



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Protección frente al acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -
2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Benites Cuellar Carlos Guillermo (ORCID: 0000-0002-7618-2387)

ASESOR:

Mgr. Rafael Arturo Alba Callacna (ORCID: 0000-0003-4086-0796)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios que siempre me dio fuerza y tranquilidad para poder desarrollar mi investigación.

A mis padres que siempre estuvieron conmigo en todas las situaciones difíciles que te da la vida y a mis docentes por siempre aconsejarme para hacer un buen profesional.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a mis padres por ser parte de mi vida y por el esfuerzo que hicieron al apoyarme en mis estudios sé que fue difícil pero ya el objetivo que se propuso está por alcanzarse, solo quiero decirles que los quiero mucho y gracias por estar siempre conmigo.

Agradezco también a mis asesores de tesis como el Abg. Edgar Rucana Macedo, Mgtr. Rafael Alba Callacna y al Mgtr. Natividad Teatino Mendoza por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

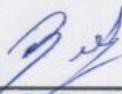
También agradezco a los docentes de las instituciones educativas Pedro Pablo Atusparia y Juan Valer Sandoval por haberme apoyado con la aplicación de mi encuesta sin ellos no hubiera podido terminara mi investigación.

Y para finalizar, también agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de Universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Benites Cuellar Carlos Guillermo estudiante de la carrera de derecho, declaro que todos los resultados obtenidos en la presente investigación, previo a la obtención del título de abogado son absolutamente originales, auténticos y personales; por lo que son de mi exclusiva responsabilidad, en tanto asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Benites Cuellar Carlos Guillermo
D.N.I N° 70932318

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.Introducción	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Trabajos Previos	3
1.4 Teorías Relacionadas ala Tema	5
1.4.1 Definición de la Variable: Acoso Laboral	5
1.4.2 Fases De Mobbing o Acoso Laboral	5
1.4.3 Clases De Mobbing o Acoso Laboral	6
1.4.4 Las Partes Que Intervienen En El Acoso Laboral	7
1.4.5 Principios Jurídicos	8
1.4.6 Pasos para denunciar el acoso laboral	9
1.4.7 Vía Judicial	9
1.4.8 Incorporación del Acoso en el Código Penal	10
1.5 Justificación	10
1.6 Hipótesis	11
1.7 Objetivos	11
II. Método	12
2.1 Diseño de Investigación	12
2.2 Variable y Operacionalización	13
2.3 Población y Muestra	14
2.4 Aspectos Éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencias	46
VIII. Anexos	47

RESUMEN

Mobbing se refiere a la acción de una o varias personas de un empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con el objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos resumirlo como el maltrato reiterado y con un objetivo determinado.

El principal motivo que llevan a una persona a ejercer esa clase de acoso sobre otras, aunque suene sorprendente a algunos, es la envidia. La envidia entendida como celos del éxito de la futura víctima. Desde el punto de vista del marco legal, el mobbing no está regulado de manera específica en el Perú. Sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones. Si el acoso proviene del empleador, existe una regulación expresa contenida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30- actos de hostilidad). Suecia fue el pionero en esta legislación, tipificando en 1983 el acoso moral o psicológico en el trabajo como delito. No yéndose tan lejos aquí en Sudamérica Colombia el congreso decreto la ley 1010 del 23 de enero del 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. La concientización social ha de ser progresiva, Los acosadores no entienden la democracia ni lo que es el respeto de las personas. Y la sociedad debe amonestarlos para defender el derecho de las víctimas, proteger los intereses del estado, administrar justicia y educar a los que entorpecen gravemente la convivencia por encontrarse en estadios inferiores de moralidad. Según la existencia de actitudes hostiles de forma sistemática, duraderas en el tiempo, y con diferentes consecuencias variables (sufrimiento psíquico, accidentabilidad, absentismo laboral, etc.) es lo denominado mobbing.

Mediante la presente tesis pretendemos apoyar a los trabajadores para que tengan conocimiento de cómo poder actuar ante estos actos hostiles, aportando conclusiones y una propuesta para la prevención del acoso. Haciendo respetar sus derechos fundamentales como por ejemplo el derecho al trabajo.

Palabra Clave: Víctima, Acosadores, Empresa

ABSTRACT

Mobbing refers to the action of one or several people of a company, society or institution directed against a co-worker in order to get him to leave his post, undermine his self-esteem or raise that of the stalkers. We can summarize it as repeated abuse and with a specific objective. The main reason that lead a person to exercise that kind of harassment over others, although it sounds surprising to some, is envy. Envy understood as jealous of the success of the future victim. From the point of view of the legal framework, mobbing is not specifically regulated in Peru. However, it is covered, in some way, by various provisions. If the harassment comes from the employer, there is an express regulation contained in the Single Ordered Text of the Law on Labor Productivity and Competitiveness (Article 30- acts of hostility). Sweden was the pioneer in this legislation, typifying in 1983 moral or psychological harassment at work as a crime. Not going so far here in South America Colombia the congress decreed the law 1010 of January 23, 2006 "through which measures are taken to prevent harassment and other harassment in the framework of labor relations." Social awareness must be progressive. The stalkers do not understand democracy or what is respect for people. And society must admonish them to defend the right of victims, protect the interests of the state, administer justice and educate those who seriously hinder coexistence by being in lower stages of morality. According to the existence of hostile attitudes in a systematic way, lasting over time, and with different variable consequences (psychic suffering, accident rate, absenteeism, etc.) is what is called mobbing. Through this thesis we intend to support workers so that they have knowledge of how to act in the face of these hostile acts, providing conclusions and a proposal for the prevention of harassment. Enforcing their fundamental rights such as the right to work.

Keywords: Victim, Stalkers, Business

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

A nivel internacional, el acoso en el lugar de trabajo es un problema que se ve todos los días en las compañías de Costa Rica, pero se dice poco sobre esta situación. Pero la sociedad ya está aprendiendo a identificarlo y está buscando formas de combatirlo. Una encuesta realizada conjuntamente en Ecuador, Uruguay y Costa Rica mostró que el acoso laboral afecta al 62.9% de los trabajadores nacionales. El estudio se realizó en una muestra de 1,200 personas, 400 en cada uno de los países. El informe agrega que el 55,4% del acoso perteneció a la empresa privada y el 44,6% a la empresa pública. (Encuesta revela que el 63% de trabajadores ticos vive acoso laboral, 2019, marzo 26). En Estados Unidos La propuesta promovida por la senadora demócrata Patty Murray, prohíbe la represalia contra las reclamaciones y daños por reclamaciones, y protege la confidencialidad del trabajador en un caso debido a estos problemas. Incorpora maneras de castigar el tipo de acoso mencionado y añade estrategias preventivas y contra malas prácticas en el lugar de trabajo. Además, la iniciativa, que debe debatirse y aprobarse en ambas casas para entrar en vigor. De acuerdo con la Unión Americana para las Libertades Civiles, este proyecto aumenta las protecciones para empleados de pequeñas empresas y contratistas independientes y federales que hasta ahora han sido excluidos de la legislación actual. (Presentan en Estados Unidos proyecto de ley contra el acoso laboral, 2019, abril 09)

A nivel nacional el presidente Martin Vizcarra, lideró el lanzamiento de la Línea 1819 para delatar el acoso laboral y poder reaccionar como un estado desde el principio. En una conferencia con el Ministerio de Trabajo y Empleo, Christian Sánchez, el presidente recordó que algunos de los casos emblemáticos de violencia en el país comenzaron con el hostigamiento que no se trató a tiempo y alcanzó un grado de agresión posterior. (Vizcarra: la indiferencia ante el acoso laboral también es violencia, 2018, octubre 15). El comportamiento agresivo, amenazante o satírico del jefe o compañeros de trabajo en relación con una o varias personas en su entorno de trabajo son algunas características del acoso en el lugar de trabajo, pero no son las únicas. El psicólogo Pablo Ocampo, del

Instituto Nacional de Salud (INS) del Ministerio de Salud (Minsa), dijo que este problema también es revelado cuando hay abuso de poder, tortura psicológica, abuso verbal o físico, frecuente y sistemático en el ambiente de trabajo. La gran mayoría de los casos de acoso en el lugar de trabajo son de tipo descendente (vertical), de jefe a subordinado, pero también ocurre entre pares (horizontal) y, en menor escala, de subordinado a jefe (ascendente). (El acoso laboral y el tremendo daño que provoca en sus víctimas, 2018, mayo 6). El acoso y la discriminación de género contra las mujeres, los principales problemas del siglo pasado, permanecen en las empresas hoy en día, aunque las mujeres se están integrando cada vez más en más puestos de trabajo y niveles, cada vez más altos. Asimismo, la última encuesta sobre la realidad laboral de las mujeres en el país, elaborada por Aptitus.com, muestra que el 30% de los peruanos siguen siendo víctimas de acoso laboral. (Perú: casi un tercio de mujeres aún sufren acoso laboral, 2015, marzo 11)

A nivel local una denuncia por hostigamiento laboral y abuso de autoridad han formulado las docentes del colegio Mariano Santos contra la promotora del plantel, mayor PNP Karina Burga Rojas. Las maestras de Cohaila, Matilde Arias, Teresa Ramos Rojas, Carito Saira Vizcarra, María Lourdes Mamani Quispe Cohaila Chipana e indicó que el alférez ignora la autoridad del director Carlos Flores y le pide que le informe sobre el trabajo con los estudiantes. Señalan que han sido hostigados desde abril y, por lo tanto, se quejaron a UGEL Santa y lo denunciaron a la Fiscalía. (Quejan a oficial de la PNP por abuso laboral en IE Mariano Santos, 2018, junio 26). En Chimbote Una maestra del Centro Educativo “San Luis de La Paz” denunció acoso laboral y amenazas de muerte todo por insistir que un maestro era beneficiado con sus asistencias en el plantel donde labora. No es justo que por reclamar algo que parecía injusto, venga y reciba amenazas que han afectado mi salud, agregándole que sufro un acoso laboral por parte de los directivos que en su mayoría son abogados, en vez de apoyarme hasta he recibido una carta notarial de parte de la sub Directora esto no es dable no es posible, poco les interesa si algo me pasa, más le importa la imagen del colegio, entonces por que dejan que pasen estas cosas con su plana docente”, manifestó muy mortificada Lucrecia Velásquez Turriate. (Maestra denuncia acoso laboral y coacción de sus mismos colegas, 2014, noviembre 27)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019?

1.3. TRABAJOS PREVIOS:

Ajata, E (2011) “Bases Institucionales y Jurídicas para prevenir y sancionar el acoso laboral en el ámbito de las relaciones laborales” Quién tenía como objetivo general analizar a partir de la teoría del acoso en el lugar de trabajo, la causa, los efectos y las consecuencias de la misma, y luego crear bases legales y mecanismos institucionales que permitan la prevención efectiva y las herramientas de sanción para proteger a la persona en las relaciones laborales. Y se llegó a la conclusión de que un instrumento legal que permite, en principio, prevenir, pero también castigar, el mobbing en la perspectiva de proteger a todos en su entorno laboral es el mecanismo que será una forma de abordar el problema, incluso si no se elimina por completo, pero permitirá prevenir y tomar conciencia de cuán destructivas pueden ser las lesiones laborales para la condición humana y la sociedad. Escudero, M (2011) “Impacto del Acoso Laboral y los Conflictos Interpersonales en la salud de los trabajadores del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires” Quién tenía como objetivo general nivelar los componentes psicosociales relacionados con los conflictos laborales e interpersonales en los casos del poder judicial impuesto por el Oficial de Resolución de Disputas en el contexto de la demanda de intervención debido a las consecuencias de la provisión de justicia. Uso el instrumento del cuestionario y la entrevista. Y se concluyó que el acoso en el trabajo determina un mayor agotamiento emocional y un menor rendimiento en el trabajo de los individuos acosadores. Los trastornos psicopatológicos y se identificaron en la mitad de las personas que estuvieron expuestas a situaciones laborales y en una cuarta parte de las personas en conflicto laboral. Miguel, V. y Prieto, J (noviembre, 2016). El mobbing es una realidad, lo corrobora el informe Eurofound (2015), que advierte que los trabajadores de la UE han sufrido un comportamiento social negativo (abuso verbal, atención sexual no deseada, amenazas, tratamiento ofensivo, violencia física, acoso sexual y hostigamiento). En la cual a aumento del 33% entre 2005 y 2015.

Casahuilca, R (2016) “Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015” Quién tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre acoso laboral y desempeño en el trabajo de los trabajadores del Centro de Salud de Chilca -2015. uso el instrumento del cuestionario. Y se concluyó que el desempeño en el trabajo de los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es medio especializado como un desempeño normal del trabajo, informando que el nivel de estimulación es bajo, pues el equipo no tiene incentivo. perturbando la productividad de cada trabajador. Trujillo, L (2014) “Mobbing: el acoso moral en la relación laboral” Quién tuvo como objetivo general mostrar que la ley de productividad y competitividad laboral, del decreto-ley n. ° 728, artículos 29 y 30, no es eficaz para garantizar la protección de los derechos de los empleados afectados por el acoso. Uso el instrumento en el cuestionario. Y llegó a la conclusión de que el acoso no consiste en sentirse presionado, en el estrés de su propio empleo, sino en decirnos que hay un acoso sistemático contra el comportamiento agresivo, ofensivo y violento; forjan en la persona un desperfecto en su trabajo y en su físico y psíquico, por lo que las actitudes hostiles se repiten, degradan y violan la dignidad humana.

Rodríguez, J. y Noé, H. (junio,2017). Esta es la razón básica por la que se ha realizado este tipo de investigación, para conocer el verdadero tamaño de estos hechos y, por lo tanto, para romper el círculo del silencio y deshacer el patrón cultural para desarrollar estas situaciones de amenaza y violencia como un acoso regular dentro de un fenómeno común en el entorno laboral, por lo que hay un número significativo de empleados en cualquier entidad que causan o viven situaciones graves de intimidación. que el acoso tiene un carácter general: ocurren en todo tipo de institución educativa (públicos y privados), en todos los entornos (desde los más elegidos hasta los más marginales) y en todas las ciudades (desde grandes capitales hasta áreas rurales). Tejada, C (2016) “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública” Quién tuvo como objetivo general determinar la relación entre el entorno laboral y la participación organizativa de los empleados en una entidad pública. Uso el instrumento en el cuestionario. Y se llegó a la conclusión de que, en general, se considera que cuanto mayor es el entorno de trabajo, mayor es el compromiso organizativo que los empleados

demostrarán hacia su trabajo. Al evaluar el entorno laboral de manera general, se ha demostrado que los socios de la organización muestran una actitud positiva hacia su trabajo, lo que beneficia la realización y la gestión adecuada de sus actividades laborales. Laredo, A (2015) “Violencia Laboral en Enfermeras del Hospital del Seguro Social de Chimbote” Quién tuvo como objetivo general para determinar los tipos más comunes de violencia en el área de enfermeros del hospital III del seguro social Chimbote 2015. Utilizo el instrumento cuestionario. Y concluyo cuales son los tipos violencia más a menudo del área de enfermeros del Hospital Seguridad Social Chimbote es: Violencia psicológica, violencia sexual y violencia física con porcentajes de 88.9%, 9.5% y 6.3% y el tipo de violencia física que la enfermera subsiste como primeros atacantes son: el médico, enfermera y paciente.

1.4. TEORÍAS RELACIONADAS ALA TEMA:

1.4.1. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE: ACOSO LABORAL

“El acoso es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos e inferiores, lo que significa que la persona afectada es sometida a violencia psicológica extrema de manera sistemática y durante mucho tiempo, independientemente de la forma de expresión del acoso.” (Vicente y Cervera,2005, p.18) De acuerdo con Einarsen y hauge (2006) citado por Uribe (2011) “El acoso en el lugar de trabajo se refiere a los comportamientos negativos en curso dirigidos a uno o más empleados de sus superiores, colegas o ambos. Estos actos, no deseados por las víctimas, se realizan de forma deliberada o intencional, causando humillación, insultos y estrés tanto a las víctimas como a los testigos. Del mismo modo, perturban el trabajo y generan una atmósfera negativa en el trabajo.”. (p.55). El acoso laboral son conductas destructivas que se emplean en un centro de trabajo puede ser por parte del empleador o si no de los mismos compañeros de trabajos en la cual el acto hostil empleado genera exclusión, aislamiento o ridiculización del trabajador que sufrió tal acoso.

1.4.2. FASES DE MOBBING O ACOSO LABORAL:

Fases de Incidentes Críticos:

Para Castillo y Vásquez (2012, p.31) “en esta fase, La realidad se desencadena el acoso, se puede considerar como una lucha, una disputa, un desacuerdo entre las

personas que en un instante determinado adquieren una mayor participación. Esta primera fase no es realmente acoso, pero generalmente dura muy poco tiempo.”.

Fase de acoso y estigmatización:

Según Vicente y Cervera (2005), “En esta fase se elige a la persona que será víctima de acoso, se inician acciones contra ella y se señala particularmente como torpe, distraída, donde sus acciones la separan de los demás compañeros. En esta fase, la aspereza de la víctima causada por los ataques infringe incidentes críticos en forma de peleas, malentendidos, conflictos con colegas, compradores, gerentes, etc.” (p.27)

Fase de intervención de la dirección.

“En esta fase se involucra la estructura jerárquica y el acoso en la cual son considerados como un problema, pero este es el problema de la víctima ya que, debido al trabajo de estigmatización, la víctima es responsable de lo que está sucediendo y el acosador llega a convertirse en víctima, el proceso de estigmatización continúa y la verdadera víctima se convierte “oveja negra”. (Piñuel, 2001. p.67)

Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.

“La víctima suele buscar ayuda cuando es tarde, y puede obtener de su doctor una serie de diagnósticos erróneos o no del todo correctos, lo que aumenta su confusión y angustia. Se siente responsable de su propio acoso.”. (Vicente y Cervera, 2005, p.28)

Fase de salida o exclusión de la organización.

“Aquí Piñuel describe que las personas que eligen continuar en sus trabajos y enfrentar los ataques están comenzando a caer en reducciones sucesivas que aumentan con el tiempo, con el riesgo de ser despedidos debido a su bajo rendimiento o la ausencia repetida del trabajo.”. (Piñuel, 2001, p.68)

1.4.3. CLASES DE MOBBING O ACOSO LABORAL:

Para Piñuel (2001) El acoso se origina entre trabajadores o superiores jerárquicos que afectan tanto a hombres como a mujeres. A continuación, presentaremos las clases de acoso que se puede dar en el trabajo:

El acoso de otros compañeros de trabajo.

Este tipo de agresiones pueden ser provocados por varias razones, tal como apunta Leyman:

- ✓ Un conjunto de trabajadores intenta obligar a otro trabajador a involucrarse en las reglas implícitas fijadas por la colectividad.
- ✓ Hostilidad personal de uno o varios compañeros.
- ✓ Un grupo de trabajadores – la toma- con un compañero, debido a la falta de trabajo o aburrimiento.
- ✓ Se libera la agresión por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta)

El acoso a un superior por parte de sus subordinados.

Se señala dos tipos de acoso:

- ✓ Un grupo de trabajadores se rebela contra la designación de un jefe con el que no están de acuerdo.
- ✓ Un grupo de trabajadores se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, deliberando el acoso.

El acoso de un superior a un subordinado.

“El factor común del gerente prevalece de manera excesiva, desproporcionada y pervertida en su poder. El objetivo suele ser reducir la influencia social de un subordinado en su medio o forzarlo de manera inmoral para que abandone el trabajo voluntariamente o para solicitar su cambio o por su bajo rendimiento laboral, lo que lo elimina del lugar de trabajo.”. (Piñuel,2001, p.73)

1.4.4. LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL ACOSO LABORAL:

Según Piñuel (2001) las partes intervinientes son el acosador, la víctima, los cómplices y la organización, por lo tanto, estudiaremos cada uno de los participantes de dicho tema.

El Acosador:

Todos los sujetos pueden ser víctimas de acoso, así también todos pueden ser un acosador potencial, y no distinguen entre sexo o edad. Se mostrará al acosador cuando no es posible resolver ciertos problemas que surgen en la vida laboral, usa

la fuerza como principal arma de protección, lo que impone un miedo incontrolado a la persona o grupo de ellos. (Castillo y Vásquez, 2012, p.34)

La Víctima:

Según Piñuel (2004) los acosadores eligen casi siempre un mismo perfil de personas, que incitan en ellos profundos sentimientos de incomodidad (complejo de inferioridad), sentimientos de celo y envidia.

Los cómplices:

Los compañeros de la víctima que son testigos de acoso, pero con su actitud parecen cooperar con esto se convierten en cómplices. Detrás de estas personas, a menudo hay metas impensables para lograr cualquier tipo de beneficio, como un rango superior, curiosamente nunca observan ni escuchan algo.

La organización:

El acoso en el lugar de trabajo ocurre dentro de una organización, por lo tanto, uno de los elementos involucrados en su progreso y mantenimiento de ese fenómeno es el contexto de la organización.

1.4.5. PRINCIPIOS JURÍDICOS:

Para este problema cotidiano que se da en nuestra sociedad se puede identificar los siguientes principios:

Principio de Igualdad de Trato:

Previene la discriminación de acuerdo con las reglas en el sentido de que, si este último otorga a un trabajador un derecho, debe otorgarse a todos los demás.

Principio de Irrenunciabilidad:

Es un mecanismo normativo de autodefensa contra acciones realizadas por las partes. Este principio se basa en la necesidad de evitar desconectar la efectividad de las regulaciones laborales como resultado de las acciones hechas por su condición de parte más débil en la relación laboral.

Principio de Razonabilidad:

Tanto el empleado como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con el razonamiento lógico del sentido común, sin cometer el abuso del derecho de cada persona.

1.4.6 PASOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL:

Desde el punto de vista del marco legal, el mobbing no está regulado de manera específica en el Perú. Sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones. Si el acoso proviene del empleador, existe una regulación expresa contenida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30). En este caso, el mobbing puede ser concebido como un acto que afecta la dignidad del trabajador, por lo tanto, considerado un comportamiento hostil. En caso de acoso ejercido por el empleador, el trabajador puede informar del acto hostil y otorgar un plazo de seis días para que el empleador corrija su actitud. Si éste no modifica su comportamiento, el trabajador puede optar por dar por terminada la relación laboral o demandar judicialmente el cese de hostilidad. Si el acoso es originado por otro trabajador o por varios de ellos eventualmente se podría estar configurando la comisión de una falta grave. En este caso el trabajador tendría que advertir a su empleador acerca de lo que está ocurriendo, y, una vez que éste haya verificado los hechos, eventualmente puede proceder con el despido del agresor.

1.4.7 LA VÍA JUDICIAL:

Si la empresa hace caso omiso o responde de manera negativa a la carta enviada por el trabajador. Entontes hay dos opciones: A) El trabajador puede ir a un proceso judicial para que el juez determine si hay un acto de hostilidad o acoso laboral y cesen estos actos. B) También puede ir al Poder Judicial para pedir su despido, en tal caso se genera una indemnización y todos los derechos que tiene un trabajador ante un caso de despido arbitrario. La indemnización depende según el contrato como por ejemplo: Si es con contrato determinado la indemnización es el pago del sueldo multiplicado 1.5 y por los meses que faltan laborar según el contrato. Es decir, si un trabajador fue contratado por un año con un sueldo de S/1,000 soles y fue despedido al cumplir los 6 meses, la operación será la siguiente: $1000 \times 1.5 \times 6 = S/ 9000$ soles. Caso contrario si el trabajador que tiene un contrato indeterminado, la indemnización correspondiente será un mes y medio de sueldo por año de servicio; y la compensación por tiempo de servicio. El límite de la indemnización es de 12 sueldos.

1.4.8 INCORPORACIÓN DEL ACOSO EN EL CÓDIGO PENAL:

Según el decreto legislativo 1410 incorpora al código penal el artículo 151-A.- ACOSO que especifica lo siguiente: El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

1.5 JUSTIFICACIÓN:

Ante los sucesos de Acoso Laboral, algunos peligrosos, de los que se han hecho eco en todos los medios de comunicación y que han propiciado un clima de incertidumbre y preocupación sobre lo que está ocurriendo entre las relaciones laborales de una institución del estado, resulta de especial interés conocer cuáles son los tipos de acoso laboral más habituales en los centros educativos, y a partir de allí, saber los niveles de conocimiento de los profesores sobre la protección del acoso laboral, amparando a sus víctimas y frustrar el inicio y la consolidación de conductas negativas que se dan en las instituciones educativas. La presente investigación surge de la necesidad de estudiar el acoso laboral o mobbing en las instituciones educativas públicas, con el propósito de saber el nivel de conocimientos que tienen los profesores sobre este problema antisocial que se da en un ambiente laboral. La investigación busca proporcionar información que será útil a toda la comunidad para mejorar el alcance del problema en las instituciones.

Debido a que no se cuenta con suficientes estudios de alcance nacional sobre el fenómeno “MOBBING O ACOSO LABORAL” el presente trabajo es conveniente para afianzar un mayor conocimiento sobre la ocurrencia de cada tipo de acoso, sus características y las del acoso laboral.

Por otra parte, la investigación contribuye a ampliar los datos sobre el acoso laboral, para contrastarlos con otros estudios similares, y analizar las posibles variantes, según el género, grado de antipatía, el nivel socioeconómico, la gestión del centro (público o privada) y el contexto.

El trabajo tiene una utilidad metodológica, ya que se podrían realizar futuras investigaciones que utilizaran metodologías compatibles, de manera que se posibilitaran análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales concretos y evaluaciones de las intervenciones que se estuvieran llevando a cabo sobre la protección del acoso laboral en las instituciones educativas. La investigación es viable, pues se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

1.6 HIPÓTESIS:

Hi: Más del 5% de docentes sufren un alto nivel de acoso dentro de las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019.

Ho: Menos del 5% de docentes sufren un alto nivel de acoso dentro de las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019.

1.7 OBJETIVOS:

General:

Determinar cuál es el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019

Específicos:

Identificar el nivel de aislamiento que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019

Identificar el nivel de hostigamiento que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019

Identificar el nivel de humillación que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019

Identificar el nivel de amenaza que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019

Identificar el nivel de sobre carga laboral que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019

II. MÉTODO:

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño de investigación es No experimental del estudio descriptivo simple, ya que no se manipula la variable. Lo que hacemos en este estudio de investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. El tipo de nuestro estudio en cuanto a su profundidad es descriptivo simple, en la cual el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada.



Dónde:

M = Muestra (02 centros educativos de Nuevo Chimbote el Pedro Pablo Atusparia y Juan Valer Sandoval)

O = Acoso Laboral.

Instrumentos:

Técnica:

Encuesta: Para el presente estudio, esta técnica tiene como objetivo recopilar información, en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario.

Instrumento:

Cuestionario: Este instrumento, tiene como objetivo recoger información para saber el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas.

2.2 VARIABLE Y OPERACIONALIZACION:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Acoso Laboral	El Doctor Leyman lo define como la comunicación hostil o 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 mantenida en ella. (Cubillo,2008,p.20)	según la Real Academia de la Lengua Española el acoso laboral es perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos negativos dentro de un ambiente laboral y se evidencia por el aislamiento, hostigamiento, minimización, amenazas y sobre carga laboral.	Aislamiento	-Prohibición de la comunicación -Exclusión de eventos sociales
			Hostigamiento	-Trato hostil y grosero -Incitación a la agresión
			Humillación	- Profesional -Personal
			Amenazas	-Amenazas con la perdida de trabajo -Amenazas verbales (gestos)
			Sobrecarga Laboral	-Exceso de tareas absurdas -Negación de los recursos suficientes para la labor

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

Población:

El presente estudio consto de una población de 371 centros educativos entre públicos y privados (según la UGEL-SANTA) en la actualidad cuenta con un promedio de 2518 docentes y se encuentran distribuidos según los cuadros.

N° de Colegios de Nivel Inicial Publica	Número de Docentes
69	264

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Inicial Privado	Número de Docentes
83	254

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Inicial Publica No Escolarizados	Número de Docentes
49	49

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Inicial Privado No Escolarizados	Número de Docentes
14	14

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Primario Publico	Número de Docentes
32	523

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Primario Privado	Número de Docentes
70	486

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Secundario Publico	Número de Docentes
22	582

FUENTE: UGEL-SANTA

N° de Colegios de Nivel Secundario Privado	Número de Docentes
32	346

FUENTE: UGEL-SANTA

Muestra:

El muestreo aleatorio es la forma más común de obtener una muestra es la selección al azar. Es decir, cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido. Por lo tanto, según mi conveniencia se seleccionó 2 instituciones educativas el Pedro Pablo Atusparia y el Juan Valer Sandoval instituciones que fueron noticias sobre casos de acoso laboral. Una cuenta con 43 docentes y la otra con 29 docentes siendo un total de 72 docentes del nivel secundario que servirá para la aplicación del instrumento – cuestionario.

2.4 ASPECTOS ÉTICOS:

Se hace constancia que los postulados teóricos citados en la presente investigación, se encuentran debidamente citados, respetando así los derechos de autor; respecto a los resultados, se hace manifiesto que los mismos no han sido manipulados, así que fueron analizados e interpretados tal cual y como se dan en la realidad; por parte de las personas a las cuales se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, se mantuvo en confidencialidad sus identidades, a fin de proteger las mismas.

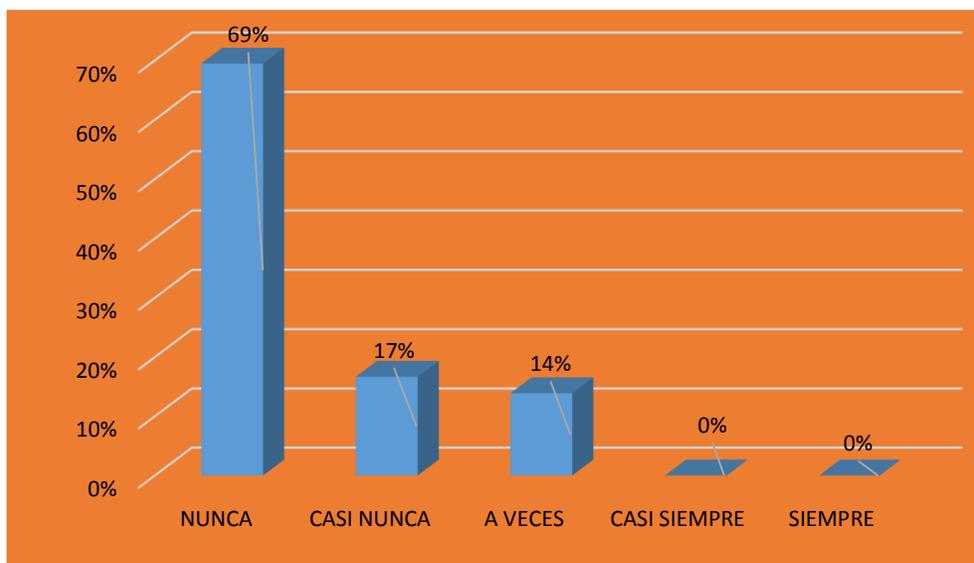
III. RESULTADOS:

Tabla 1: Me interrumpen continuamente impidiéndome expresarme

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	50	69%
CASI NUNCA	12	17%
A VECES	10	14%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 1: Me interrumpen continuamente impidiéndome expresarme



Fuente: tabla 1

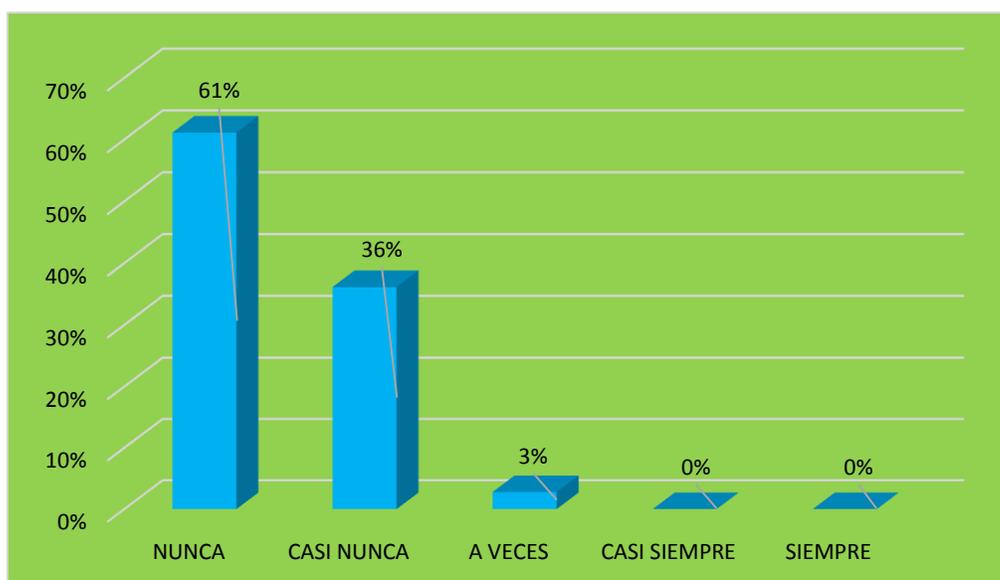
Descripción: En la tabla 1 se observa que el 69% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han sido interrumpido a expresarse, el 17% casi nunca, en tanto en 14 % de los profesores a veces fueron interrumpidos a expresarse.

Tabla 2: Limitan a los miembros de la institución educativa a comunicarse con usted

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	44	61%
CASI NUNCA	26	36%
A VECES	2	3%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 2: Limitan a los miembros de la institución educativa a comunicarse con usted



Fuente: tabla 2

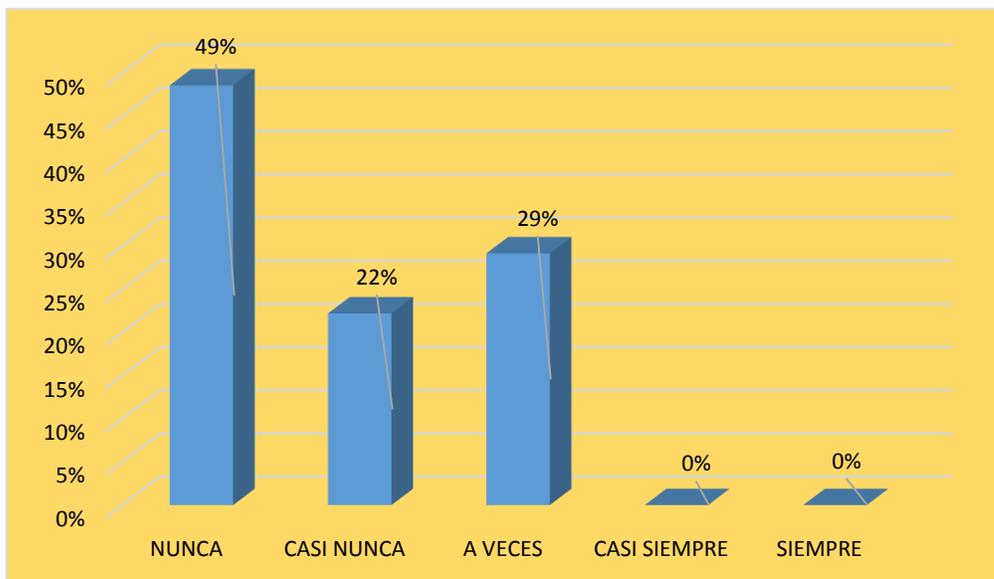
Descripción: En la tabla 2 se observa que el 61% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han sido limitados a comunicarse, el 36% casi nunca, en tanto el 3 % de los profesores consideran que a veces fueron limitados a comunicarse.

Tabla 3: Ha sido excluido de reuniones sociales relacionadas con el trabajo

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	35	49%
CASI NUNCA	16	22%
A VECES	21	29%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 3: Ha sido excluido de reuniones sociales relacionadas con el trabajo



Fuente: tabla 3

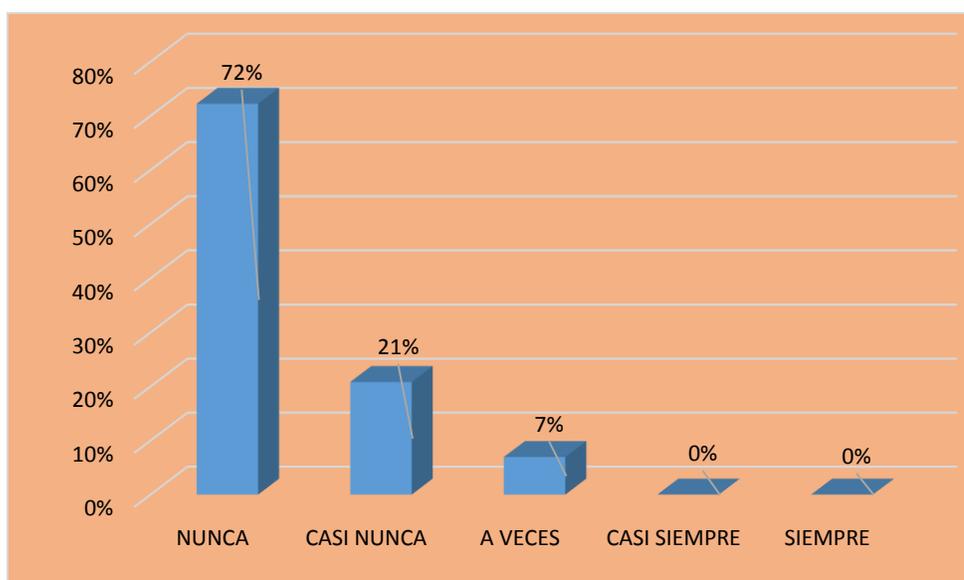
Descripción: En la tabla 3 se observa que el 49% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han sido excluidos de reuniones sociales con el trabajo, el 22% casi nunca, en tanto el 29 % de los profesores consideran que a veces fueron excluidos de reuniones sociales con el trabajo.

Tabla 4: Es víctima de exclusión en su trabajo por su status

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	52	72%
CASI NUNCA	15	21%
A VECES	5	7%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 4: Es víctima de exclusión en su trabajo por su status



Fuente: tabla 4

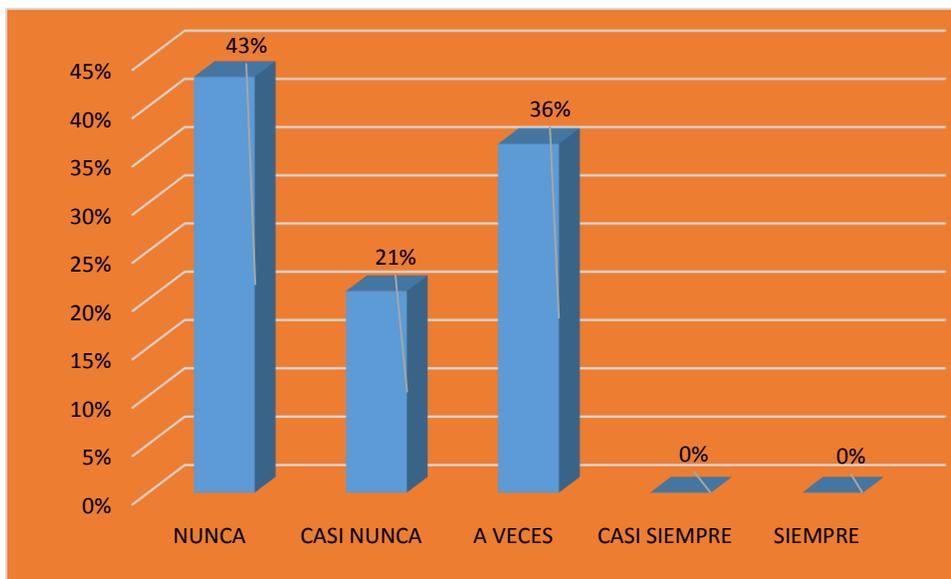
Descripción: En la tabla 4 se observa que el 72% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han sido víctima de exclusión en su trabajo por su status, el 21% casi nunca, en tanto el 7 % de los profesores consideran que a veces han sido víctima de exclusión en su trabajo por su status.

Tabla 5: usted ha recibido trato hostil por parte de su superior o de sus colegas

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	31	43%
CASI NUNCA	15	21%
A VECES	26	36%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 5: usted ha recibido trato hostil por parte de su superior o de sus colegas



Fuente: tabla 5

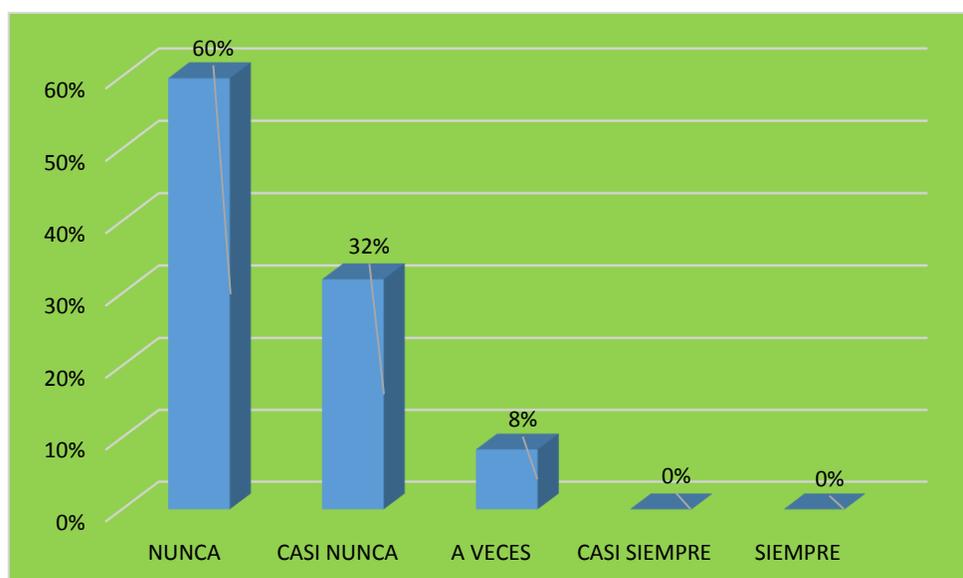
Descripción: En la tabla 5 se observa que el 43% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han recibido trato hostil por parte de su superior o colega, el 21% casi nunca, en tanto el 36 % de los profesores consideran que a veces han recibido trato hostil por parte de su superior o colega.

Tabla 6: En su centro de trabajo es continuo los actos hostiles

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	43	60%
CASI NUNCA	23	32%
A VECES	6	8%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 6: En su centro de trabajo es continuo los actos hostiles



Fuente: tabla 6

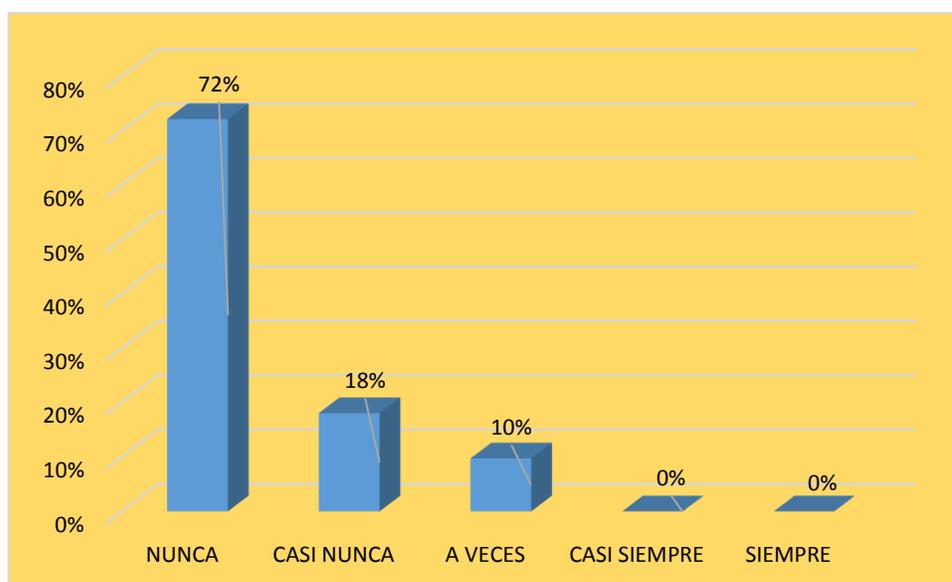
Descripción: En la tabla 6 se observa que el 60% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca es continuo los actos hostiles, el 32% casi nunca, en tanto el 8 % de los profesores consideran que a veces es continuo los actos hostiles.

Tabla 7: En su centro de trabajo incitan a la agresión en contra de una persona

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	52	72%
CASI NUNCA	13	18%
A VECES	7	10%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 7: En su centro de trabajo incitan a la agresión en contra de una persona



Fuente: tabla 7

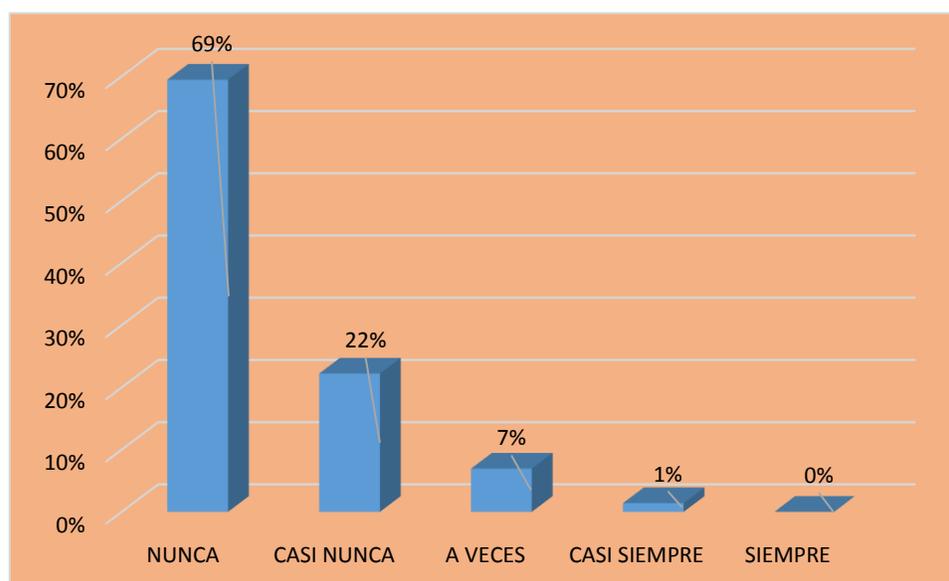
Descripción: En la tabla 7 se observa que el 72% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca incitan a la agresión en contra de una persona, el 18% casi nunca, en tanto el 10 % de los profesores consideran que a veces incitan a la agresión en contra de una persona.

Tabla 8: la agresión se da de manera frecuente en su trabajo

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	50	69%
CASI NUNCA	16	22%
A VECES	5	7%
CASI SIEMPRE	1	1%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 8: la agresión se da de manera frecuente en su trabajo



Fuente: tabla 8

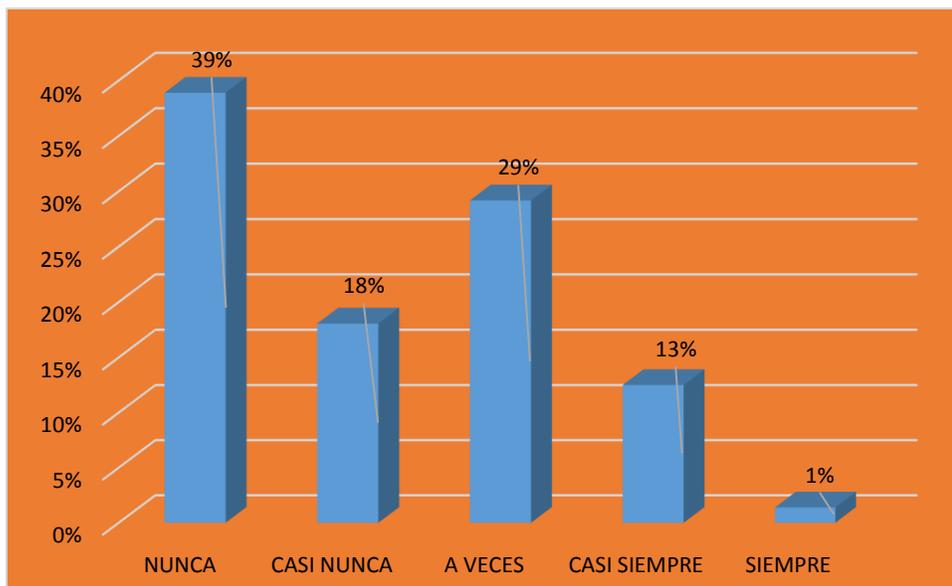
Descripción: En la tabla 8 se observa que el 69% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca se da con frecuencia la agresión, el 22% casi nunca, el 7% a veces, en tanto el 1 % de los profesores consideran que casi siempre se da con frecuencia la agresión.

Tabla 9: continuamente no valoran mi esfuerzo profesional

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	28	39%
CASI NUNCA	13	18%
A VECES	21	29%
CASI SIEMPRE	9	13%
SIEMPRE	1	1%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 9: continuamente no valoran mi esfuerzo profesional



Fuente: tabla 9

Descripción: En la tabla 9 se observa que el 39% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca valoran su esfuerzo profesional, el 18% casi nunca, el 29% a veces, el 13% casi siempre, en tanto el 1 % de los profesores consideran que siempre valoran su esfuerzo profesional.

Tabla 10: limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, para no superarme.

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	42	58%
CASI NUNCA	18	25%
A VECES	9	13%
CASI SIEMPRE	2	3%
SIEMPRE	1	1%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 10: limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, para no superarme.



Fuente: tabla 10

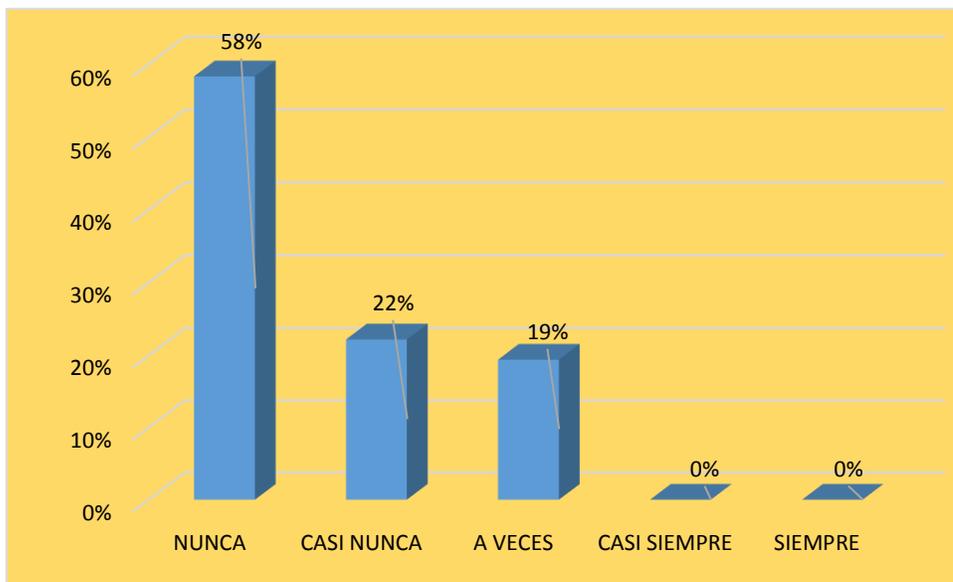
Descripción: En la tabla 10 se observa que el 58% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca limitan su acceso a cursos, promociones, ascensos, para no superarse, el 25% casi nunca, el 13% a veces, el 3% casi siempre, en tanto el 1 % de los profesores consideran que siempre limitan su acceso a cursos, promociones, ascensos, para no superarse.

Tabla 11: recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	42	58%
CASI NUNCA	16	22%
A VECES	14	19%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 11: recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal



Fuente: tabla 11

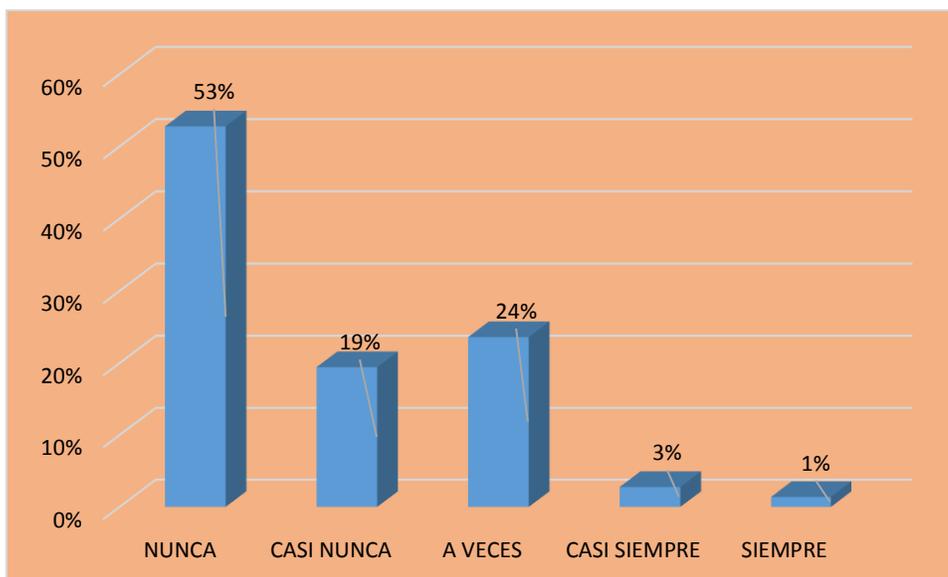
Descripción: En la tabla 11 se observa que el 58% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca recibió feroces e injustas críticas acerca de aspectos de su vida personal, el 22% casi nunca, en tanto el 19% de los profesores consideran que a veces ha recibido feroces e injustas críticas acerca de aspectos de su vida personal.

Tabla 12: Se burlan de mí, intentando ridiculizar mi forma de hablar, caminar, etc.

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	38	53%
CASI NUNCA	14	19%
A VECES	17	24%
CASI SIEMPRE	2	3%
SIEMPRE	1	1%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores.

Figura 12: Se burlan de mí, intentando ridiculizar mi forma de hablar, caminar, etc.



Fuente: tabla 12

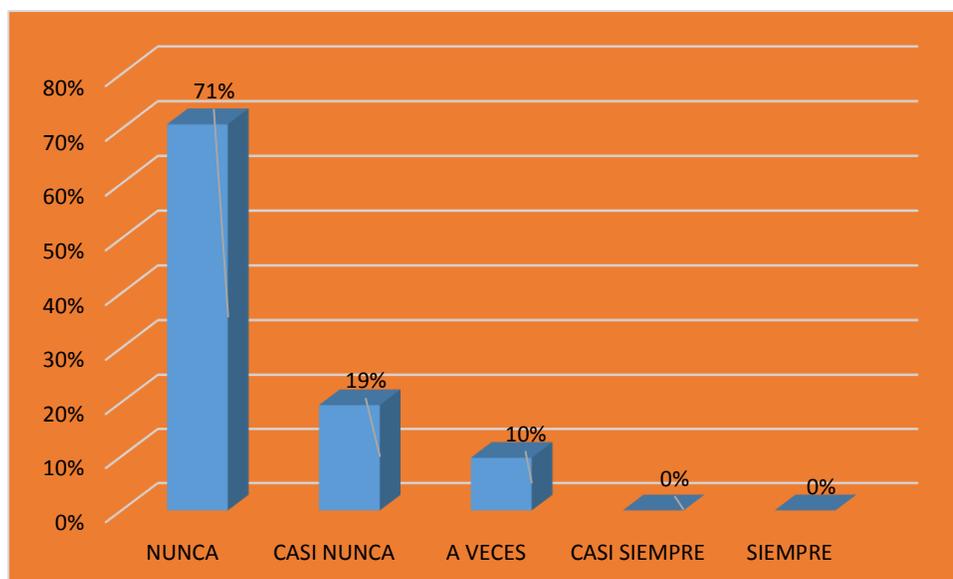
Descripción: En la tabla 12 se observa que el 53% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca se han burlado intentando ridiculizar su forma de hablar, caminar, etc. el 19% casi nunca, el 24% a veces, el 3% casi siempre, en tanto el 1 % de los profesores consideran que siempre se burlan intentando ridiculizar su forma de hablar, caminar, etc.

Tabla 13: En su centro de trabajo ha recibido amenazas sin razón con relación a su permanencia en el trabajo.

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	51	71%
CASI NUNCA	14	19%
A VECES	7	10%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 13: En su centro de trabajo ha recibido amenazas sin razón con relación a su permanencia en el trabajo.



Fuente: tabla 13

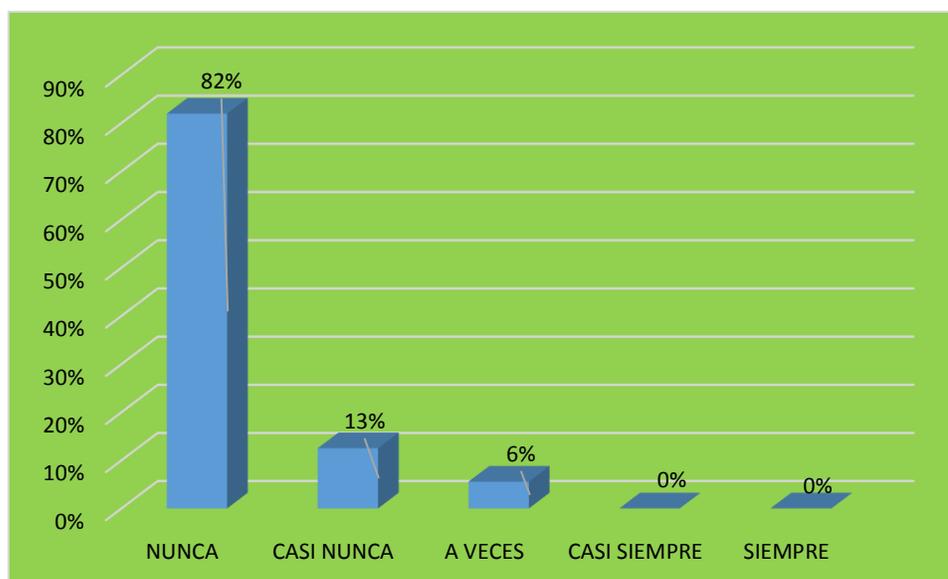
Descripción: En la tabla 13 se observa que el 51% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han recibido amenazas sin razón con relación a su permanencia en el trabajo, el 19% casi nunca, en tanto el 10 % de los profesores consideran que a veces han recibido amenazas sin razón con relación a su permanencia en el trabajo.

Tabla 14: Es con frecuencia las amenazas de despido

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	59	82%
CASI NUNCA	9	13%
A VECES	4	6%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 14: Es con frecuencia las amenazas de despido



Fuente: tabla 14

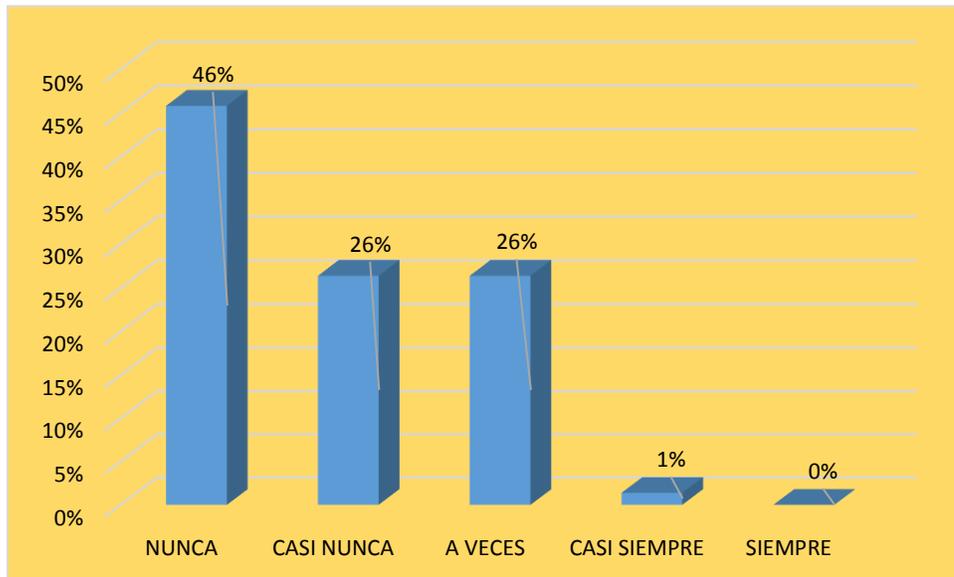
Descripción: En la tabla 14 se observa que el 82% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca se da con las amenazas de despido, el 13% casi nunca, en tanto el 6 % de los profesores consideran que a veces se da las amenazas de despido.

Tabla 15: ha recibido gestos inadecuados por parte de su superior o colegas

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	33	46%
CASI NUNCA	19	26%
A VECES	19	26%
CASI SIEMPRE	1	1%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 15: ha recibido gestos inadecuados por parte de su superior o colegas



Fuente: tabla 15

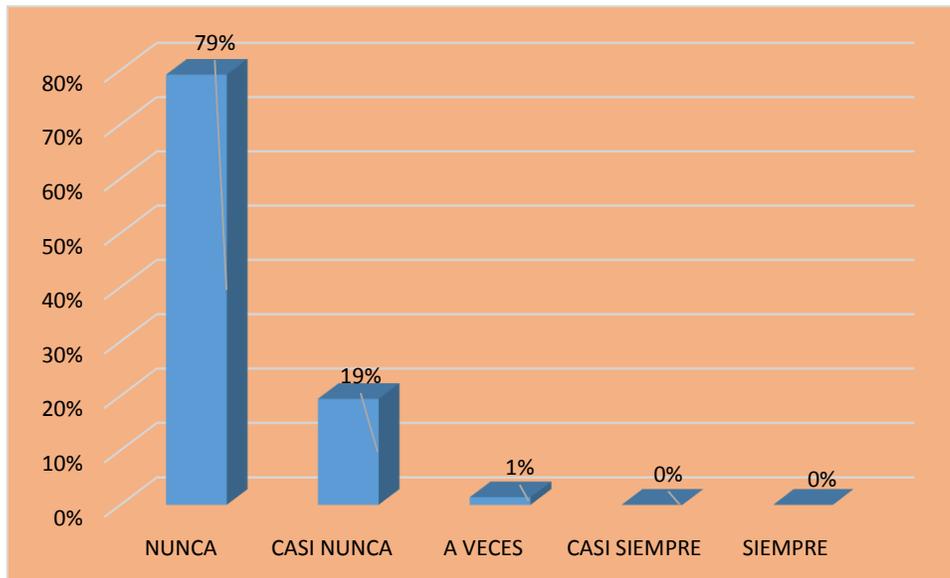
Descripción: En la tabla 15 se observa que el 46% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han recibido gestos inadecuados por parte de su superior o colegas, el 13% casi nunca, el 26% a veces, en tanto el 1 % de los profesores consideran que casi siempre ha recibido gestos inadecuados por parte de su superior o colegas.

Tabla 16: Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi trabajo

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	57	79%
CASI NUNCA	14	19%
A VECES	1	1%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 16: Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi trabajo



Fuente: tabla 16

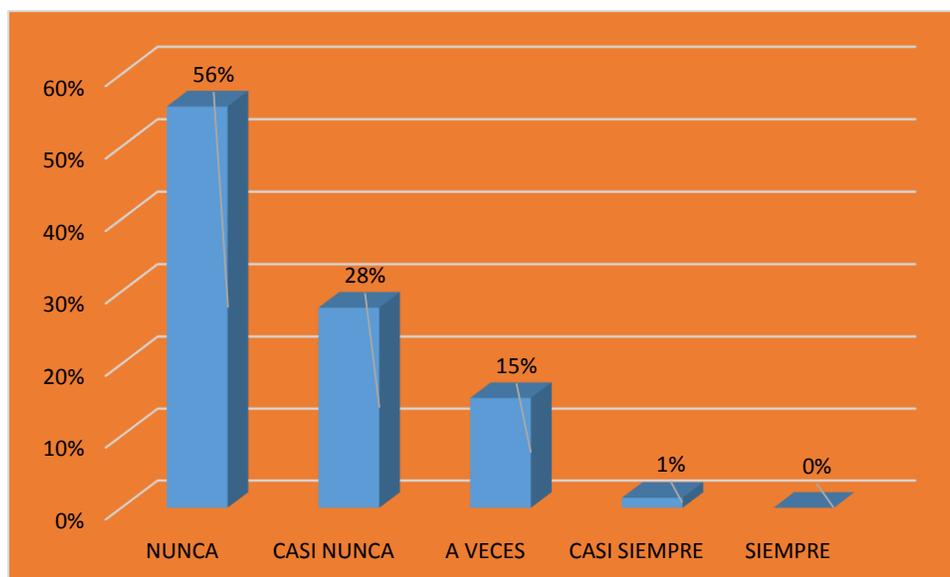
Descripción: En la tabla 16 se observa que el 79% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca han recibido amenazas por escrito o por teléfono en su trabajo, el 19% casi nunca, en tanto el 1 % de los profesores consideran que a veces ha recibido amenazas por escrito o por teléfono en su trabajo

Tabla 17: Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	40	56%
CASI NUNCA	20	28%
A VECES	11	15%
CASI SIEMPRE	1	1%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 17: Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética



Fuente: tabla 17

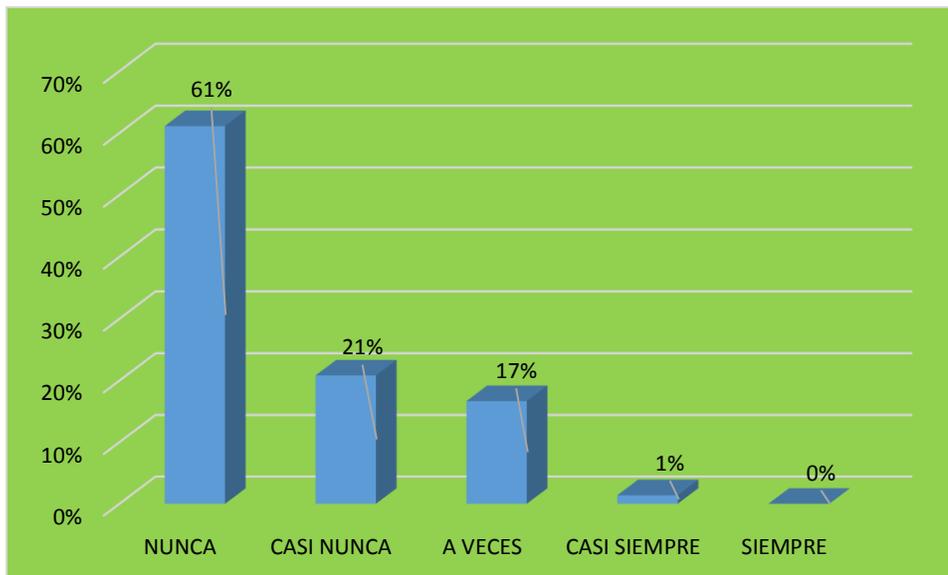
Descripción: En la tabla 17 se observa que el 56% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética, el 28% casi nunca, el 15% a veces, en tanto el 1 % de los profesores consideran que casi siempre fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.

Tabla 18: Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	44	61%
CASI NUNCA	15	21%
A VECES	12	17%
CASI SIEMPRE	1	1%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 18: Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido



Fuente: tabla 18

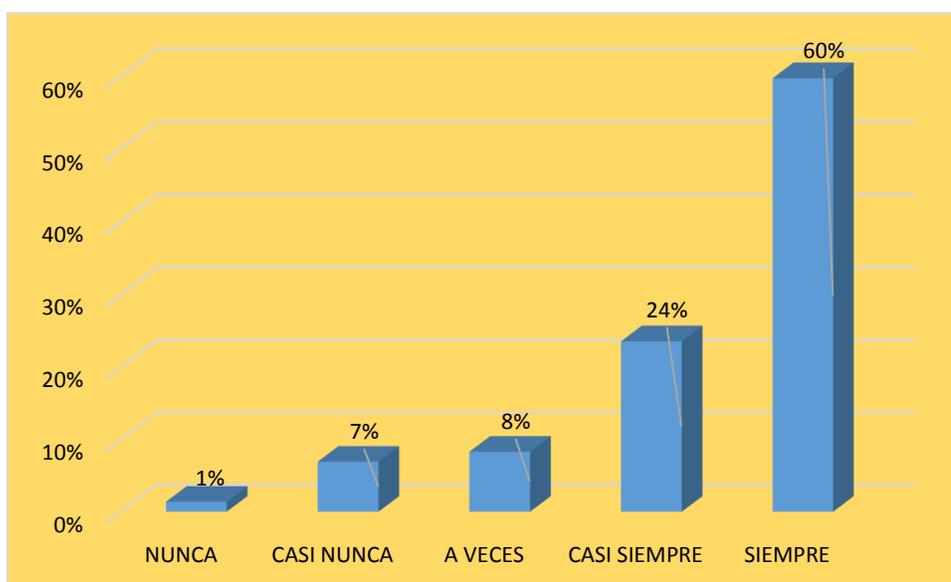
Descripción: En la tabla 18 se observa que el 61% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca le asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido, el 21% casi nunca, el 17% a veces, en tanto el 1 % de los profesores consideran que casi siempre le asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.

Tabla 19: Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	1	1%
CASI NUNCA	5	7%
A VECES	6	8%
CASI SIEMPRE	17	24%
SIEMPRE	43	60%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 19: Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones



Fuente: tabla 19

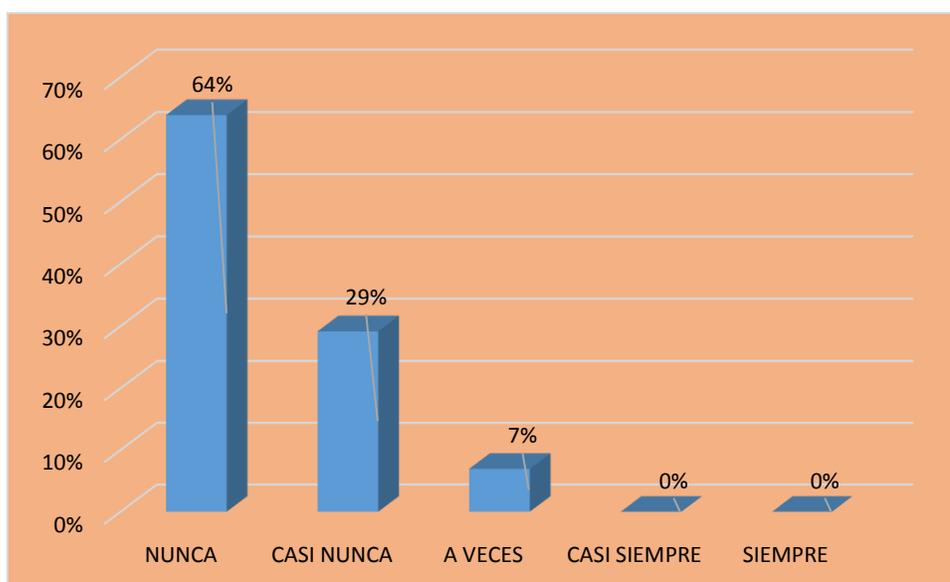
Descripción: En la tabla 19 se observa que el 1% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones, el 7% casi nunca, el 8% a veces, el 24% casi siempre, en tanto el 60% de los profesores consideran que siempre tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.

Tabla 20: Ocultan los materiales para que no pueda realizar mi trabajo

	Nº DE PROFESORES	%
NUNCA	46	64%
CASI NUNCA	21	29%
A VECES	5	7%
CASI SIEMPRE	0	0%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	72	100%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 20: Ocultan los materiales para que no pueda realizar mi trabajo



Fuente: tabla 20

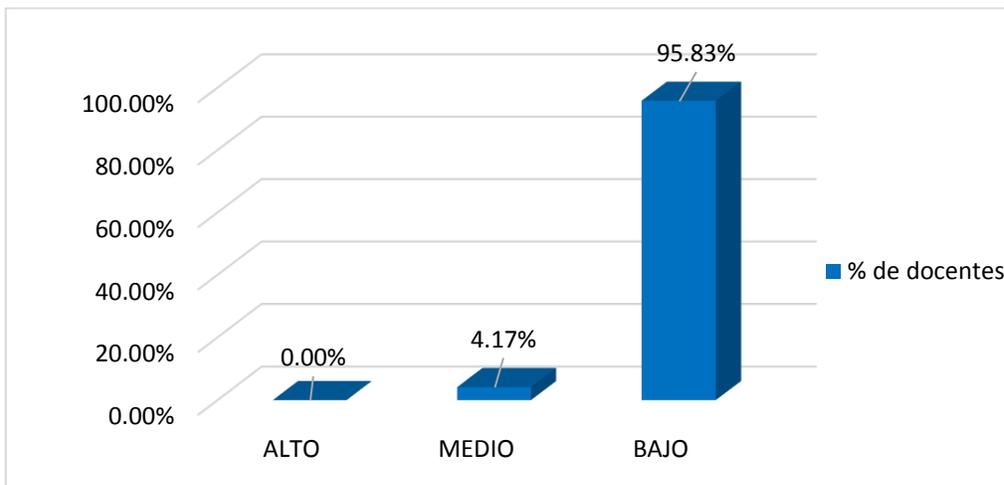
Descripción: En la tabla 20 se observa que el 64% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia nunca ocultan los materiales para que no pueda realizar su trabajo, el 29% casi nunca, en tanto el 7% de los profesores consideran que a veces ocultan los materiales para que no pueda realizar mi trabajo.

Tabla 21: Niveles de aislamiento en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

D1: NIVELES DE AISLAMIENTO	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	15	20	0	0.00%
MEDIO	10	14	3	4.17%
BAJO	4	9	69	95.83%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 21: Niveles de aislamiento en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 21

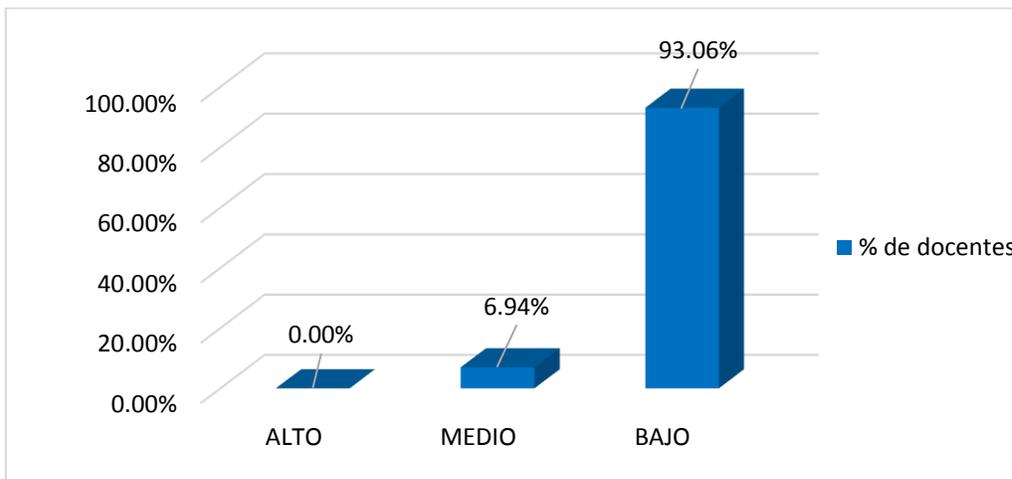
Descripción: En la tabla 21 se observa que el 95.83% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de aislamiento que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio.

Tabla 22: Niveles de hostigamiento en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

D2: NIVELES DE HOSTIGAMIENTO	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	15	20	0	0.00%
MEDIO	10	14	5	6.94%
BAJO	4	9	67	93.06%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 22: Niveles de hostigamiento en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 22

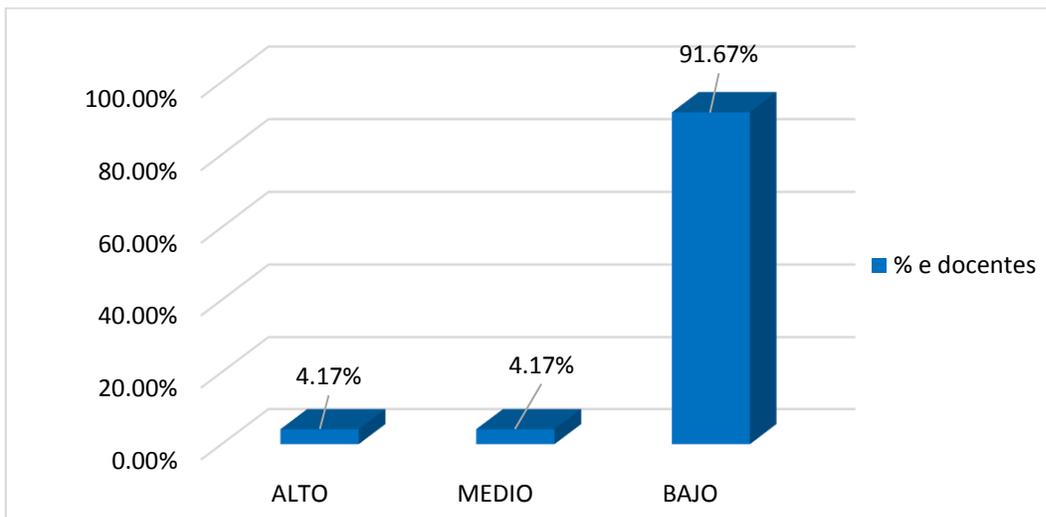
Descripción: En la tabla 22 se observa que el 93.06% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de hostigamiento que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio.

Tabla 23: Niveles de humillación en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

D3: NIVELES DE HUMILLACIÓN	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	15	20	3	4.17%
MEDIO	10	14	3	4.17%
BAJO	4	9	66	91.67%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 23: Niveles de humillación en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 23

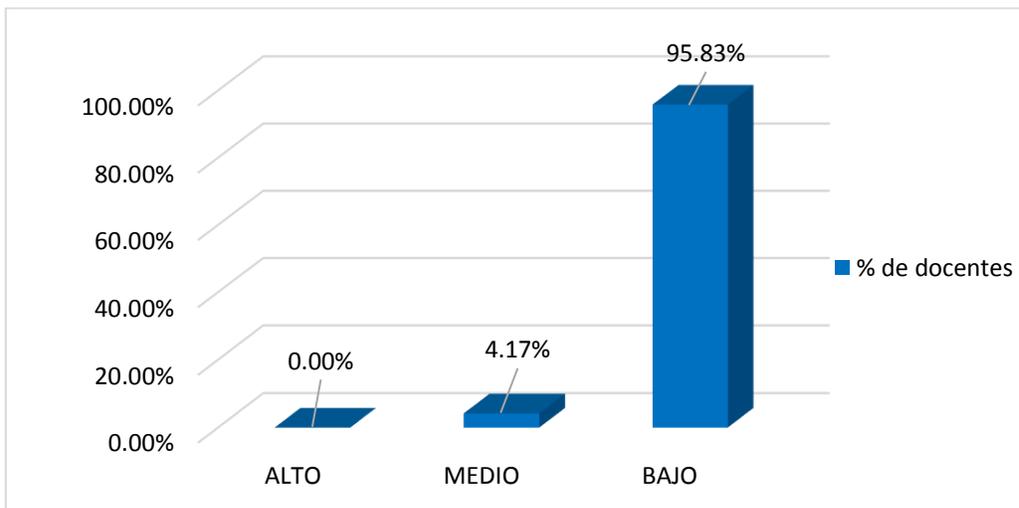
Descripción: En la tabla 23 se observa que el 91.67% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de humillación que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto.

Tabla 24: Niveles de amenazas en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

D4: NIVELES DE AMENAZAS	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	15	20	0	0.00%
MEDIO	10	14	3	4.17%
BAJO	4	9	69	95.83%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 24: Niveles de amenazas en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 24

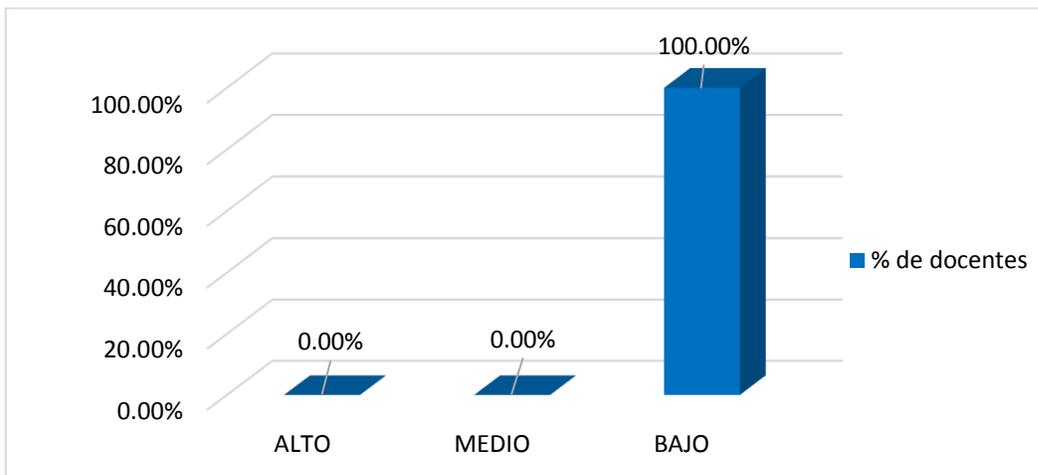
Descripción: En la tabla 24 se observa que el 95.83% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de amenazas que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio.

Tabla 25: Niveles de sobrecarga laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

D5: NIVELES DE SOBRECARGA LABORAL	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	15	20	0	0.00%
MEDIO	10	14	0	0.00%
BAJO	4	9	72	100.00%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 25: Niveles de sobrecarga laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 25

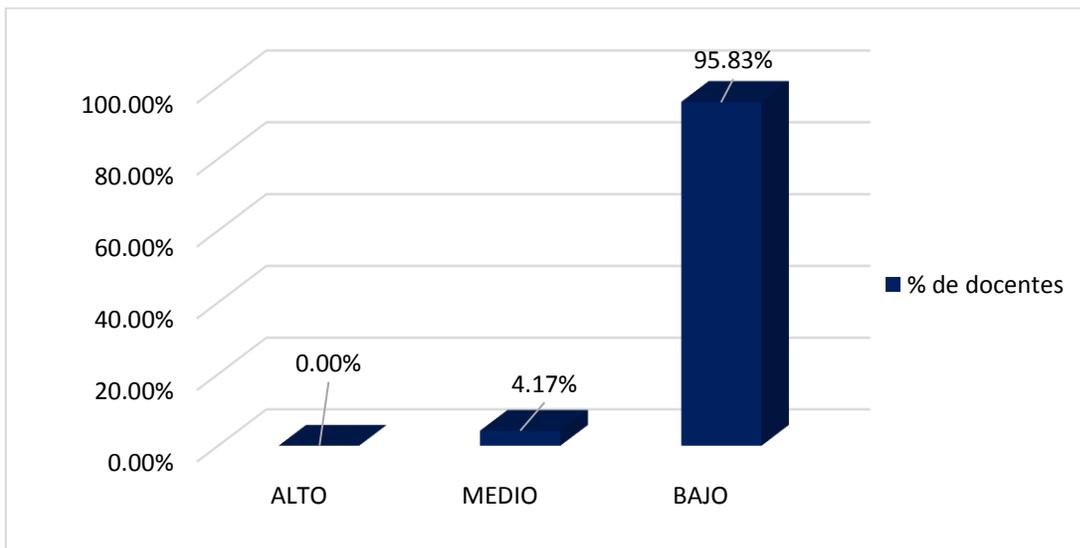
Descripción: En la tabla 25 se observa que el 100% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de sobrecarga laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo.

Tabla 26: Niveles de acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.

V1: NIVELES DE ACOSO LABORAL	ESCALA		n° DOCENTES	%
	Min.	Máx.		
ALTO	74	100	0	0.00%
MEDIO	47	73	3	4.17%
BAJO	20	46	69	95.83%
TOTAL			72	100.00%

Fuente: Aplicación del instrumento que evalúa a profesores

Figura 26: Niveles de acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2019.



Fuente: tabla 26

Descripción: En la tabla 26 se observa que el 95.83% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio.

IV. DISCUSIÓN:

Los resultados mostraron que las situaciones de acoso laboral son poco recurrentes en las instituciones educativas estudiadas, sin embargo, se puede decir que si existen casos de acuerdo a las respuestas de los docentes encuestados. De acuerdo a Vicente y Cervera (2005), el acoso laboral es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos e inferiores, lo que significa que la persona afectada es sometida a violencia psicológica extrema de manera sistemática y durante mucho tiempo, independientemente de la forma de expresión del acoso. Frente a ello, la tabla 26 muestra que el 95.83% de los docentes de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. La hipótesis de investigación precisaba que más del 5% de docentes sufren de un alto nivel de acoso laboral dentro de las instituciones educativas estudiadas (Nivel alto > 5%), sin embargo, los resultados de la tabla 26 muestran que los docentes no consideran que el nivel de acoso laboral sea alto (Nivel alto = 0% de docentes), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la hipótesis nula, la que indica que menos del 5% de docentes sufren un alto nivel de acoso dentro de las instituciones educativas (Nivel alto < 5%). Respecto a la dimensión aislamiento, Uribe (2011) señala que el acoso laboral son conductas destructivas que generan aislamiento o ridiculización del trabajador que sufrió tal acoso. Al respecto, la tabla 21 muestra que en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia el 95.83% de docentes han calificado el nivel de aislamiento que se genera como bajo, mientras que sólo el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual es positivo para la institución, porque los docentes estarán en la libertad de poder relacionarse con sus pares, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que percibe que si se genera un poco de aislamiento. Respecto a la dimensión hostigamiento, Piñuel (2001) señala que el acoso de otros compañeros de trabajo se da también cuando existe hostilidad personal de uno o varios compañeros. Esto se percibió en la IE Mariano Santos (2018) donde se originaron algunas quejas por algunos trabajadores que fueron hostigados, las cuales fueron presentados a la UGEL Santa, y denunciados a la Fiscalía.

Caso contrario ocurre en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, en donde no se percibieron altos niveles de hostigamientos al personal docente de acuerdo a la tabla 22, que muestra que el 93.06% de los profesores han calificado el nivel de hostigamiento que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio, lo que muestra la poca recurrencia de esta situación, sin embargo, se percibe un pequeño porcentaje que señala que hay hostigamiento en un nivel regular. Respecto a la dimensión humillación, Uribe (2011) indica que el acoso en el lugar de trabajo causa humillación, insultos y estrés en la víctima. En el caso de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, la tabla 23 muestra que el 91.67% de los profesores han calificado el nivel de humillación que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto. En este caso se percibe que hay un porcentaje de docentes (aunque sea pequeño) que considera que si existe humillación, en un nivel preocupante, siendo esta dimensión la menos favorable que las anteriores. Respecto a la dimensión amenazas, Eurofound (2015) advierte que muchos trabajadores han sufrido un comportamiento social negativo (abuso verbal, atención sexual no deseada, amenazas, tratamiento ofensivo, etc.), el cual aumento en 33% entre 2005 y 2015. En el caso de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia se percibe todo lo contrario; la tabla 24 muestra que el 95.83% de los profesores han calificado el nivel de amenazas que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual muestra que hay algunos indicios de situaciones de amenazas según un pequeño porcentaje de docentes, lo que debe reducirse. Frente a ello, Rodríguez y Noé (2017) sostienen que es necesario romper el círculo del silencio y deshacer el patrón cultural para erradicar estas situaciones de amenaza y violencia como un acoso regular dentro de un fenómeno común en el entorno laboral. Respecto a la dimensión sobrecarga laboral, Escudero (2011) señala que el acoso en el trabajo a través de la sobrecarga laboral determina un mayor agotamiento emocional y un menor rendimiento en el trabajo. Al respecto, la tabla 25 muestra que el 100% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de sobrecarga laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, lo cual indica que el personal docente no tiene problemas de mucha carga de

trabajo, lo que no afecta su desempeño laboral. Finalmente, es muy importante plantear algunas medidas para que permitan evitar situaciones de acoso laboral, asilamiento, hostigamiento, humillación, amenazas y sobrecarga laboral. Si bien los niveles de acoso no son altos, hay un porcentaje de docentes que considera que si se perciben algunos indicios dentro de las instituciones educativa.

V. CONCLUSIONES:

- Respecto al nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, el 95.83% de los docentes la han calificado como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.
- Respecto a la primera dimensión, asilamiento, el 95.83% de docentes la han calificado como de nivel bajo, mientras que sólo el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual es positivo, lo que muestra la poca recurrencia de esta situación.
- Respecto a la segunda dimensión, hostigamiento, el 93.06% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que percibe que si se genera un poco de hostigamiento.
- Respecto a la tercera dimensión, humillación, el 91.67% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto. En este caso se percibe que hay un porcentaje que indica que es muy recurrente la humillación, siendo esta dimensión la menos favorable.
- Respecto a la cuarta dimensión, amenazas, el 95.83% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% de nivel medio, lo cual muestra que hay algunos indicios de situaciones de amenazas según un pequeño porcentaje de docentes, lo cual debe reducirse.
- Respecto a la quinta dimensión, sobrecarga laboral, el 100% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, lo cual indica que el personal docente no ve problema

de mucha carga de trabajo, lo que no afecta su desempeño laboral, siendo esta dimensión la más favorable.

VI. RECOMENDACIONES:

- Al personal administrativo de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia se le recomienda enfocar sus esfuerzos para definir políticas y normativas que permitan reducir completamente los indicios de acoso, a fin de conseguir mejoras en el clima de trabajo y en el desempeño de los docentes; principalmente dirigido a mejorar las condiciones de trabajo que brinde mayor satisfacción, estabilidad y menos estrés.
- Tener una especial atención en las situaciones de humillaciones que pueda haber entre personal docente, ya que el 4.17% de ellos indico que el nivel es alto dentro de las instituciones; para ello, es necesario realizar charlas sobre el acoso laboral, y concientizar a todo el personal docente a no incurrir a ese tipo de comportamiento.
- También se recomienda coordinar con instituciones tales como la Dirección Regional de Trabajo – Diretra, o la Sunafil para que se den charlas en estas instituciones sobre temas de cómo evitar y manejar situaciones de acoso laboral.
- Se recomienda además revisar el módulo “Trabaja sin acoso”, la guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento en el lugar de trabajo en los sectores privado y público, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Tomar en cuenta la propuesta planteada en el Anexo 3, en la cual se identifica el marco normativo que puede ser utilizado por las instituciones para tomar medidas preventivas y correctivas en contra del acoso laboral, además se plantean algunas acciones que puedan tomarse.
- A futuros investigadores, se le recomienda realizar estudios similares a organizaciones que se encuentren atravesando por dificultades mucho más desfavorables en donde se perciban casos muy recurrentes de acoso laboral al personal, con el propósito de brindar información para solucionar problemas y plantear planes de mejora, sea en instituciones educativas o en otras organizaciones de diversos sectores. Además, se recomienda desarrollar investigación aplicada.

VII. REFERENCIAS:

Castillo, Y. y Vásquez, B. (2012) *Mobbing y Clima Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Bachiller, Universidad Cesar vallejo). (Acceso el 06 de mayo del 2019)

Miguel, V. y Prieto, J (noviembre,2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Piñuel Z., I. (2001) *Mobbing como Sobrevivir al Acoso Psicológico en el trabajo*. (1. a ed.). España: Salterrae

Rodríguez, J. y Noé, H. (junio,2017). *Acoso escolar y asertividad en institución educativa nacional de secundaria de Chimbote Perú*. Revista de Investigaciones Alto andinas. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000200007

Trujillo, L. (2014) *Mobbing: El Acoso Moral en la Relación Laboral* (Tesis de Bachiller). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/RE_DERECHO_MOBBING.ACO.SO.MORAL.RELACION.LABORAL_TESIS.pdf

Uribe P., J. (2011) *Violencia y Acoso en el trabajo Mobbing*. (1.a ed.) México: El Manual Moderno S.A de C.V

Vicente, J. y Cervera, A. (2005). *Mobbing o Acoso Laboral*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=kUtzpsGLAKgC&printsec=frontcover&dq=acoso+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjlhvrf3hAhWxo1kKHxULB10Q6AEIJzAA#v=onepage&q=acoso%20laboral&f=false>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO

El presente cuestionario está dirigido a los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Nuevo Chimbote, con la finalidad de obtener sus apreciaciones sobre el acoso laboral.

1. ¿Me interrumpen continuamente impidiéndome expresarme?
 - a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre

2. ¿Limitan a los miembros de la institución educativa a comunicarse con usted?
 - a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre

3. ¿Ha sido excluido de reuniones sociales relacionadas con el trabajo?
 - a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre

4. ¿Es víctima de exclusión en su trabajo por su status?
 - a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre

5. ¿Usted ha recibido trato hostil por parte de superior o de sus colegas?
 - a) Nunca

- b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
6. ¿En su centro de trabajo es continuo los actos hostiles?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
7. ¿En su centro de trabajo incitan a la agresión en contra de una persona?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
8. ¿La agresión se da de manera frecuente en su trabajo?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
9. ¿Continuamente no valoran su esfuerzo profesional?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
10. ¿Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, para no superarme?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre

11. ¿Recibo feroces e injustas criticas acerca de aspectos de mi vida personal?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
12. ¿Se burlan de mí, intentando ridiculizar mi forma de hablar, caminar, etc.?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
13. ¿En su centro de trabajo ha recibido amenazas sin razón con relación a su permanencia en el trabajo
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
14. ¿Es con frecuencia las amenazas de despido?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
15. ¿Ha recibido gestos inadecuados por parte de su superior o colegas?
- a) Nunca
 - b) Casi Nunca
 - c) A veces
 - d) Casi Siempre
 - e) Siempre
16. ¿Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi trabajo?
- a) Nunca

- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

17. ¿Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética?

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

18. ¿Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido?

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

19. ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

20. ¿Ocultan los materiales para que no pueda realizar mi trabajo?

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi Siempre
- e) Siempre

ANEXO 3. PROPUESTA

1. Título de la propuesta

Propuesta para prevenir el acoso laboral en instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

2. Justificación

Esta propuesta se plantea en vista que se desea prevenir y erradicar todo acto de acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación: “Protección frente al acoso laboral en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2019”, la cual indicó que un porcentaje de docentes de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia perciben el acoso laboral en un nivel medio, lo que permite deducir que se presentan casos, aunque sea pocos, que deben ser tratados.

3. PROPUESTA

A. Información a tener en cuenta:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) cuenta con diversas herramientas para combatir el acoso laboral, como el módulo “Trabaja sin acoso”, la guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento en el lugar de trabajo en los sectores privado y público, y la página web trabajasinacoso.trabajo.gob.pe.

Esa guía práctica contempla una serie de normativas que las empresas e instituciones pueden utilizar para prevenir y plantear políticas de protección al trabajador, las cuales son:

Normativa internacional:

- ✚ Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.
- ✚ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982.
- ✚ Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970.
- ✚ Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- ✚ Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.

Otras normas internacionales:

Complementariamente, se cuenta con estas normas internacionales que son instrumentos valiosos para abordar de forma integral el hostigamiento laboral.

- ✚ Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- ✚ Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
- ✚ Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Normativa nacional:

- ✚ Constitución Política del Perú.
- ✚ Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la Ley N.° 29430.
- ✚ Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- # Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- # Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- # Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- # Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- # Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- # Decreto Legislativo N°1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- # Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- # Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- # Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- # **Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**
- # Decreto Supremo N°004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- # Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- # Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- # Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- # Decreto Supremo N°008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.

B. Actos que debe evitarse en las instituciones (De acuerdo al Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral - LPCL: D.S. N° 003-97-TR)

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- ✚ La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- ✚ La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- ✚ El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- ✚ La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- ✚ El acto de violencia o el falta miento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- ✚ Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- ✚ Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

C. Medidas que se pueden tomar en el lugar de trabajo:

- ✚ **Promover y establecer en el lugar de trabajo medidas de prevención y sanción del hostigamiento y acoso laboral.** Instaurar y mantener de forma permanente una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Es importante que la dirección haga público su compromiso de no tolerancia hacia conductas de hostigamiento y acoso laboral en el lugar de trabajo.

- ✚ **Capacitar y sensibilizar a trabajadores/as sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo.** Informar sobre las conductas a sancionar en casos de hostigamiento laboral, a fin de promover un ambiente laboral seguro y un cambio de conducta contrario al mismo.

Puede ser útil que la dirección realice cursos de formación y sensibilización dirigidos a su personal, con especial relevancia a los cargos de supervisión (las personas que pueden detectar más rápidamente ese tipo de comportamientos al estar más en contacto con el personal del lugar de trabajo) y a las personas responsables de Gestión Docente, la Gerencia de Personal u Oficina de Personal que deban investigar las posibles denuncias por hostigamiento.

- ✚ **Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a.** Ello supone dar cumplimiento al mandato legal de establecer un procedimiento para sancionar el hostigamiento (procedimiento preventivo interno que permita al/la trabajador/a interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento laboral).
- ✚ **Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento y acoso laboral y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su reglamento.**

ANEXO 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro las instituciones educativas en Nuevo Chimbote-2019?	<p>General: Determinar cuál es el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de aislamiento que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019 Identificar el nivel de hostigamiento que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019 Identificar el nivel de humillación que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019 Identificar el nivel de amenaza que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019 Identificar el nivel de sobre carga laboral que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote -2019</p>	Acoso Laboral	El Doctor Leyman lo define como la comunicación hostil o 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 mantenida en ella. (Cubillo,2008,p. 20)	según la Real Academia de la Lengua Española el acoso laboral es perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos negativos dentro de un ambiente laboral y se evidencia por el aislamiento, hostigamiento, humillación, amenazas y sobre carga laboral.	Aislamiento	Prohibición de la comunicación	1,2	Ordinal con opciones de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.
						Exclusión de eventos sociales	3,4	
					Hostigamiento	Trato hostil y grosero	5,6	
						Incitación a la agresión	7,8	
					Humillación	profesional	9,10	
						personal	11,12	
					Amenazas	Amenazas con la pérdida de trabajo	13,14	
						Amenazas verbales (gestos)	15,16	
					Sobre carga laboral	Exceso de tareas absurdas	17,18	
						Negación de los recursos suficientes para la labor	19,20	

ANEXO 5. APLICACIÓN DE ENCUESTA



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Chimbote, 02 de Octubre de 2019.

OFICIO N°138- 2019/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor Doctor:

SILVANA PARODI CALIXTO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VALER SANDOVAL

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias al alumno **BENITES CUELLAR CARLOS GUILLERMO** quien pertenece a la Escuela Profesional de Derecho, con la finalidad que se le autorice aplicar una encuesta dirigida a los docentes de nivel secundario de la institución Educativa que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza para su Trabajo de Investigación titulado: **"PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS-2019"**.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

Mg. Christian Romero Hidalgo
Director de la Escuela de Derecho

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"



OCT 2019

001280

Chimbote, 02 de Octubre de 2019.

OFICIO N°137- 2019/ED-UCV-CHIMBOTE

Señora Doctora:

HIRAYDA BLACIDO ENRIQUEZ

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PEDRO PABLO ATUSPARIA

Presente. -

ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias al alumno **BENITES CUELLAR CARLOS GUILLERMO** quien pertenece a la Escuela Profesional de Derecho, con la finalidad que se le autorice aplicar una encuesta dirigida a los docentes de nivel secundario de la institución Educativa que usted dirige, dado que ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza para su Trabajo de Investigación titulado: **"PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS-2019"**.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,


Mg. Christian Romero Hidalgo
Director de la Escuela de Derecho

ANEXO 6. PEDIDO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

"Año De La Lucha Contra La Corrupción Y La Impunidad"

Chimbote, 16 de mayo de 2019

Señor:

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local - Santa

Presente. -

Ref.: Pedido De Acceso a la Información Publica

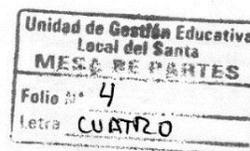
De mi consideración:

La presente es para solicitar, en ejercicio de mi derecho de acceso a la información pública reconocido en el inciso 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú y del artículo 7 del T.U.O de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Publica, copias simples de la siguiente información:

- a) Cuantos colegios hay en Nuevo Chimbote (públicos y privados)
- b) Cuantos docentes se encuentran laborando en tales centros educativos.

La presente solicitud se realiza conforme a lo dispuesto por el artículo 10 del reglamento de la ley de transparencia y acceso a la Información Pública por lo que solicito a usted, se sirva disponer se me proporcione la información indicada.

Atentamente,



ANEXO 7. INFORMACIÓN SOLICITADA



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación Ancash

Unidad de Gestión
Educativa Local Santa



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Nuevo Chimbote, 24 MAYO 2019

OFICIO N° 2474.- 2019-ME-RA-DREA-UGEL-S-AGI-EI-D

SEÑOR

CARLOS GUILLERMO BENITES CUELLAR

NUEVO CHIMBOTE.-

ASUNTO : REMITE INFORMACIÓN SOLICITADA

REFER : EXP.N° 381-2019

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez adjuntar la relación de Instituciones Educativas y/o Programas No Escolarizados de Educación Inicial, de Gestión Público y Privado, Alumnos y Personal docente y Administrativo del año 2018 correspondiente del Distrito de Nuevo Chimbote.

Se envía al correo electrónico: elmer33e@hotmail.com

Hago propicia la Ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Lic. María Inés Del Carmen Valverde Nueva
DIRECTORA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE

ANEXO 8. ARTICULO CIENTIFICO

PROTECCION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NUEVO CHIMBOTE – 2019

Carlos Guillermo Benites Cuellar

Email: Elmer33e@hotmail.com

Estudiante de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo cursando el XII ciclo

RESUMEN

El acoso es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos e inferiores, lo que significa que la persona afectada es sometida a violencia psicológica extrema de manera sistemática y durante mucho tiempo, independientemente de la forma de expresión del acoso, en la presente investigación se determinó el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas con el objetivo de saber si los docentes saben cómo actuar ante estas situaciones hostiles que va agarrando fuerza en la sociedad. Concluyendo respecto al nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, el 95.83% de los docentes la han calificado como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.

PALABRAS CLAVE: violencia, acoso, situaciones hostiles.

ABSTRACT

Harassment is the negative behavior between partners or between hierarchical and inferior superiors, which means that the affected person is subjected to extreme psychological violence systematically and for a long time, regardless of the form of expression of the harassment, in the present investigation determined the level of workplace harassment suffered by teachers within educational institutions in order to know if teachers know how to act in these hostile situations that

is gaining strength in society. Concluding with respect to the level of workplace harassment that is generated in the educational institutions Juan Valer Sandoval and Pedro Pablo Atusparia, 95.83% of the teachers have described it as low, while 4.17% as a medium level, which allows to deduce that only one Small percentage of teachers have perceived some signs of workplace harassment. This allows us to accept the null hypothesis and reject the research hypothesis.

KEYWORDS: violence, harassment, hostile situations.

INTRODUCCIÓN

El acoso en el lugar de trabajo se refiere a los comportamientos negativos en curso dirigidos a uno o más empleados de sus superiores, colegas o ambos. Estos actos, no deseados por las víctimas, se realizan de forma deliberada o intencional, causando humillación, insultos y estrés tanto a las víctimas como a los testigos. Del mismo modo, perturban el trabajo y generan una atmósfera negativa en el trabajo.

CLASES DE ACOSO LABORAL

El acoso de otros compañeros de trabajo:

- ✓ Un conjunto de trabajadores intenta obligar a otro trabajador a involucrarse en las reglas implícitas fijadas por la colectividad.
- ✓ Hostilidad personal de uno o varios compañeros.
- ✓ Un grupo de trabajadores – la toma- con un compañero, debido a la falta de trabajo o aburrimiento.
- ✓ Se libera la agresión por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta)

El acoso a un superior por parte de sus subordinados:

- ✓ Un grupo de trabajadores se rebela contra la designación de un jefe con el que no están de acuerdo.
- ✓ Un grupo de trabajadores se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, deliberando el acoso.

El acoso de un superior a un subordinado:

El objetivo suele ser reducir la influencia social de un subordinado en su medio o forzarlo de manera inmoral para que abandone el trabajo voluntariamente o para solicitar su cambio o por su bajo rendimiento laboral, lo que lo elimina del lugar de trabajo.

LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL ACOSO LABORAL**El Acosador:**

Todos los sujetos pueden ser víctimas de acoso, así también todos pueden ser un acosador potencial, y no distinguen entre sexo o edad. Se mostrará al acosador cuando no es posible resolver ciertos problemas que surgen en la vida laboral, usa la fuerza como principal arma de protección, lo que impone un miedo incontrolado a la persona o grupo de ellos. (Castillo y Vásquez, 2012, p.34)

La Víctima:

Según Piñuel (2004) los acosadores eligen casi siempre un mismo perfil de personas, que incitan en ellos profundos sentimientos de incomodidad (complejo de inferioridad), sentimientos de celo y envidia.

Los cómplices:

Hay compañeros de la víctima que son testigos de acoso, pero con su actitud parecen cooperar con esto se convierten en cómplices. Detrás de estas personas, a menudo hay metas impensables para lograr cualquier tipo de beneficio, como un rango superior, curiosamente nunca observan ni escuchan algo.

La organización:

El acoso en el lugar de trabajo ocurre dentro de una organización, por lo tanto, uno de los elementos involucrados en su progreso y mantenimiento de ese fenómeno es el contexto de la organización.

PRINCIPIOS JURÍDICOS:

Para este problema cotidiano que se da en nuestra sociedad se puede identificar los siguientes principios:

Principio de Igualdad de Trato:

Previene la discriminación de acuerdo con las reglas en el sentido de que, si este último otorga a un trabajador un derecho, debe otorgarse a todos los demás.

Principio de Irrenunciabilidad:

Es un mecanismo normativo de autodefensa contra acciones realizadas por las partes. Este principio se basa en la necesidad de evitar desconectar la efectividad de las regulaciones laborales como resultado de las acciones hechas por su condición de parte más débil en la relación laboral.

Principio de Razonabilidad:

Tanto el empleado como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con el razonamiento lógico del sentido común, sin cometer el abuso del derecho de cada persona.

PASOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL:

Desde el punto de vista del marco legal, el mobbing no está regulado de manera específica en el Perú. Sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones. Si el acoso proviene del empleador, existe una regulación expresa contenida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30). En este caso, el mobbing puede ser concebido como un acto que afecta la dignidad del trabajador, por lo tanto, considerado un comportamiento hostil. En caso de acoso ejercido por el empleador, el trabajador puede informar del acto hostil y otorgar un plazo de seis días para que el empleador corrija su actitud. Si éste no modifica su comportamiento, el trabajador puede optar por dar por terminada la relación laboral o demandar judicialmente el cese de hostilidad. Si el acoso es originado por otro trabajador o por varios de ellos eventualmente se podría estar configurando la comisión de una falta grave. En este caso el trabajador tendría que advertir a su empleador acerca de lo que está ocurriendo, y, una vez que éste haya verificado los hechos, eventualmente puede proceder con el despido del agresor.

LA VÍA JUDICIAL:

Si la empresa hace caso omiso o responde de manera negativa a la carta enviada por el trabajador. Entontes hay dos opciones: A) El trabajador puede ir a un proceso judicial para que el juez determine si hay un acto de hostilidad o acoso laboral y cesen estos actos. B) También puede ir al Poder Judicial para pedir su despido, en tal caso se genera una indemnización y todos los derechos que tiene un trabajador ante un caso de despido arbitrario. La indemnización depende según el contrato como por ejemplo: Si es con contrato determinado la indemnización es el pago del sueldo multiplicado 1.5 y por los meses que faltan laborar según el contrato. Es decir, si un trabajador fue contratado por un año con un sueldo de S/1,000 soles y fue despedido al cumplir los 6 meses, la operación será la siguiente: $1000 \times 1.5 \times 6 = S/ 9000$ soles. Caso contrario si el trabajador que tiene un contrato indeterminado, la indemnización correspondiente será un mes y medio de sueldo por año de servicio; y la compensación por tiempo de servicio. El límite de la indemnización es de 12 sueldos.

METODOLOGÍA

El diseño de investigación es No experimental del estudio descriptivo simple, ya que no se manipula la variable. Lo que hacemos en este estudio de investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. El tipo de nuestro estudio en cuanto a su profundidad es descriptivo simple, en la cual el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada.

Instrumentos:

Técnica:

Encuesta: Para el presente estudio, esta técnica tiene como objetivo recopilar información, en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario.

Instrumento:

Cuestionario: Este instrumento, tiene como objetivo recoger información para saber el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro de las instituciones educativas.

RESULTADOS

Los resultados mostraron que las situaciones de acoso laboral son poco recurrentes en las instituciones educativas estudiadas, sin embargo, se puede decir que si existen casos de acuerdo a las respuestas de los docentes encuestados. De acuerdo a Vicente y Cervera (2005), el acoso laboral es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos e inferiores, lo que significa que la persona afectada es sometida a violencia psicológica extrema de manera sistemática y durante mucho tiempo, independientemente de la forma de expresión del acoso. Frente a ello, la tabla 26 muestra que el 95.83% de los docentes de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. La hipótesis de investigación precisaba que más del 5% de docentes sufren de un alto nivel de acoso laboral dentro de las instituciones educativas estudiadas (Nivel alto > 5%), sin embargo, los resultados de la tabla 26 muestran que los docentes no consideran que el nivel de acoso laboral sea alto (Nivel alto = 0% de docentes), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se acepta la hipótesis nula, la que indica que menos del 5% de docentes sufren un alto nivel de acoso dentro de las instituciones educativas (Nivel alto < 5%). Respecto a la dimensión asilamiento, Uribe (2011) señala que el acoso laboral son conductas destructivas que generan aislamiento o ridiculización del trabajador que sufrió tal acoso. Al respecto, la tabla 21 muestra que en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y

Pedro Pablo Atusparia el 95.83% de docentes han calificado el nivel de aislamiento que se genera como bajo, mientras que sólo el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual es positivo para la institución, porque los docentes estarán en la libertad de poder relacionarse con sus pares, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que percibe que si se genera un poco de aislamiento. Respecto a la dimensión hostigamiento, Piñuel (2001) señala que el acoso de otros compañeros de trabajo se da también cuando existe hostilidad personal de uno o varios compañeros. Esto se percibió en la IE Mariano Santos (2018) donde se originaron algunas quejas por algunos trabajadores que fueron hostigados, las cuales fueron presentados a la UGEL Santa, y denunciados a la Fiscalía. Caso contrario ocurre en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, en donde no se percibieron altos niveles de hostigamientos al personal docente de acuerdo a la tabla 22, que muestra que el 93.06% de los profesores han calificado el nivel de hostigamiento que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio, lo que muestra la poca recurrencia de esta situación, sin embargo, se percibe un pequeño porcentaje que señala que hay hostigamiento en un nivel regular. Respecto a la dimensión humillación, Uribe (2011) indica que el acoso en el lugar de trabajo causa humillación, insultos y estrés en la víctima. En el caso de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, la tabla 23 muestra que el 91.67% de los profesores han calificado el nivel de humillación que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto. En este caso se percibe que hay un porcentaje de docentes (aunque sea pequeño) que considera que si existe humillación, en un nivel preocupante, siendo esta dimensión la menos favorable que las anteriores.

Respecto a la dimensión amenazas, Eurofound (2015) advierte que muchos trabajadores han sufrido un comportamiento social negativo (abuso verbal, atención sexual no deseada, amenazas, tratamiento ofensivo, etc.), el cual aumento en 33% entre 2005 y 2015. En el caso de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia se percibe todo lo contrario; la tabla 24 muestra que el 95.83% de los profesores han calificado el nivel de amenazas que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual muestra que hay algunos indicios de situaciones de amenazas según un pequeño porcentaje de docentes, lo que debe reducirse. Frente a ello, Rodríguez y Noé (2017) sostienen que es necesario romper el círculo del silencio y deshacer el patrón cultural para erradicar estas situaciones de amenaza y violencia como un acoso regular dentro de un fenómeno común en el entorno laboral. Respecto a la dimensión sobrecarga laboral, Escudero (2011) señala que el acoso en el trabajo a través

de la sobrecarga laboral determina un mayor agotamiento emocional y un menor rendimiento en el trabajo.

DISCUSIÓN

Al respecto, la tabla 25 muestra que el 100% de los profesores de las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia han calificado el nivel de sobrecarga laboral que se genera en las instituciones estudiadas como bajo, lo cual indica que el personal docente no tiene problemas de mucha carga de trabajo, lo que no afecta su desempeño laboral. Finalmente, es muy importante plantear algunas medidas para que permitan evitar situaciones de acoso laboral, asilamiento, hostigamiento, humillación, amenazas y sobrecarga laboral. Si bien los niveles de acoso no son altos, hay un porcentaje de docentes que considera que si se perciben algunos indicios dentro de las instituciones educativa.

CONCLUSIONES

- Respecto al nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, el 95.83% de los docentes la han calificado como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la de investigación.
- Respecto a la primera dimensión, asilamiento, el 95.83% de docentes la han calificado como de nivel bajo, mientras que sólo el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual es positivo, lo que muestra la poca recurrencia de esta situación.
- Respecto a la segunda dimensión, hostigamiento, el 93.06% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que percibe que si se genera un poco de hostigamiento.
- Respecto a la tercera dimensión, humillación, el 91.67% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto. En este caso se percibe que hay un porcentaje que indica que es muy recurrente la humillación, siendo esta dimensión la menos favorable.
- Respecto a la cuarta dimensión, amenazas, el 95.83% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% de nivel medio, lo cual muestra que hay algunos indicios de situaciones de amenazas según un pequeño porcentaje de docentes, lo cual debe reducirse.

- Respecto a la quinta dimensión, sobrecarga laboral, el 100% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, lo cual indica que el personal docente no ve problema de mucha carga de trabajo, lo que no afecta su desempeño laboral, siendo esta dimensión la más favorable.

REFERENCIAS

Castillo, Y. y Vásquez, B. (2012) *Mobbing y Clima Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Bachiller, Universidad Cesar vallejo). (Acceso el 06 de mayo del 2019)

Miguel, V. y Prieto, J (noviembre,2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Piñuel Z., I. (2001) *Mobbing como Sobrevivir al Acoso Psicológico en el trabajo*. (1. a ed.). España: Salterrae

Rodríguez, J. y Noé, H. (junio,2017). *Acoso escolar y asertividad en institución educativa nacional de secundaria de Chimbote Perú*. Revista de Investigaciones Alto andinas. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000200007

Trujillo, L. (2014) *Mobbing: El Acoso Moral en la Relación Laboral* (Tesis de Bachiller). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/RE_DERECHO_MOBBING.ACO_SO.MORAL.RELACION.LABORAL_TESIS.pdf

Uribe P., J. (2011) *Violencia y Acoso en el trabajo Mobbing*. (1.a ed.) México: El Manual Moderno S.A de C.V