i1.711>

Bastidas Espinosa, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito* [Tesis]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>

Campero-Espinoza, A., Moncada-Arias, A. G., Robles-Mendoza, R. A., Marroquin-Santa Cruz, J. A., & Atamari-Anahui, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: Estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Medica peruana*, 33(2). https://www.researchgate.net/publication/307468028_Mobbing_en_el_personal_de_salud_un_estudio_piloto_en_un_hospital_de_Cusco_Peru

Carvajal Orozco, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49). <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Casahuilca Castillo, R. M. W. (2016). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca- 2015* [Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social, Universidad Nacional del Centro del Perú].



https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casquino Tinta, N. J., & Mamani Pari, K. (2019). *Influencia del Mobbing en el clima laboral de la municipalidad provincial de Acomayo -2017* [Tesis, Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco].
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6407/253T20190935_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cayllahua Huaynacho, R. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores municipales de un distrito de Cusco, 2021* [Tesis para optar el Título Profesional en psicología, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56875/Cayllahua_HR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez Gaona, D., & García Campos, H. (2019). *Relación entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de Lima, 2018* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28285/Ch%c3%a1vez_GD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordero Magán, A. M. (2015). *Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura* [Tesis Doctoral].
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/3270/1/TDUEX_2015_Cordero_Magan.pdf

Crucinta Ugarte, E. (2018). *El estrés laboral del docente universitario y su relación con el clima organizacional en la universidad nacional de "San Antonio Abad" del Cusco, año 2016.* [Tesis].



https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7585/Estr%C3%A9s%20laboral_Docente%20universitario_Relaci%C3%B3n%20con%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz Batista, Y. (2012). Las investigaciones sociales. Rasgos esenciales. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/20/ycb.html#:~:text=Rasgos%20esenciales.&text=Cuando%20la%20investigaci%C3%B3n%20se%20aplica,los%20conocimientos%20con%20fines%20pr%C3%A1cticos>.

Cruz Martinez, A. (2012). *El acoso laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional* [Tesis].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9890/CruzMartinezAlejandra2012.pdf?sequence=4>

Félix Félix, M. (2019). *Análisis de los factores determinantes del Mobbing y su incidencia en la República Dominicana* [Tesis Doctoral].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESl.pdf?sequence=1>

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García-Córdoba, F. (2010). La tecnología: Su concepción y algunas reflexiones con respecto a sus efectos. *Revista de la Asociación Mexicana de Metodología de la Ciencia y de la Investigación, A.C.*, 2(1).
<http://www.ammci.org.mx/revista/pdf/Numero2/2art.pdf>

Gobierno Federal. (2010). *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*.



http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95).
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>

Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Trabajo de Investigación, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Hernandez-Sampieri, R. (2003). *Población y Muestra*.
<http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html>

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.

Lara Sotomayor, J. E., & Pando Moreno, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & Trabajo*, 16(49). <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>

Leymann, H. (1993). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann Paperback*. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

López Figueroa, J. C. (2020). El concepto de territorio en el marco de la perspectiva organizacional. *DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Gestión y estrategia*, 58.
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/download/700/609>



- Marín Idárraga, D. A. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: Análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 28(123). <https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852003.pdf>
- Minaya Lau, D. A. (2020). *Mobbing y el estrés laboral en trabajadores de un club privado de Trujillo – 2019* [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6989/1/REP_PSI_C_DAVID.MINAYA_MOBBING.ESTR%C3%89S.LABORAL.TRABAJADORES.CLUB.PRIVADO.TRUJILLO.2019.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Ortega, S., & Perdomo, J. (2007). *Factores influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización* [Trabajo de Investigación]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2258/131467.pdf>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3-A8). [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción labora. *Revista de Psicología*, 31(1). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6374/6428>
- Quispe Vera, G. J. (2022). *Medidas de carácter jurídico para evitar que el Mobbing laboral afecte derechos fundamentales de los trabajadores en*



el Perú [Tesis].

https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6643/253T20221068_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riveros La Riva, Y. H. (2019). *Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la sociedad comercial de responsabilidad limitada del Busto y Riveros, Cusco—2019* [Para optar el título profesional de Ingeniero Administrativo, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5249/TESES_RIVEROS%20LA%20RIVA%20YUNY%20HARUMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, E. (2006). *Historia y evolucion del pensamiento científico*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/index.htm>

Sandoval Barzola, N. G. (2021). *Mobbing y estrés laboral en colaboradores de instituciones públicas del distrito de Perené, Chanchamayo* [Tesis para optar título en administracion, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7067/T010_44092081_T.pdf?sequence=1

Seijo, D., Fariña, F., & Novo, M. (2002). Repercusiones del proceso de separación y divorcio. Recomendaciones programáticas para la intervención con menores y progenitores desde el ámbito escolar y la administración de justicia. *Publicaciones*, 32. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/638331.pdf>

Torres Arteaga, F. M. (2020). *“Mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2019”* [Tesis].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46470/Torres_AFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Morante, R. E. (2021). *Influencia del Mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de la ciudad de Chiclayo, Perú-2019* [Tesis para optar el título profesional, Universidad de San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8599/torres_mre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Villacrés, W. J. (2015). *“Acoso Psicológico «Mobbing» y Estrés Laboral en los Servidores y Trabajadores de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional”* [Informe final del trabajo de investigación, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7823/1/T-UCE-0007-46pg.pdf>

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. de la L., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17.
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Villanueva Huaranga, S. D. (2019). *El Mobbing y su relación con el desempeño en los colaboradores de la retail Saga Falabella S.A.-Huancayo, 2019* [Trabajo de Investigación].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5538/5/IV_FCE_317_TI_Villanueva_Huaranga_2019.pdf



ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?	Analizar la relación que existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022	El mobbing tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022	Variable 1 Mobbing laboral	Proceso del acoso Perfil del mobbing El poder Estrés laboral	- Enfoque: enfoque - Método: Analítico Deductivo - Nivel: explicativo - Diseño: no experimental - Tipo: básico - Temporal: transversal - Población: trabajadores de UGEL - Muestra: trabajadores	- Técnica: Revisión documental Encuesta - Instrumento: Ficha bibliográfica Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	Variable 2			
¿Cómo el proceso del acoso tiene relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de	Determinar el proceso del acoso y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de	El proceso del acoso tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de	Estrés laboral en los trabajadores			



Chumbivilcas, Cusco-2022?	Chumbivilcas, Cusco-2022	Chumbivilcas, Cusco-2022			de UGEL Chumbivilcas	
¿Cuál es el perfil del mobbing y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?	Identificar el perfil del mobbing y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022	El perfil del mobbing tiene una relación directa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022				
¿Cómo el poder del acoso guarda relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022?	Conocer el poder del acoso que guarda y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022	El poder del acoso tiene su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022				

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES
ESCUELA DE POS GRADO

DOCTORADO EN: EDUCACION



Cuestionario dirigido a los trabajadores de la UGEL

Esta encuesta fue diseñada con el objetivo de recopilar información que respalde los hallazgos de la investigación *"MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022"*, Por lo tanto, solicitamos su colaboración adecuada al completar este cuestionario; la información recopilada será tratada de manera confidencial, y le agradecemos de antemano por su cooperación.

Mobbing

N°		Nunca	A veces	Siempre
	Proceso			
1	Tus compañeros de trabajo han expresado comentarios desfavorables acerca de tu inteligencia o habilidad			
2	Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo			
3	Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted			
4	Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros			
5	Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.			
6	Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal			
7	Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente			



8	Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos			
Perfil del acosador				
9	Te menosprecian o se burlan con el propósito de mofarse de la manera en que te expresas, te mueves, o te asignan sobrenombres.			
10	Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas.			
11	Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.			
12	Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.			
13	Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte			
14	Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito			
15	Te asignan nuevas labores responsabilidad o labores sin permitir completar las anteriores, y luego te culpan acusan de no finalizar.			
16	Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido			
Poder				
18	Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo			
19	Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.			
20	Elevan la voz o grita con miras intensas para intimidarte			
21	Interrumpen constantemente sin dejar expresarte			
22	Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada			
23	Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incómodos			



24	Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)			
25	Supervisan o controlan maliciosamente su labor con un intento de generar perjuicio			

Estrés laboral

		Nunca	A veces	Siempre
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?			
2	¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?			
3	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?			
4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?			
5	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?			
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?			
7	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés?			
8	¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?			
9	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?			
10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?			
11	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?			
12	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?			



13	¿ El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?			
14	¿ El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?			
15	¿ El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?			
16	¿ El que mi superior no me respete, me estresa?			
17	¿ El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?			
18	¿ El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?			
19	¿ El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?			
20	¿ El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?			
21	¿ El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?			
22	¿ El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?			
23	¿ El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?			
24	¿ El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen las autoridades, me causa estrés?			

ANEXO 3. FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**
ESCUELA DE POSGRADO

Título: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022**

I. **REFERENCIAS**

1.1. Nombre del experto : Carlos Adolfo Juan Urviola

1.2. Profesión :

1.3. Cargo actual :

1.4. Grado académico : Doctor

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐

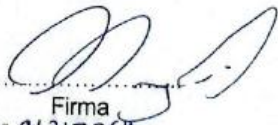
COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

IV. **RESOLUCIÓN**

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)


Firma
DNI° 01213364

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO**

Título: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : SEGUNDO OÑEZ CANAYA
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual : DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN
1.4. Grado académico : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices	☐ ☐ ☐ ☒ ☐
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación	☐ ☐ ☐ ☐ ☒
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación	☐ ☐ ☐ ☒ ☐

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 86%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**IV. RESOLUCIÓN**

Aprobado (C>75% = 0.75)

Desaprobado (C<75% = 0.75)

Firma
DNI 29709750

**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**
ESCUELA DE POSGRADO

Título: **MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO - 2022**

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : Arnaldo Yana Torres
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual : Coordinador de Maestría
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C =100%.....

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**IV. RESOLUCIÓN**

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$)
Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Firma
DNI° 41414076

ANEXO 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022

Nº	Mobbing laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Proceso del acoso							
1	Tus compañeros de trabajo han expresado comentarios desfavorables acerca de tu inteligencia o habilidad							
2	Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo							
3	Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted							
4	Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros							
5	Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.							
6	Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal							
7	Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente							
8	Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos							
	Dimensión 3: El poder							
9	Te menosprecian o se burlan con el propósito de mofarse de la manera en que te expresas, te mueves, o te asignan sobrenombres.							
10	Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas.							
11	Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.							
12	Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.							



13	Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte							
4	Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito							
15	Te asignan nuevas labores responsabilidad o labores sin permitir completar las anteriores, y luego te culpan acusan de no finalizar.							
16	Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido							
	Dimensión 3: Poder							
17	Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo							
18	Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.							
19	Elevan la voz o grita con miras intensas para intimidarte							
20	Interrumpen constantemente sin dejar expresarte							
21	Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada							
22	Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incómodos							
23	Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)							
24	Supervisan o controlan maliciosamente su labor con un intento de generar perjuicio							



Nº	Estrés laboral en los trabajadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estrés laboral							
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?							
2	¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?							
3	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?							
4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?							
5	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?							
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?							
7	¿ El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés?							
8	¿ El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
9	¿ El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?							



10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?							
11	¿ El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?							
12	¿ El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?							
13	¿ El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?							
14	¿ El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							
15	¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?							
16	¿ El que mi superior no me respete, me estresa?							
17	¿ El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?							
18	¿ El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?							
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?							
20	¿ El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?							



21	¿ El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?						
22	¿ El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?						
23	¿ El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?						
24	¿ El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen as autoridades, me causa estrés?						
25	¿ El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita, me causa estrés?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Puno, de junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DNI:

Especialidad del evaluador:

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y con lo cual optar el grado de doctor.

El título nombre del proyecto de investigación es:

MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N°2: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Dr.

D.N.I:



ANEXO 5. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022

Nº	Mobbing laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Proceso del acoso							
1	Tus compañeros de trabajo han expresado comentarios desfavorables acerca de tu inteligencia o habilidad							
2	Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo							
3	Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted							
4	Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros							
5	Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.							
6	Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal							
7	Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente							
8	Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos							
	Dimensión 3: El poder							
9	Te menosprecian o se burlan con el propósito de mofarse de la manera en que te expresas, te mueves, o te asignan sobrenombres.							
10	Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas.							
11	Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.							
12	Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.							
13	Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte							



4	Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito							
15	Te asignan nuevas labores responsabilidad o labores sin permitir completar las anteriores, y luego te culpan acusan de no finalizar.							
16	Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido							
	Dimensión 3: Poder							
17	Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo							
18	Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.							
19	Elevan la voz o grita con miras intensas para intimidarte							
20	Interrumpen constantemente sin dejar expresarte							
21	Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada							
22	Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incómodos							
23	Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)							
24	Supervisan o controlan maliciosamente su labor con un intento de generar perjuicio							



N°	Estrés laboral en los trabajadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estrés laboral							
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?							
2	¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?							
3	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?							
4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?							
5	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?							
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?							
7	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés?							
8	¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
9	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?							
10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?							
11	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?							
12	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?							
13	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?							
14	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							
15	¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?							
16	¿El que mi superior no me respete, me estresa?							
17	¿El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?							
18	¿El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?							



19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?							
20	¿ El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?							
21	¿ El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?							
22	¿ El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?							
23	¿ El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?							
24	¿ El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen las autoridades, me causa estrés?							
25	¿ El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita, me causa estrés?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:
No aplicable []

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

Puno, de junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DNI:
.....

Especialidad del evaluador:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de posgrado de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y con lo cual optar el grado de doctor.

El título nombre del proyecto de investigación es:

MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N°2: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Dr.

D.N.I:

ANEXO 6. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING Y SU RELACION CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS, CUSCO – 2022

Nº	Mobbing laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Proceso del acoso							
1	Tus compañeros de trabajo han expresado comentarios desfavorables acerca de tu inteligencia o habilidad							
2	Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo							
3	Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted							
4	Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros							
5	Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.							
6	Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal							
7	Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente							
8	Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos							



	Dimensión 3: El poder							
9	Te menosprecian o se burlan con el propósito de mofarse de la manera en que te expresas, te mueves, o te asignan sobrenombres.							
10	Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas.							
11	Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.							
12	Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.							
13	Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte							
4	Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito							
15	Te asignan nuevas labores responsabilidad o labores sin permitir completar las anteriores, y luego te culpan acusan de no finalizar.							
16	Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido							
	Dimensión 3: Poder							
17	Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo							



18	Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.							
19	Elevan la voz o grita con miras intensas para intimidarte							
20	Interrumpen constantemente sin dejar expresarte							
21	Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada							
22	Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incómodos							
23	Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)							
24	Supervisan o controlan maliciosamente su labor con un intento de generar perjuicio							

Nº	Estrés laboral en los trabajadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Estrés laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?							
2	¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?							
3	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?							



4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?							
5	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?							
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?							
7	¿ El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés?							
8	¿ El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
9	¿ El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?							
10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?							
11	¿ El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?							
12	¿ El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?							
13	¿ El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?							
14	¿ El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							
15	¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?							
16	¿ El que mi superior no me respete, me estresa?							



17	¿ El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?						
18	¿ El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?						
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?						
20	¿ El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?						
21	¿ El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?						
22	¿ El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?						
23	¿ El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?						
24	¿ El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen as autoridades, me causa estrés?						
25	¿ El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita, me causa estrés?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Puno, de junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DNI:

Especialidad del evaluador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

E INVESTIGACIÓN
autorización del autor

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓNAUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCVFormato digital ☒

Fecha de entrega: 29 - 09 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ARTURO ARAUJO VEGA

Dirección: CALLE AYACUCHO 212

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40479003

Teléfono: 972251526

email: elcorilazo123@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención:

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Título o Grado Académico a optar:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐Tesis ☒Trabajo de Suficiencia Profesional ☐Trabajo Académico ☐Título: MOBBING Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE CHUMBIVILCAS,
CUSCO - 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOBBING ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES

¿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 ☐ Titulo ☐ 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 – P63

Firma de Autor



huella digital

29 – SETIEMBRE - 2025

Fecha