

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019

Por:
Mirella Katherine Irazabal Chumbes

Asesor:
Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco

Juliaca, diciembre del 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

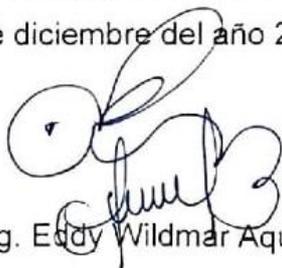
Eddy Wildmar Aquize Anco, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "NIVEL DE ACOSO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA 32 Y LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI N° 0152 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - 2019" constituye la memoria que presentan la estudiante Mirella Katherine Irazabal Chumbes, para aspirar al grado de bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Juliaca, el día 2 del mes de diciembre del año 2019.



Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco

Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y
Alegria 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152
del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentada para poder optar el grado de bachiller en Psicología

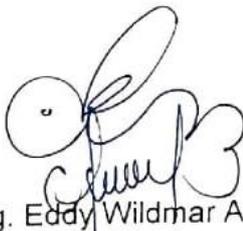
JURADO CALIFICADOR



Psic. Dora Taina Vilca
Presidente



Psic. Kelly Mirtha
Ricaldi Huaman
Secretario



Mg. Eddy Wildmar Aquize
Anco
Asesor



Psic. Ronald Joel
Chayña Alejo
Vocal

Juliaca, 2 de diciembre del 2019

Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019

Mirella Katherine Irazabal Chumbes

a EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la diferencia en cuanto al nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Dicha investigación es de tipo comparativo y diseño no experimental de corte transversal donde participaron 165 docentes, el 23.6 % varones y el 76,4% mujeres que oscilaban entre las edades de 30 a 56 años. A quienes se le aplicó el cuestionario de Heinz Leymann (LIPT). Los resultados nos indican que no existe diferencia en cuanto a la variable acoso laboral ($p = .096$), y en las dimensiones; desprestigio laboral ($P = .125$); incomunicación o bloqueo de la comunicación ($P = .687$); intimidación encubierta ($P = .065$); intimidación manifiesta ($P = .160$), sin embargo, existen diferencias en la dimensión entorpecimiento del progreso ($P = .029$) y desprestigio personal ($P = .039$). Se concluye, que no existen diferencias en cuanto al nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019.

Palabras clave: Acoso laboral; docentes; mobbing

Abstract

The purpose of this work was to determine the difference in the level of workplace harassment in teachers of the Fe y Alegría 32 Educational Institution and the José Carlos Mariátegui Educational Institution No. 0152 of the San Juan de Lurigancho district, Lima - 2019. This research is of comparative type and non-experimental design of transversal cut. Where 165 teachers participated, 23.6% men and 76,4% women who lived between the ages of 30 and 56. To whom the Heinz Leymann (LIPT) questionnaire was applied. The results indicate that there is no difference in terms of the labor cost variable ($p = .096$), and in the dimensions; labor discredit ($P = .125$); lack of communication or communication blockage ($P = .687$); covert intimidation ($P = .065$); manifest intimidation ($P = .160$), however there is a difference in the dulling dimension of progress ($P = .029$) and personal discredit ($P = .039$). It is concluded that there are no differences in the level of workplace harassment in teachers of the Fe y Alegría 32 Educational Institution and the José Carlos Mariátegui N 0152 Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district, Lima - 2019.

Keywords: Workplace harassment; Teachers; mobbing

1. Introducción

Desde los años ochenta, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que nos afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual (De Miguel y Prieto, 2016), el término mobbing es considerado como el terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella (Leymann, 1996), por tanto, es importante señalar que la violencia física y sexual en cuanto al género femenino siguen siendo grandes problemas en los centros laborales (Organización Mundial de la Salud, 2018), del mismo modo, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2017) indica que la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es un abuso de poder. La violencia y el acoso afectan, en forma particular, a los trabajadores en las situaciones laborales más vulnerables, los cuales tienen un acceso limitado a los derechos laborales, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo decente, la no discriminación y el acceso a la justicia, Perú también es parte de la realidad problemática, ya que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2018) informó la existencia de más de 500 intervenciones por hostigamiento sexual en las regiones de Lima, Ancash, Arequipa, Cajamarca, Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto, Moquegua, Tumbes, Cusco, Piura y Lambayeque, al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE, 2018) señaló que desde octubre 2018 hasta febrero del 2019 se ha realizado 672 orientaciones y ha atendido 115 casos de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, de los cuales el 97 % de las víctimas ha sido mujeres, así también, el diario Perú21 (2018) indica que el 30% de las personas son víctima de acoso en el trabajo, principalmente por discriminación (42%), bullying laboral (39%), y hostigamiento sexual (19%).

En cuanto a los estudios previos a nivel internacional se consideran las investigaciones de Samudio, Abe y Ortiz (2017) quienes indican, que el maltrato verbal es más representativa, donde el perpetrador más importante es el familiar del paciente. Además Gonzales y Delgado (2012) indican que los trabajadores peruanos perciben mayor número de conductas de acoso, por parte de los ciudadanos españoles. Por otro lado, Medina (2016) en su estudio, no se encontraron diferencias significativas de presencia de mobbing en varones y mujeres, así pues, Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) refiere que en Bolivia el (76.8%) y Costa Rica (74.8%), fueron víctima de alguna forma de violencia psicológica como consecuencia de su trabajo actual. A nivel nacional se considera a las investigaciones de Muñoz del Carpio et al (2016) donde afirma que la violencia contra los médicos es frecuente en los hospitales de Arequipa, además, el (79.8%) de los trabajadores peruanos han sido víctima de alguna forma de violencia psicológica como consecuencia de su trabajo actual (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016). Así pues, Reyes, Rodríguez, Grasset, Cuadrado y Zúñiga (2017) descubrieron que el 31% fue humillado o ridiculizado públicamente, el 25% recibió ataques a su reputación, al 21% se le criticó y se sintió descalificado tan severamente en su trabajo que duda de su capacidad para hacer bien sus tareas, un 20% señala que se han ignorado sus éxitos laborales y se han atribuido maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad o la suerte y un 16% asegura que su presencia ha sido ignorada por las jefaturas, dirigiéndose exclusivamente a terceros, así mismo, un 20% sufrió alguna forma de acoso sexual, de los cuales un 14% sufrió algún tipo de acercamiento intimidante (tocar cintura, hablar al oído, besos no deseados). El 61% de los eventos se produce en primer año de residencia, disminuyendo a un 20% en segundo año, por el otro lado, 82% de los acosadores fueron hombres.

De tal manera, se considera como objetivos determinar la diferencia significativa en cuanto al nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019.

2. Materiales y Métodos

El presente estudio es de tipo comparativo de corte transversal, diseño no experimental ya que no existe manipulación de variable y se procede a recolectar datos en un solo momento, para finalmente identificar las diferencias o similitudes (Pino, 2013).

2.1. Participantes

Para el presente estudio participaron 165 docentes siendo el 23.6 % (39) varones y el 76,4% (126) mujeres, que oscilaban entre las edades de 30 a 56 años; quienes pertenecían a dos instituciones educativas; el 60.0 % representado por 99 participantes correspondiente a la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 152, así mismo, el 40.0 % representado por 66 participantes pertenecientes a la Institución Educativa Fe y Alegría 32 del distrito de San Juan de Lurigancho de la ciudad de Lima, quienes participaron de manera voluntaria para fines del estudio.

2.2. Instrumentos

Para evaluar la variable Acoso Laboral se empleó el cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) adaptado al español por Gonzales y Rodríguez (2005) dicho instrumento se encuentra organizado en 60 ítems divididos en 6 dimensiones: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal; con alternativas de tipo Likert; 1= no ha experimentado esa conducta en absoluto, 2=si la ha experimentado un poco, 3=si la ha experimentado moderado, 4=si la ha experimentado bastante, 5=si la ha experimentado mucho o extremadamente, respecto a la validez de contenido participaron tres jueces quienes evaluaron la pertinencia, coherencia, congruencia y claridad, en cuanto a la confiabilidad se obtuvo ($\alpha = .96$), con dicho resultado se afirma que el instrumento es válido y confiable.

2.3. Análisis de datos

En primera instancia se presentó un documento de autorización a nombre de la escuela profesional de psicología de la Universidad Peruana Unión; dirigido a la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 152 y la institución educativa Fe y Alegría N° 32, ya después de haber recibido la autorización se coordinó los tiempos, durante el lapso establecido se procedió a la entrega de la encuesta para seguidamente dar lectura al consentimiento informado donde cada participante compromete a colaborar voluntariamente, pasado los 20 minutos cada sujeto procede a la entrega de las encuestas resueltas.

Con respecto al análisis, los datos obtenidos se procede a vaciar en el programa Excel con el propósito de organizar. Subsiguientemente, se introduce al paquete estadístico SPSS versión 22.0. Donde se calcularon las frecuencias y porcentajes de la variable, para identificar las diferencias o similitudes, tanto del constructo y sus componentes, se ejecuta la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov. A partir de los indicadores se considera una prueba no paramétrica U Mann Withney. 39.4 50.5

3. Resultados y Discusión

3.1. Nivel de Acoso Laboral

En la tabla 1, se puede apreciar respecto al acoso laboral de manera general que el 39.4% (26) del la I.E Fe y Alegría 32 y el 50.5% (50) de la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 se encuentran dentro de la categoría media, pero la predominancia en el nivel alto es en la I.E Jose Carlos Mariategui N° 0152 con un 26.3% (26); a diferencia de la I.E Fe y Alegría 32 con un 24.2% (16). Respecto a la dimensión desprestigio laboral el 53.0% (35) del la I.E Fe y Alegría 32 representa a la categoría baja, por lo contrario el 53.5% (53) representa a la categoría alta en la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 . Respecto a la dimensión entorpecimiento del progreso el 75.8% (50) de la I.E Fe y Alegría 32 y el 62.6% (62) de la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 se caracteriza con un nivel medio. Así mismo la dimensión incomunicación o bloqueo de la comunicación el 72.7% (48) de la I.E Fe y Alegría 32 y el 73.7%(73) de la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 se identifican con el nivel medio. Además, la dimensión Intimidación encubierta el 93.9% (62) I.E Fe y Alegría 32 y el 83.8% (83) de la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 se identifica con el nivel medio. Por el contrario, la dimensión intimidación manifiesta el 53.0% (35) de la I.E Fe y Alegría 32 y el 62.6% (62) de la I.E Jose Carlos Mariategui N° 0152 se encuentra dentro de la categoria baja. Por último, en la dimensión desprestigio personal el 84.8% (56) de la I.E Fe y Alegría 32 y el 72.7% (72) de la I.E José Carlos Mariategui N° 0152 se ubica en la categoría media.

Tabla 1

Nivel de acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2019

		Instituciones Educativas					
		Fe y Alegría N° 32			José Carlos Mariategui N° 0152		
		Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Acoso Laboral	N	24	26	16	23	50	26
	%	36.4	39.4	24.2	23.2	50.5	26.3
Desprestigio laboral	N	35	9	22	35	11	53
	%	53.0	13.6	33.3	35.4	11.1	53.5
Entorpecimiento del progreso	N	0	50	16	0	62	37
	%	00.0	75.8	24.2	00.0	62.6	37.4
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	N	0	48	18	0	73	26
	%	00.0	72.7	27.3	00.0	73.7	26.3
Intimidación encubierta	N	0	62	4	0	83	16
	%	00.0	93.9	6.1	00.0	83.8	16.2
Intimidación manifiesta	N	35	21	10	62	32	5
	%	53.0	31.8	15.2	62.6	32.3	5.1
Desprestigio personal	N	0	56	10	0	72	27
	%	00.0	84.8	15.2	00.0	72.7	27.3

3.2. Prueba de normalidad

En la tabla 2, se observa la prueba de bondad de ajuste a la curva normal. tomándose los valores de Kolmogorov-Smirnov; debido a que se consideró un total de 165 participantes; lo cual es mayor a 50 individuos, las evidencias encontradas nos indican valores de .000, por lo tanto se asume que los datos no proviene de una distribución normal, razón por la que se empleó una prueba no paramétrica U Mann Withney.

Tabla 2

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para la variable de estudio

Constructo	Media	Desviación estándar	Kolmogorov-Smirnov	p-valor	
Acoso Laboral	Mobbing	65.73	6.921	0.204	0.000
	Desprestigio laboral	16.37	3.087	0.221	0.000
	Entorpecimiento del progreso	7.75	1.391	0.383	0.000
	Incomunicación o bloqueo de la comunicación	9.60	1.306	0.410	0.000
	Intimidación encubierta	7.13	0.375	0.518	0.000
	Intimidación manifiesta	6.78	1.190	0.332	0.000
	Desprestigio personal	7.63	1.001	0.408	0.000

3.3. Comparación de los puntajes de Acoso Laboral

En la tabla 3, se evidencian las comparaciones de la variable acoso laboral entre docentes de ambas instituciones; Fe y Alegría 32 y José Carlos Mariategui N° 0152; cuyos valores indican que solo existen diferencias significativas en la dimensión estorpecimiento del progreso (U= 2725; P=0.29) y desprestigio personal (U= 2751; P=0.39), sin embargo, no se evidencian diferencias estadísticamente significativa en la variables acoso laboral (U= 2774;P= ,096) y las dimensiones; desprestigio laboral (U= 2827;P= ,125); incomunicación o bloqueo de la comunicación (U= 3173; P= ,687); intimidación encubierta (U= 2953;P= ,065); intimidación manifiesta (U= 2892;P= ,160).

Tabla 3

Prueba de comparación de medias por U de Mann Whitney

	Acoso Laboral	Desprestigio Laboral	Entorpecimiento del Progreso	Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	Intimidación en cubierta	Intimidación Manifiesta	Desprestigio Personal
U de Mann-Whitney	2774,000	2827,000	2725,000	3173,000	2953,000	2892,500	2751,000
W de Wilcoxon	4985,000	5038,000	4936,000	8123,000	5164,000	7842,500	4962,000
Z	-1,662	-1,533	-2,180	-,403	-1,846	-1,404	-2,065
P-Valor	,096	,125	,029	,687	,065	,160	,039

3.4. Discusión.

En cuanto al objetivo general se afirma que no existe diferencia en cuanto al acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019; esto quiere decir que 39.4 % de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 se ubica en un nivel medio, así mismo, el 50.5% de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui se ubica en el mismo nivel. Dichas evidencias son similares a los estudios desarrollados en el Perú por Horna (2019) donde indica que los docentes encuestados de la Institución Superior Certus Sede Independencia, arrojó como resultado que para la variable del mobbing se obtiene un rango medio del 36%. Así mismo, Marcas (2017) afirma que el 24.2% de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Puno se encuentra en el nivel medio de riesgo de mobbing. A su vez, el 47,6% de los docentes de facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, evidencian presencia de mobbing, es decir en algún momento han sido víctima (Blanco, Lazo y Rojas, 2013). Como también, Minchón (2016) encontró que los docentes fueron víctimas de algún tipo de comportamiento de acoso laboral. Por último, Rodríguez (2017) en su investigación concluye que el mobbing laboral se presenta de manera regular en los docentes de la Institución Educativa Politécnico Huáscar de la ciudad de Puno, por otro, los estudios contradictorios de Astuñague (2016) donde muestra que el 100.0% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza presenta un nivel alta de violencia psicológica. Además, Benites y Chinchayhuara (2012) señala el 48.1% de docentes presentan riesgo de ser víctimas de mobbing, en tanto el 14.8% de docentes manifiestan ser víctimas de mobbing. Igualmente, Molina y Huanca (2018) señala que los docentes del Colegio Adventista Americana de la Ciudad de Juliaca, mencionan haber experimentado mobbing a un nivel bajo de 98%. Por otro lado, en los estudios internacionales se encontró investigaciones similares, por Lara y Pando (2014) indican que en Docentes Universitarios del Sector Público manifiesta presencia de violencia psicológica en el 87,2%. Además, Domínguez et al. (2012) indica que en España un 75,1% de los trabajadores refiere haber sufrido alguna estrategia de acoso en los últimos 6 meses, por su parte, Leymann (1996) describe que el acoso laboral es el terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

En cuanto a los objetivos específicos, relacionado a la dimensión desprestigio laboral no existe diferencias; indicando que el 53.0% del la I.E Fe y Alegría 32 representa a la categoría baja, sin embargo, los docentes de la I.E José Carlos Mariátegui obtuvo el 53.5% representado por la categoría alta. Así mismo, se afirma que no existe diferencias en cuanto a la dimensión incomunicación o bloqueo de la comunicación y intimidación encubierta; ubicándose dentro de la categoría media en las dos Instituciones educativas, del mismo modo, no existe diferencias en cuanto al componente intimidación manifiesta ubicándose en la categoría bajo, por otro lado, existe diferencias en cuanto al factor entorpecimiento del progreso y desprestigio personal ubicándose en la categoría medio en la instituciones mencionadas, en el Perú se encontraron resultados similares; relacionados a la faceta desprestigio Personal por Astuñague (2016) afirma que el 100.0% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza padecen de violencia psicológico alta. Así mismo Benites y Chinchayhuara (2012) menciona que el 44,4% de los docentes señalan ser víctimas de algunos de los comportamientos de aislamiento, lo cual es similar a la dimensión de incomunicación o bloqueo de la comunicación. Así pues, Tamayo, Miraval y Tamayo (2014) indican que 63% de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco fueron y son víctimas de maltratos psicológicos, estos resultados son similares a la dimensión de intimidación encubierta y intimidación manifiesta. Así pues Molina y Huanca (2018) afirma que el 94,1% de los docentes del Colegio Adventista Americana de la Ciudad de Juliaca manifiestan haber experimentado un nivel bajo; estos resultados son similares a la dimensión desprestigio laboral, de tal manera, al mencionar la dimensión desprestigio laboral: Se considera aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o

calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros, entorpecimiento del progreso: Se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias, incomunicación o bloqueo de la comunicación: Es un bloqueo de la comunicación intraorganizacional dentro del contexto laboral, intimidación encubierta: Considerado como la amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos, intimidación manifiesta: Se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo. Finalmente, desprestigio personal: Se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar (Leymann, 1996).

En relación las limitaciones, se considera el número de participantes, razón por la que, dicho número no permitirá generalizar los resultados a poblaciones mas extensas; mas que solamente a las instituciones educativas donde se dearrollaron la investigación

4. Conclusiones

A través de los análisis se afirma no que existe diferencias en cuanto al nivel acoso laboral en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019.

Recomendaciones

Se sugiere para futuras investigaciones; ampliar la población de estudio en docentes de instituciones públicas y privadas con el propósito de generalizar los resultados. Del mismo modo, realizar réplicas del estudio.

Agradecimientos

Se agradece a los directores y docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N° 0152 y la Institución Educativa Fe y Alegría N° 32, ya que, dispusieron los tiempos necesarios para la aplicación de la encuesta, lo cual permitió la concretización satisfactoria del estudio.

Referencias

- Astuñague, K. (2016). *Acoso laboral en docentes contratados del Instituto Superior de Educación público Honorio Delgado Epinoza. Arequipa, 2016* (Tesis maestría). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9557/K4.1972.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benites, K; Chinchayhuara (2012). *Mobbing en los docentes de la facultad de Ingeniería Mecánica de la UNCP-2012*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/835/TTS_84.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco, M; Lazo, C; Rojas, A. (2013). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL 2013. *Investigacion Valdizana*. 9, *1* Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/39/39>
- Campero-Espinoza, A; Moncada-Arias, A.G. Robles-Mendoza, R.A; Marroquin-Santa Cruz, J.A; Atamari-Anahui, N. (2015). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú 2015. *Acta Médica Peruana* 33 (2). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v33n2/a15v33n2.pdf>
- Domínguez, J; Padilla, I; Domínguez, J; Martínez, M; Ortega, G; García, M; Moreno, A; (mayo, 2012). *Medicina y seguridad del trabajo*. Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta 58 (227). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n227/original4.pdf>
- De Miguel-Barrado, V; Prieto-Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Horna, P. (2019). *Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019*. (Tesi de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37177/Horna_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Internacional del servicio público. (2013). *¡es hora de acabar con la violencia contra la mujeres!* Recuperado de <http://www.world-psi.org/es/es-hora-de-acabar-con-la-violencia-contra-las-mujeres>
- Lara, J; Pando, M. (marzo, 2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia y trabajo*, 16 (49). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art08.pdf>
- Leymann, H. (1996). *Mobbing La persécution au travail*. Recuperado de https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=7003838426&searchurl=an%3Dleymann%2Bhein%26sortby%3D20%26tn%3Dmobbing%2Bla%2Bpers%25E9cution%2Bau%2Btravail&cm_sp=snippet_-_srp1_-_title1
- Marcas, G. (2014). *Relación entre habilidades sociales y mobbing en docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca – Puno 2014*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6635/A5.1526.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de trabajo y promoción de empleo (2018). Recuperado de www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mas-de-15-000-personas-buscaron-informacion-sobre-acoso-sexual-laboral-a-traves-del-ministerio-de-trabajo/
- Medina, O. (junio, 2015). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociado. *Gaceta médica de México*. Recuperado de https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf
- Minchón, M. (2016). *Factores asociados al acoso laboral a docentes de cinco facultades en una Universidad pública – Region de Libertad*. (Tesis de licenciatura). Recueprado de

- dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10228/MINCHÓN%20BENITES%2c%20Marco%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, J; Huanca, M. (2018). *Mobbing y desempeño laboral en los docentes del Colegio Adventista Americana de la Ciudad de Juliaca, 2018*. (tesis de licenciatura). Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1918/Josefina_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, perspectivas y acción sindical*. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Género y salud* <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Pino, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: San marcos
- Perú21.(2018). Conoce cómo proceder ante los casos de acoso sexual laboral y hostigamiento en el trabajo. Recueprado de <https://peru21.pe/economia/acoso-laboral-proceder-caso-tipo-393844-noticia/>
- Pando, M; Aranda, C; Salazar, Jo; Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 21,1. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248180004.pdf>
- Tamayo, M; Miraval, Z; Tamayo, M. (2014). Factores asociados al mobbing en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco – 2014. *Investigación Valdiviana*. 8, 2. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/267/256>
- Reyes, F; Rodriguez-Ruckert, I; Grasset-Escobar, E; Cuadrado-Nahum, C; Zuñiga-Valpreda, C. (2017) Acoso laboral y sexual hacia residentes en Chile. *ScienceDirect* 22 (6). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505717300856>
- Rodriguez, M. (2017). *El mobbing laboral en la Institución Educativa secundaria Politécnico Huáscar de la ciudad de Puno*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11088/Rodriguez_Aza_Max_Erick.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Samudio-Dominguez, G; Abe-Abe, E; Ortiz-Cuquejo, L. (2017). Agresiones violentas contra los trabajadores de la salud pediátrica en el ámbito laboral: una realidad que no debe ser ignorada. *Salud publica Parag*.7 (1). Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/rspp/v7n1/2307-3349-rspp-7-01-28.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2018). *SUNAFIL realizó operativos simultáneos de orientación contra el hostigamiento sexual laboral en Lima y provincias*. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/5986-sunafil-realizo-operativos-simultaneos-de-orientacion-contra-el-hostigamiento-sexual-laboral-en-lima-y-provincias.html>
- Gonzales, J y Rodríguez, M. (2005).Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization. *Modificado. Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática*. Recuperado de <http://gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
- Gonzales, D; Delgado, S. (junio, 2012). Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM), España. *Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el lipt-60*, 19(1). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v19n1/a12v19n1.pdf>
- Muñoz del Carpio-Toial, A; Valdivia-Fernández, B; Velasquez -Lazo, C; Valdivia-Rodríguez1a, V; Arroyo-Tovar, G; Toia-Larsen, M; Selis-Fernandez, A. (2016). Violencia contra médicos en hospitales de Arequipa, Perú 2016. *Acta medica Peruana*. Recueprado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v33n2/a02v33n2.pdf>

Universidad Peruana Unión
Escuela Profesional de Ciencia de la Salud
Cuestionario de estrategia de acoso en el trabajo.
LIPT-60

I. Consentimiento informado

Un buen día estimado(a), mi Nombre es Mirella Katherine Irazabal Chumbes y soy estudiante de la Universidad Peruana Unión, seguidamente encontrarás un cuestionario sobre la Acoso Laboral, éste instrumento nos ayudará a observar el nivel de Acoso en los profesores de las instituciones públicas. Su participación es totalmente voluntaria y no es obligatorio. Sus datos personales serán resguardados con discreción si en caso acepta participar de ésta investigación, agradecemos su participación, pues es a una buena causa.

Firma

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar de este estudio.

II. Datos

1. Género: Masculino () Femenino ()

2. Edad: _____

3. Grado Académico: Bachiller () Licenciado ()

Maestría () Doctorado ()

III. Cuestionario LIPT 60

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

el cero ("1") si **no** ha experimentado **esa conducta en absoluto**

el uno ("2") si la ha experimentado **un poco**

el dos ("3") si la ha experimentado **moderada o medianamente**

el tres ("4") si la ha experimentado **bastante**

el cuatro ("5") si la ha experimentado **mucho o extremadamente**

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

	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada					
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	1	2	3	4	5
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	1	2	3	4	5
31	Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	1	2	3	4	5
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	1	2	3	4	5
33	33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	1	2	3	4	5
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	1	2	3	4	5
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	1	2	3	4	5
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	1	2	3	4	5
37	Le obligan a realizar tareas humillantes	1	2	3	4	5
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	1	2	3	4	5
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	1	2	3	4	5
40	Le amenazan con violencia física	1	2	3	4	5
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia	1	2	3	4	5
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	1	2	3	4	5
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	1	2	3	4	5
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas	1	2	3	4	5
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	1	2	3	4	5
47	Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	1	2	3	4	5
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	1	2	3	4	5
49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	1	2	3	4	5
50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	1	2	3	4	5
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	1	2	3	4	5
52	No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	1	2	3	4	5
53	Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	1	2	3	4	5
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	1	2	3	4	5
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	1	2	3	4	5
56	Exageran sus fallos y errores	1	2	3	4	5
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	1	2	3	4	5
58	Controlan de manera muy estricta su horario	1	2	3	4	5
59	Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	1	2	3	4	5
60	Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	1	2	3	4	5



Una Institución Adventista

Lima, 28 de Mayo de 2019

Señor
Hno. Alfonso Ortiz De Apodaca Idiazabal
Director de la Institución Educativa Fe y Alegría 32

Asunto: Autorización para ejecutar
proyecto de investigación

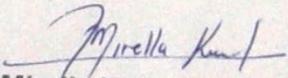
Apreciado Señor Director:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, esperando que goce de sus bendiciones en la labor que usted desempeña.

El motivo de la presente es para presentar al estudiante Mirella Katherine Irazabal Chumbes identificado con código 201520469 de la Escuela Profesional de Psicología, quien es autor del proyecto de investigación titulado "Acoso laboral en los docentes de la institución Educativa Fé y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N°0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019" teniendo en cuenta que dicho proyecto es requisito indispensable para optar el grado bachiller

Agradezco la atención prestada y me despido esperando pueda acceder a la solicitud manifestada.

Atentamente.


Mirella Katherine Irazabal Chumbes
Est. De Psicología



AUTORIZADO
28/05/19



Una Institución Adventista

Lima, 28 de Mayo de 2019

Señor
Lic. Gilberto Llaja Maslucan
Director de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui

Asunto: Autorización para ejecutar
proyecto de investigación

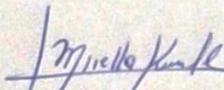
Apreciado Señor Director:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, esperando que goce de sus bendiciones en la labor que usted desempeña.

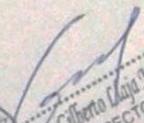
El motivo de la presente es para presentar al estudiante Mirella Katherine Irazabal Chumbes identificado con código 201520469 de la Escuela Profesional de Psicología, quien es autor del proyecto de investigación titulado "Acoso laboral en los docentes de la institución Educativa Fé y Alegría 32 y la Institución Educativa José Carlos Mariátegui N°0152 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019" teniendo en cuenta que dicho proyecto es requisito indispensable para optar el grado bachiller

Agradezco la atención prestada y me despido esperando pueda acceder a la solicitud manifestada.

Atentamente.


Mirella Katherine Irazabal Chumbes
Est. De Psicología




Lic. Gilberto Llaja Maslucan
DIRECTOR
28-05-19