

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



ACOSO LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO
SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA. AREQUIPA, 2016

Tesis presentada por el Bachiller:

Astuñague Gonzales, Karol Stephanie

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Salud Ocupacional y del
Medio Ambiente**

Asesor:

Dr. Azálgara Lazo, Patricio

Arequipa – Perú

2019

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

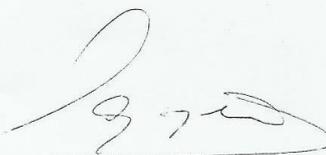
Bachiller : Astuñague Gonzales, Karol Stephanie
Maestría : Salud Ocupacional y Medio Ambiente
Tesis : Estudio del mobbing laboral en docentes contratados del
Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado
Espinoza. Arequipa 2016

Tenemos a bien dirigirnos a usted, con el fin de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento el dictamen de Borrador de Tesis antes mencionado, habiendo resuelto la observación, queda

APROBADO

En tal sentido, puede procederse a la sustentación oral, recomendando revisar la propuesta en su aspecto formal.

Arequipa, 29 de diciembre 2017



DR. RAUL GUZMAN GAMERO
Docente de la Escuela de Postgrado



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradell
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica de Santa María

De : Mg. Sandra N. Ramos Guerra
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente: 20170000050911

Bachiller: ASTUÑAGUE GONZÁLES, Karol Stephanie

Maestría: Salud Ocupacional y Del Medio Ambiente

TESIS : "ESTUDIO DEL MOBBING LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2016"

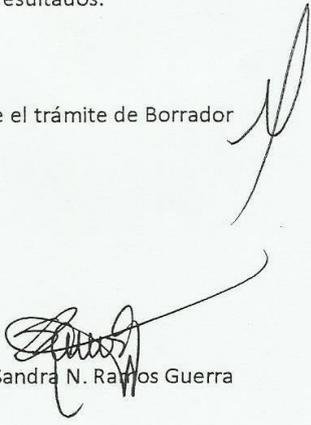
Fecha: 22 de noviembre, 2017

Habiendo revisado el borrador de tesis, se señala lo siguiente:

- Revisar y corregir redacción de la interpretación de la tabla N°2 de resultados.

Subsanadas las observaciones, y sin necesidad de nuevo dictamen, procede el trámite de Borrador de Tesis.

Atentamente,



Mg. Sandra N. Ramos Guerra



BORRADOR DE TESIS

A: Dr. Hugo Tejada Pradel
Director de la escuela de postgrado de la UCSM

De: Miembros del jurado dictaminador

**BORRADOR DE TESIS "ESTUDIO DEL MOBBING LABORAL EN DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACION PUBLICA
HONORIO DELGADOESPINOZA, AREQUIPA , 2016"**

MAESTRISTA: ASTUÑAGUE GONZALES KAROL STEPHANIE
FECHA: 13 DE JUNIO DEL 2018

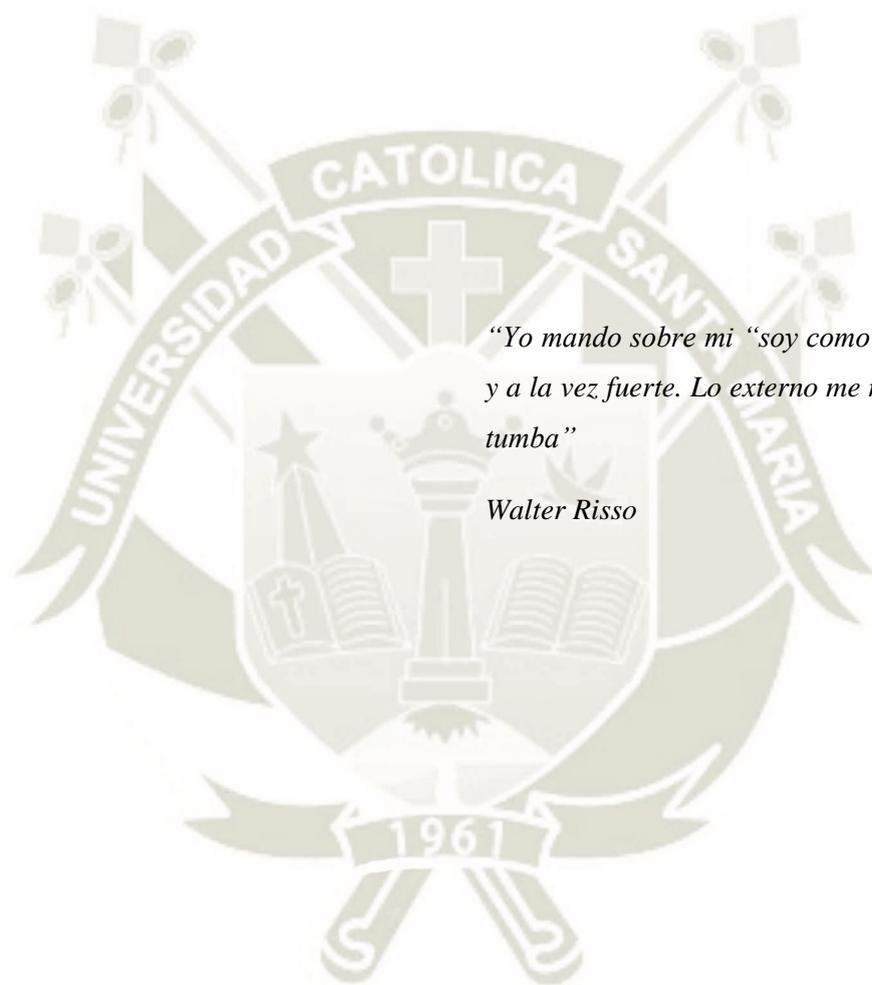
OBSERVACIONES:

En vista de que Las observaciones han sido levantadas se da **DICTAMEN FAVORABLE**

Atentamente



Magister Katherine Fernández Pinto



*“Yo mando sobre mi “soy como el bambú: flexible
y a la vez fuerte. Lo externo me mueve, pero no me
tumba”*

Walter Risso

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS.....	3
CAPITULO I: MARCO TEORICO	4
CAPITULO II METODOLOGIA	16
CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS	60
Anexo 1: Propuesta de Intervención	
Anexo 2: Consentimiento Informado	
Anexo 3: Ficha Individual	
Anexo 4: Inventario De Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo	
Anexo 5: Proyecto de Tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

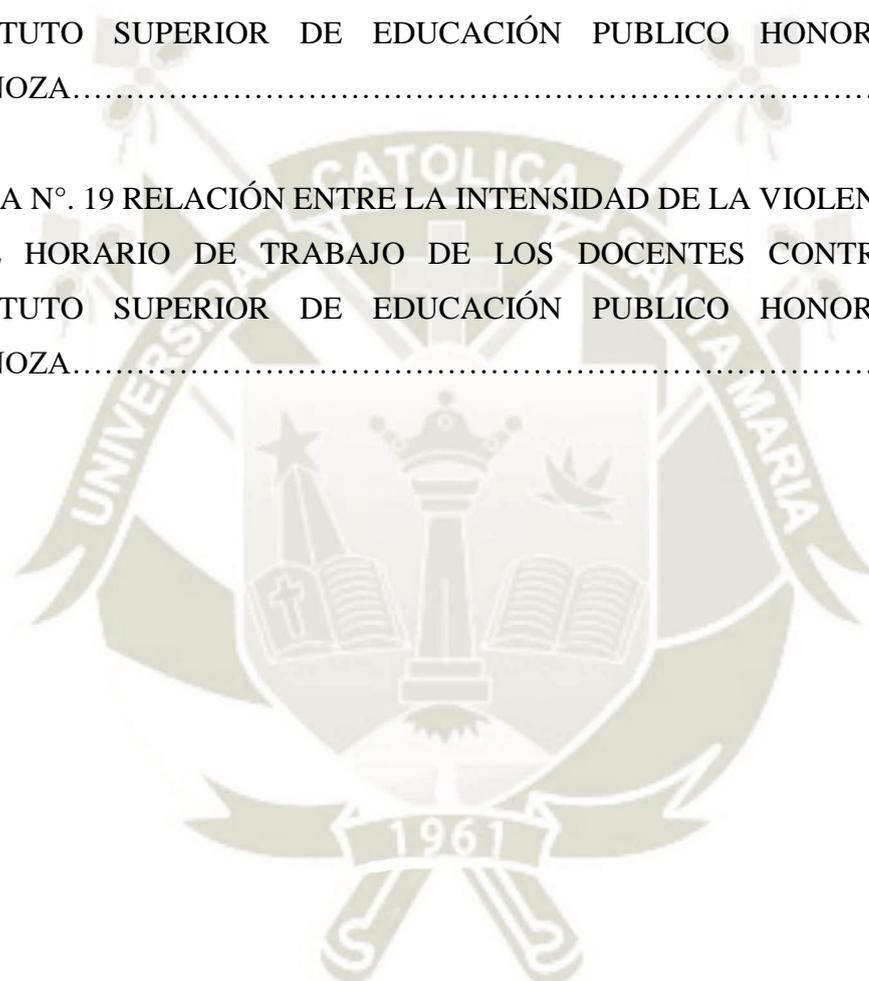
TABLA N°. 1 FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS DE DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	26
TABLA N°. 2 PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPIOZA.....	32
TABLA N°. 3 INTENSIDAD DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	33
TABLA N°. 4 PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	34
TABLA N°. 5 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO Y LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	35
TABLA N°. 6 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	36
TABLA N°. 7 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	37
TABLA N°. 8 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	38

TABLA N°. 9 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIEMPO DE PERMANENCIA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	39
TABLA N°. 10 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	40
TABLA N°.11 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA JORNADA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	41
TABLA N°. 12 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	42
TABLA N°. 13 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	43
TABLA N°. 14 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	44
TABLA N°. 15 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	45
TABLA N°. 16 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA ANTIGÜEDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	46

TABLA N°. 17 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 47

TABLA N°. 18 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 48

TABLA N°. 19 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 49



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°. 1	DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN SEXO.....	27
GRÁFICO N°. 2	DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN EDAD	27
GRÁFICO N°. 3	DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN CARRERA	28
GRÁFICO N°. 4	DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN ANTIGUEDAD.....	28
GRÁFICO N°. 5	DOCENTES CONTRATADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO...	29
GRÁFICO N°. 6	DOCENTES CONTRATADO SEGÚN JORNADA DE TRABAJO	29
GRÁFICO N°. 7	DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN SISTEMA DE HORARIO DE TRABAJO.....	30
GRÁFICO N°. 8	PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO.....	32
GRÁFICO N°. 9	INTENSIDAD DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	33
GRÁFICO N°. 10	PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....	34
GRÁFICO N°. 11	RELACIÓN ENTRE EL ACOSO Y LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO	

SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA.....35

GRÁFICO N°. 12 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL SEXO DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....36

GRÁFICO N°. 13 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA EDAD DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....37

GRÁFICO N°. 14 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA CARRERA DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....38

GRÁFICO N°. 15 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIEMPO DE
PERMANENCIA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR
DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA.....39

GRÁFICO N°. 16 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIPO DE
CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....40

GRÁFICO N°. 17 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA JORNADA DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....41

GRÁFICO N°. 18 RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL HORARIO DE
TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....42

GRÁFICO N°. 19 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....43

GRÁFICO N°. 20 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 44

GRÁFICO N°. 21 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 45

GRÁFICO N°. 22 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA ANTIGÜEDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA..... 46

GRÁFICO N°. 23 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....47

GRÁFICO N°. 24 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....48

GRÁFICO N°. 25 RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA.....49

RESUMEN

La presente investigación titulada " Acoso Laboral en Docentes Contratados del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2016", se orientó con el objetivo de Implementar medidas preventivas para minimizar el acoso laboral en los docentes contratados y Facilitar la difusión del acoso laboral para el correcto afrontamiento, brindando orientación y asesoramiento psicológico, jurídico y asistencia médica. Para llevar a cabo la investigación se consideró a la población de estudios que está constituido por 49 trabajadores del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza de ambos sexos en la modalidad de contrato; el tipo de investigación de nivel descriptivo correlacional. Se aplicó un instrumento el formulario de preguntas de violencia y acoso psicológico en el trabajo. IVAPT-PANDO. Los resultados obtenidos demuestran la relación entre el acoso y la intensidad de la violencia psicológica no presento relación estadística significativa, asimismo se observa que el 42.9% de los docentes con nivel alto de acoso presentan intensidad media de violencia psicológica. Concluyendo que el acoso laboral afecta al desempeño laboral donde a mayor presencia de acoso disminuye el desempeño laboral y a menor presencia de acoso incrementa el desempeño laboral

PALABRAS CLAVES: Acoso Laboral, Violencia Psicológica

ABSTRACT

This research entitled "Workplace Harassment in Hired Teachers of the Higher Institute of Public Education Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2016", was oriented with the objective of implementing preventive measures to minimize workplace bullying in hired teachers and facilitate the dissemination of workplace bullying for the correct coping, providing counseling and psychological, legal and medical assistance. In order to carry out the investigation, the study population was considered, consisting of 49 workers of the Higher Institute of Public Education Honorio Delgado Espinoza of both sexes in the contract modality; the type of correlational descriptive level research. An instrument was applied to the form of questions of violence and psychological harassment at work. IVAPT-PANDO. The results obtained show the relationship between harassment and the intensity of psychological violence I do not have a significant statistical relationship, it is also observed that 42.9% of teachers with high level of harassment have a medium intensity of psychological violence. Concluding that workplace harassment affects job performance where the higher presence of bullying decreases job performance and the lower presence of bullying increases job performance

Keywords: Workplace Harassment, Psychological Violence

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivos: Implementar medidas preventivas para minimizar el acoso laboral en los docentes contratados y Facilitar la difusión del acoso laboral para el correcto afrontamiento, brindando orientación y asesoramiento psicológico, jurídico y asistencia médica, dando a conocer que el Acoso Laboral es una forma de tormento que contamina el ambiente o lugar de trabajo de un grupo de personas con acción laboral constituyendo un factor de enfermedad psicológica que genera fobia al trabajo, desgano, obligación al trabajo, hostigamiento, etc.

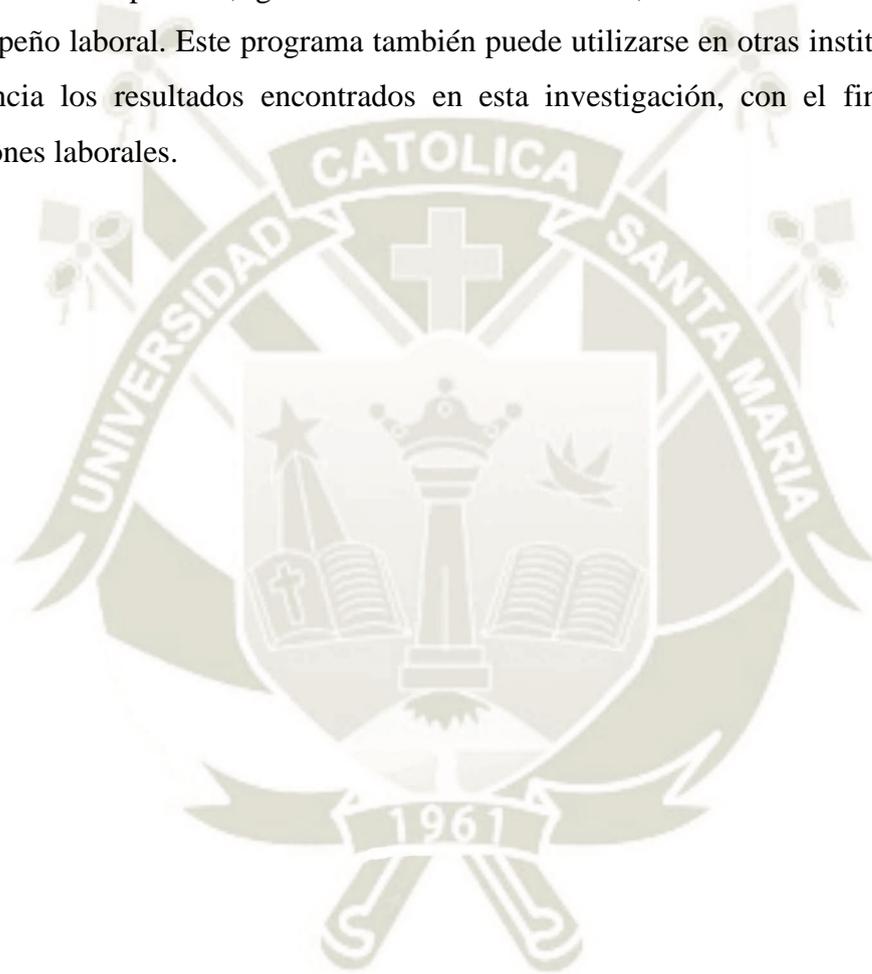
Constituyendo grandes pérdidas económicas y laborales (desempleo) dentro de una institución. En todo centro de trabajo ya sea público o privado la complejidad de las relaciones interpersonales, la diferencia de criterios, la competitividad y el nivel de exigencia, pueden llevar a roces y/o discrepancias entre las personas que forman parte del mismo. Si bien la mayoría de estos casos no configuran nada más que supuestos de incompatibilidad de caracteres o de ideas; existen ciertos casos en los que este tipo de actitudes pueden constituir, formas de acoso que tienen por objeto maltratar psicológicamente al trabajador disminuyendo su confianza y/o forzándolo a renunciar. En ese sentido, podemos observar que existe una intencionalidad por parte de los acosadores o acosadoras de anular, humillar y eliminar a su víctima.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 12 millones de trabajadores son víctimas de acoso laboral alrededor del mundo, sin embargo, en Latinoamérica es una de las más afectadas por este fenómeno, teniendo en cuenta que aún no se han tomado medidas legales adecuadas para regular y sancionar este comportamiento. En el Perú, aproximadamente el 47% de los trabajadores ha sido víctima de violencia psicológica laboral, señala el representante de Ministerio De Trabajo- Lima, señalando que " ... las denuncias por hostilidad laboral son tan frecuentes como las de despido injustificado". El acoso laboral en nuestra sociedad no es muy conocido, siendo esto de vital importancia para hacer frente a este problema y brindar conocimientos a la población sobre este problema de salud mental.

Es así que se produce el interés de desarrollar la investigación con la intención de generar información, prevención y asistencia que involucre a los docentes contratados del Instituto

Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza que están siendo afectados por el acoso laboral por ser un tema poco estudiado y difundido.

Este trabajo de investigación podrá aportar en la implementación de un programa preventivo dirigido a docentes, el cual constara de asesoramiento jurídico, psicológico y asistencia médica, de esta forma prevenir y detectar en forma temprana síntomas y/o signos que se manifiestan cuando están sufriendo acoso laboral, con la finalidad de darles un seguimiento y tratamiento oportuno, garantizando el rendimiento, la calidad de vida y un mejor desempeño laboral. Este programa también puede utilizarse en otras instituciones tomando referencia los resultados encontrados en esta investigación, con el fin de mejorar las relaciones laborales.



OBJETIVOS

- ✓ Implementar medidas preventivas para minimizar el acoso laboral en los docentes contratados.
- ✓ Facilitar la difusión del acoso laboral para el correcto afrontamiento, brindando orientación y asesoramiento psicológico, jurídico y asistencia médica.





CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

MARCO TEORICO

1. Acoso Laboral

Es la acción hostigadora que una persona o grupo de personas ejerce sobre un trabajador, de manera sistemática y durante un prolongado período de tiempo, con el objetivo de causarle miedo, terror o desánimo con respecto a su labor. Es un problema social que afecta no sólo al trabajador que sufre este tipo de maltrato, sino también a su familia, a la empresa para la cual trabaja y a la sociedad en su conjunto. Puede ser ejercido por un superior, como manifestación de molestia, envidia o preocupación ante una futura competencia; por un subalterno, por ser autoritario o exigente; por sus compañeros de trabajo, por ser molesto, o para deshacerse de él; por parte de la empresa con el objetivo de deshacerse de empleados molestos o conflictivos sin que representen costo alguno, forzándolos a renunciar.(1) El acoso laboral además puede ser ejercido por personas ajenas al trabajador, grupos sociales directa o indirectamente vinculados con la víctima. En el Perú, aproximadamente el 47% de los trabajadores ha sido víctima de violencia psicológica laboral, además esto se da en la mayoría de casos en mujeres (58% del total de casos).

El acoso laboral se origina principalmente por la falta de conocimiento tanto de victimarios, como de las víctimas. A esto se le puede agregar también la falta de acción por parte de las víctimas que en la mayoría de casos no comunican este tipo de situaciones, bien porque también tienen falta de conocimiento de que esto es un problema social en sí, o por miedo a que no se tomen cartas en el asunto, y perder su empleo. Esto genera repercusiones, tanto para víctima como para su familia, la empresa en sí, e inclusive para toda la sociedad en su conjunto. Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (2)

Como se mencionó, los agentes que participan en esta situación no consideran sus acciones como acoso laboral pues o bien no se tiene conocimiento de este problema social propiamente dicho, o no consideran las repercusiones que podría traer. Aun así, existen casos

en que se realiza acoso laboral deliberadamente para ejercer presión sobre la víctima para que tome una determinada decisión, con algún propósito en beneficio de ellos.

Algunas formas de manifestación del acoso laboral son: gritar o insultar a la víctima, incluso en presencia de otros, desmerecer al trabajador por algún trabajo asignado, sobrecargar de trabajo a la víctima, hacer uso de medidas exclusivas con el trabajador, discriminándolo de manera negativa, ignorar a la víctima o a sus quejas, asignarle objetivos o proyectos imposibles de lograr, o con plazos inalcanzables. En algunos casos se llega al maltrato físico, e inclusive a la violencia sexual. (3)

Las consecuencias de este tipo de abuso afectan a la víctima y a la misma empresa o institución, y pueden ser psicológicas, ya que deteriora la autoestima del trabajador y la confianza en sus capacidades; también pueden ser físicas y ocasionarle a la víctima cuadros de ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros. El trabajador se puede volver violento, socialmente retraído y desarrollar conflictos inclusive con su familia. Una consecuencia social importante del acoso laboral es que de alguna manera pone de manifiesto o consolida la discriminación de cualquier tipo, favorece a las injusticias en el entorno laboral, y en la sociedad en general.

En el Perú se pueden encontrar gran cantidad de artículos, encuestas, noticias, reportajes e incluso blogs disponibles en la red. Sin embargo, observando la cantidad de comentarios y visitas de ciertos artículos, nos damos cuenta de que mucha gente no tiene ni idea de qué es el acoso laboral, y mucho menos de qué acciones tomar en caso de que fuesen víctimas de éste.

De hecho, la legislación peruana, si bien no cuenta con regulaciones específicas para estos casos de acoso, no deja desprotegida totalmente a la víctima. Tal es el caso de la Administración Pública, para la cual existe una ley (Ley N° 27815) que dice lo siguiente: El Servidor Público está prohibido de: Presionar, Amenazar y/o Acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas. (4)

Es importante determinar cuáles son los agentes que tienen algún tipo de responsabilidad en este problema social. Tenemos a la fuerza laboral, como el agente más importante, ya que son las víctimas exclusivas de este tipo de violencia. Por otro lado, tenemos a los empleadores y todo el staff directivo de la empresa ya que sobre ellos recae la totalidad de

responsabilidad ante cualquier tipo de acoso o violencia en el ambiente laboral, y son los principales encargados de que dicho ambiente se mantenga saludable para el bienestar de sus trabajadores. (5)

La sociedad en conjunto también tiene una gran responsabilidad en este problema, ya que el acoso laboral también puede ser ejercido por terceros, además es el principal agente difusor de la información y movilizador para la toma de acciones. El estado también tiene que ver en este problema al ser su principal objetivo mantener el bienestar de la sociedad en conjunto, y al ser la fuerza laboral el principal motor de la economía y productividad de un país, es necesario que se protejan los derechos de los trabajadores.

Por último, los sindicatos también tienen un papel importante ya que protegen los intereses económicos, sociales, profesionales de los trabajadores, y, por tanto, el ambiente y relaciones empleador-empleado en dichos centros. Los principales centros sindicales son: La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

2. Cómo se manifiesta el Acoso Laboral (6)

Las motivaciones que dan paso al acoso laboral son muy variadas. Al respecto, se han identificado diversos factores: desde los más banales como enemistades personales, celos y envidias profesionales, hasta situaciones de intolerancia a las diferencias o algunas formas de discriminación como el sexismo, el patriarcado, la homofobia o el racismo. En el caso de algunas formas de envidia o celos, éstas suelen presentarse frente al éxito de otras personas, a su experiencia o su mayor calificación profesional y son motivos muy frecuentes que dan paso al acoso laboral. En otras situaciones, se destaca la envidia despertada por la juventud y la buena apariencia física. Al respecto, el experto Iñaki Piñuel explica que las víctimas de acoso laboral suelen ser personas profesionales brillantes, que despiertan admiración entre sus compañeros y compañeras, de tal forma que provocan celos. Pero en general, no existe un perfil definido de la víctima, pudiendo generarse una amplia tipología de casos que responden a distintas causas.

Tampoco puede descartarse la posibilidad de que el acoso laboral esté motivado en un acto de discriminación sindical, en donde las conductas de hostigamiento se dirigen contra aquellas personas involucradas en actividades sindicales o que ejercen su derecho a la libertad de asociación, como una forma de desmotivarlas a ejercer dicho derecho.

3. Fases de desarrollo del Acoso Laboral

Habitualmente, el acoso laboral sigue una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia organización dentro de la cual se desarrolla. Los distintos autores que han estudiado y reflexionado sobre esta materia, presentan algunas diferencias en la identificación de las fases del acoso laboral; sin embargo, es posible destacar las siguientes, como las que gozan de mayor consenso:

El acoso laboral suele iniciar con relaciones positivas entre la persona hostigadora y la acosada; de tal modo que, la situación desencadenante puede interpretarse como un malentendido, una diferencia de opiniones o un conflicto que en algún momento adquiere una mayor proporción. En esta fase no cabe hablar aún de acoso psicológico.

Luego se suscita la fase de acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola ver como malvada, pérfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta forma inician los actos de hostilidad repetidos. Es precisamente la destrucción de la imagen de la persona lo que justifica la posterior crueldad que se ejercerá sobre ella, elemento que facilita el desencadenamiento del acoso laboral. González de Rivera (8 – pág. 10) por su parte, identifica las siguientes fases de desarrollo del acoso laboral, en cuanto a sus efectos/reacciones en la persona que lo padece:

Fase inicial de Desconcierto: la persona que recibe el acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.

Fase de Rebeldía: consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

Estado Depresivo: cuando los intentos de la persona por anteponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden

desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen. Se han establecido distintas formas de acoso laboral, atendiendo a la calidad de la persona acosadora. Es posible afirmar que, sobre esta clasificación existe unanimidad de las diferentes posturas que han reflexionado sobre el tema en consideración.

Además (8, pag.10 sgte.), se tienen los siguientes tipos de acoso laboral:

Vertical: es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando una persona trabajadora pasa a tener como subordinados y subordinadas a quienes fueron sus colegas de trabajo.

Horizontal: esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por envidia o por un simple afán de hostigar.

Mixto o Complejo: en este supuesto, el acoso comienza como horizontal, la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador o empleadora, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte.

Acoso Discriminatorio: esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación. Como ya se indicó anteriormente, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición seropositiva, circunstancias

familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición. En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional

Otros factores que fomentan el Acoso Laboral. (8 , pág. 10)

Toda forma de violencia particularmente aquella dirigida contra las mujeres se sostiene en las relaciones desiguales de poder entre la persona acosadora y la persona acosada. En ese sentido, el acoso laboral es una expresión de abuso de poder y dominio. Al mismo tiempo, no cabe duda que el entorno sea un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral; es decir, la cultura organizacional es un factor determinante para detonar situaciones constitutivas de acoso laboral.

Lo anterior quiere decir que, el riesgo o posibilidad de aparición de conductas de acoso laboral es más frecuente en instituciones donde no existen adecuados ambientes laborales, sin comunicación fluida, frecuente y abierta y donde no existen prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

Respecto a lo anterior, las personas que se encuentran en el entorno también pueden jugar un rol determinante en el fomento del acoso laboral. Así, por ejemplo, compañeras y compañeros de trabajo pueden convertirse en “cómplices”, ya sea de una manera directa o indirecta, y pueden magnificar las consecuencias de la conducta acosadora, ya sea permitiendo, fomentando, participando o “dejando hacer” dichos comportamientos. La participación indirecta del resto de compañeras y compañeros ocurre cuando los comentarios de la persona acosadora acerca de quién es acosado o acosada son celebradas con risas de manera colectiva.

Como ya se mencionó, no es posible tipificar el acoso laboral de una sola forma, puesto que sus manifestaciones dependerán de la imaginación de la persona agresora y de las circunstancias del entorno. Pero algunas de las conductas más recurrentes que, ejecutadas de forma sistemática y prolongada y a veces en conjunto o combinadas, se pueden considerar como acoso laboral son las siguientes:

- Descrédito de compañeros/as de trabajo frente a la víctima.
- Burlarse de sus dolencias o minusvalía

- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas
- Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona
- Negación para asignarle alguna tarea
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o para utilizar ciertas herramientas o equipo.
- Agredir sexualmente a la víctima.

Es oportuno mencionar que el acoso laboral también puede implicar otras acciones u omisiones que no se han indicado expresamente en el anterior listado; por lo que no es posible limitar las manifestaciones de dicho fenómeno a las anteriores conductas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en el acoso laboral prevalece la violencia psicológica o moral, sin llegar a la agresión física; aunque en algunos casos podrían presentarse manifestaciones mínimas de esta última forma de violencia, tales como toques en la cara, roces y empujones.

4. Efectos del Acoso Laboral

Organización Internacional del Trabajo vincula los factores psicosociales y de organización del trabajo, a la generación de estrés y a la producción de enfermedad, así como a las diversas formas de violencia laboral, una de cuyas manifestaciones más relevantes es precisamente el acoso laboral. Al respecto, no debe perderse de vista la interacción que se puede suscitar entre factores objetivos como los elementos propios de la organización del trabajo y los factores subjetivos personalidad individual, relaciones interpersonales en el seno de un grupo, etc. (9)

En tal sentido (10), el acoso laboral se presenta como uno de los riesgos psicosociales más característicos de esa interacción: es posible afirmar que se trata de un factor de riesgo desencadenante de estrés y, al mismo tiempo, un riesgo en sí mismo. Relacionado con lo anterior, el acoso laboral es un riesgo psicosocial especial puesto que la probabilidad de que aparezca aumenta cuando la presencia de otros factores de riesgos tanto objetivos como subjetivos es mayor. Según el Parlamento Europeo, estos factores que pueden contribuir a la aparición del acoso laboral son los siguientes:

Estrés; Trabajo con mucha tensión; Mayor grado de competitividad; Menor estabilidad en el empleo; Situación laboral precaria; Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados e irresueltos; Déficit en la información interna y la gestión. De acuerdo a Hirigoyen M. una de las máximas exponentes sobre maltrato psicológico cualquiera que sea la definición que se prefiera adoptar, el acoso laboral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que sin embargo es muy destructiva. En otras palabras, dicho ataque tomado por separado no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En opinión de esta experta, una persona que experimenta el acoso laboral no muere directamente por las agresiones que recibe, pero sí pierde una parte de sí misma, regresando a su casa humillada y con desgaste emocional; de lo que resulta muy difícil recuperarse.

De tal modo que, estrés y acoso laboral se encuentran estrechamente vinculados para dar paso a un peligroso ciclo sin salida: estrés como factor de riesgo que favorece la aparición del acoso laboral y éste a la vez, como fenómeno que provoca síndrome de estrés en la persona que lo padece. Es innegable la influencia del estrés en el inicio o agravamiento de diversas enfermedades.

Por lo regular, las personas sometidas a acoso laboral se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y ahí es precisamente donde se identifica el origen del estrés. En el lugar de trabajo, el acoso laboral contamina y merma el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que genera fobia al trabajo, pudiendo dar paso a grandes pérdidas económicas.

En el caso particular de la administración pública, los efectos pueden llegar a trascender incluso a la población meta que se busca atender o beneficiar con los distintos servicios que se proveen. A nivel normativo, es indiscutible que los efectos del acoso laboral pueden tener

un carácter pluriofensivo de derechos fundamentales de las personas que lo sufren. Generalmente, las personas agresoras atentan contra derechos como la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y a la vida privada.

Si el acoso laboral conlleva conductas constitutivas de acoso sexual se configura también una violación a la libertad sexual de la persona; y si el acoso está inspirado en motivos de discriminación como en el caso de la discriminación de género, por orientación sexual o afiliación sindical también se atenta contra el Principio de Igualdad y No Discriminación.

5. Mecanismos Legales (13)

Desde el punto de vista del marco legal, el acoso laboral 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. En este caso, el acoso laboral 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.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Pero, el acoso laboral también puede ser enfocado desde la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El artículo 56 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el artículo 103 del Reglamento de dicha norma, establecen que los empleadores están obligados a prever que los riesgos psicosociales no afecten la salud de sus trabajadores, No se trata únicamente, entonces, de velar por que los trabajadores no sufran accidentes físicos en el lugar de trabajo, también que no vayan a sufrir afectaciones psicológicas. (14)

El ambiente de trabajo puede generar depresión y estrés laboral, derivados de una serie de aspectos, entre ellos el acoso y hostigamiento. «Por lo tanto, la empresa tiene la obligación de evitar y prevenir los riesgos mentales y psicológicos derivados del ambiente laboral», enfatiza De las Casas. (15)

6. Alternativas de Solución Frente al Acoso Laboral (16)

Formulación de un Proyecto de Ley: El primer plan de acción que se podría llevar a cabo, sería la elaboración de una propuesta de ley que sancione este tipo de comportamiento dentro del ambiente laboral, así como de terceros que no pertenezcan a dicho entorno, y que, por último, también sancione a la empresa en la cual se ejerza este tipo de acoso.

Emprendimiento de Campañas de Concientización Social: Realización de campañas ya sea, por parte del estado, o por iniciativa privada (empresas) para concientizar e informar a la sociedad civil acerca de la existencia, causas y consecuencias del acoso laboral.

Denunciar los Abusos: Las víctimas deberían saber identificar adecuadamente cuándo se trata de un caso de acoso laboral, y dada la situación, realizar la denuncia correspondiente al caso, para lo cual, tiene a su disposición, variedad de instituciones tanto de carácter público, como privado: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo; Ministerio de la Mujer; Defensoría del Pueblo; Consejo Nacional de Salud en el Trabajo; Sindicatos de Trabajadores; etc.

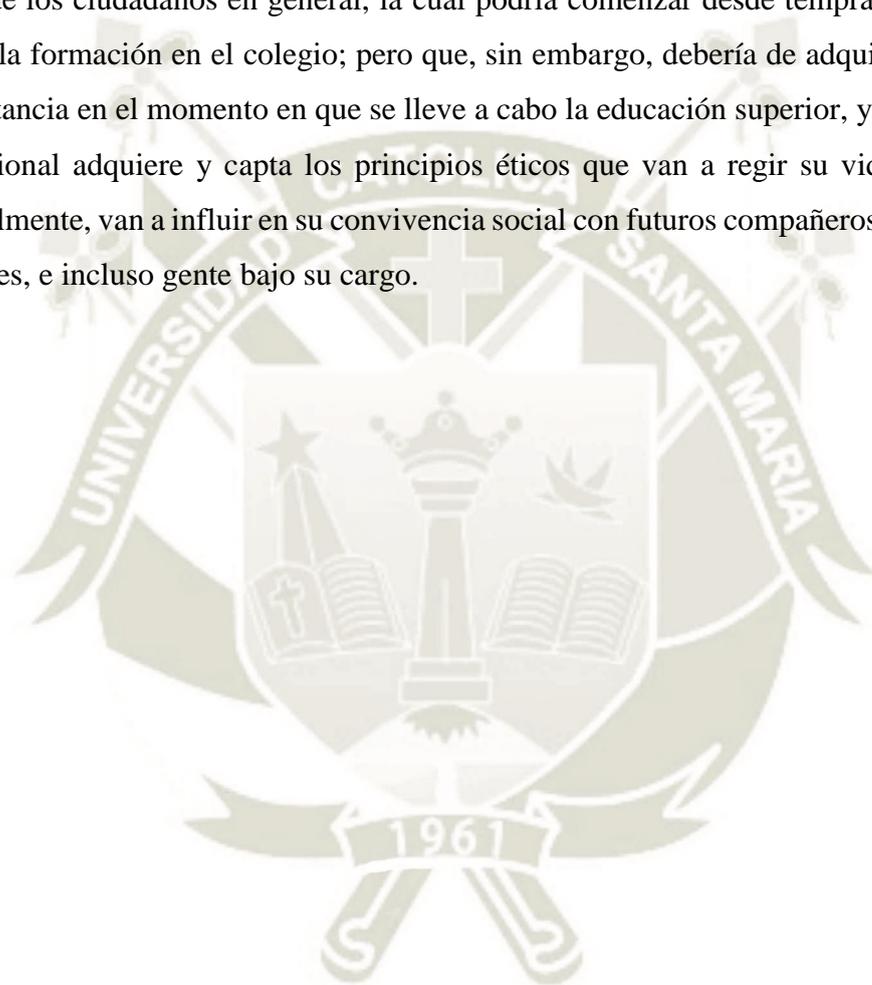
Capacitación de Personal de Recursos Humanos: La empresa se debería preocupar por invertir en capacitación de su personal del área de Recursos Humanos, la cual se encarga tanto del reclutamiento de personal capacitado, que cumpla con los estándares requeridos por la empresa para mantener un ambiente laboral sano, como de lidiar con eventuales problemas que afecten a la relación entre trabajadores. Para esto, podría contratarse algún especialista que maneje exclusivamente los requerimientos de los trabajadores.

Contratación de Trainers: En las empresas es común contratar trainers o entrenadores, encargados de trabajar por sectores en una empresa, capacitando a los trabajadores para que puedan desarrollar su trabajo de manera eficiente, así como también les imparten formación en cuanto a liderazgo y trabajo en equipo, desde antes de que pasen a formar parte de la empresa, con la finalidad de prepararlos fuera del ambiente laboral, para que contribuyan a mantener un ambiente agradable cuando pasen a formar parte de la empresa contratista.

Políticas de Convivencia Saludable por parte de las Empresas: Las empresas podrían implementar dentro de su reglamento interno ciertas políticas que favorezcan e incentiven a la integración de los miembros trabajadores de la misma. Se podría incluir la generación de

un sistema de rotación para eliminar el exceso rutinario de los trabajadores, asignación de mayor responsabilidad con miras a mejorar su calidad de trabajo, favoreciendo al desarrollo de los trabajadores. También se podrían organizar actividades de integración fuera de la empresa, como almuerzos, días de confraternidad, etc.

Preocupación por la Formación Ética: El Estado debería desempeñar un papel crucial mediante su participación en el ámbito educativo y la inserción de una necesaria formación ética de los ciudadanos en general, la cual podría comenzar desde temprana edad, es decir desde la formación en el colegio; pero que, sin embargo, debería de adquirir mucha mayor importancia en el momento en que se lleve a cabo la educación superior, ya que es donde el profesional adquiere y capta los principios éticos que van a regir su vida laboral, y que naturalmente, van a influir en su convivencia social con futuros compañeros de trabajo, jefes, gerentes, e incluso gente bajo su cargo.





CAPITULO II METODOLOGIA

METODOLOGIA

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.1. Enunciado del Problema:

“Acoso Laboral en Docentes Contratados del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2016”

1.2. Descripción del Problema

Las pacientes con diagnóstico de cáncer del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de Arequipa, presentan diversos niveles de Autoestima, Apoyo Social y Resiliencia. Por ello, determinar la interacción existente entre dichas variables permitirá desarrollar en las pacientes mejores actitudes de afrontamiento de la enfermedad, así como una menor probabilidad de patología psicológica. Además, permitirá a los especialistas proponer mejores alternativas de solución en el proceso recuperativo y preventivo.

1.3. Justificación del Problema:

En todo el mundo, la violencia en el trabajo se ha incrementado de manera insospechada; en algunos países, la violencia ha recibido las calificaciones de niveles de epidemia, de acuerdo con una nueva publicación de la OIT (2000). Además, se advierte que la violencia en el lugar de trabajo puede generar pérdidas millonarias, ausentismo laboral y/o licencias médicas.

En esta perspectiva, la OIT (2000) define el acoso laboral en términos de la acción verbal o psicológica, repetida o persistente, por medio de dicha acción, en el lugar de

trabajo o en un ambiente de trabajo, una persona o más personas hieren a una víctima, la humillan, la ofenden.

Para poder determinar la presencia del acoso laboral existen tres condiciones: los actos han de ser sentidos hostiles; se repiten frecuentemente, al menos una vez por semana y se prolonga durante seis, a más meses. Asimismo, en el contexto de acoso laboral representa ofensas, irritabilidad, excluirlo socialmente o dificultarle la realización de su trabajo. Se observa que a menudo las víctimas encuentran dificultades para defenderse, porque es una situación nueva y no poseen los recursos para una solución inmediata. Además, las víctimas pueden sentirse inferiores a través del problema por múltiples causas: menor envergadura física, una posición aún no consolidada en la empresa, pocos compañeros que los apoyan. También pueden estar expuestos a conductas de tipo directo o indirecto, por medio de insultos persistentes, comentarios ofensivos, críticas constantes, abusos personales y físicos, presentados en formas reiteradas.

El acoso laboral consiste en realizar conductas negativas hacia la víctima, además son sometidos a comportamientos hostiles que afectan en su vida profesional (exceso de críticas en el trabajo sobre su desempeño, retención de información, aislamiento social), personal (ataques contra la vida privada, rumores, insultos), incluso pueden llegar a ser objeto de amenazas y actos de violencia física.

Durante los últimos veinte años, se ha incrementado la inestabilidad en el empleo, empobrecimiento y degradación de las condiciones de vida, condiciones adversas para el trabajo docente, estos cambios han influido en el sistema educativo, lo cual ha impactado fuertemente en el trabajo académico, generando nuevas condiciones laborales y diversos malestares a los docentes.

Las consecuencias del acoso laboral son inmediatas tanto en la salud de las víctimas, así como en el aumento de los costos que se generan en las diferentes organizaciones. Así mismo, los costos económicos derivados de la disminución de la cantidad y la calidad de los trabajadores generando el entorpecimiento, la imposibilidad del trabajo en grupo, las deficiencias de información y comunicación, el ausentismo, la posible pérdida del trabajador, la necesidad de contratar a uno nuevo.

Por otro lado, es necesario reconocer la carencia de instrumentos validados que midan el acoso laboral en el Perú, debido a que las organizaciones públicas y privadas prestan escasa atención a los Factores de Riesgo Psicosocial, aunque es considerado uno de los riesgos más importantes dentro del ámbito laboral.

En Perú, se presenta poco interés en las instituciones públicas, lo cual tiene una limitada experiencia y especialización para abordar los casos de acoso laboral que son considerados como parte de los factores de riesgo psicosocial. En la organización se consideraría nocivo para la salud del trabajador, el hecho de que realice tareas que sobrepasen sus capacidades y pierda el control sobre las tareas designadas; lo cual da lugar a riesgos psicosociales como: estrés laboral, síndrome de burnout y hostigamiento (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

La presente investigación constituye un intento de generar un espacio de información, prevención y asistencia, que involucre a los docentes contratados del Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza, que pueden estar afectados por esta patología tan poco estudiada y difundida.

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

2.1. Técnica

Para la recolección de Datos de las tres variables se utilizó la técnica del “Cuestionario”.

2.2. Instrumentos

Se empleó como instrumento el formulario de preguntas de violencia y acoso psicológico en el trabajo. IVAPT-PANDO.

Este instrumento ha sido validado en México (2013-2015), España (2012), Chile (2015) y aplicado en Colombia, Cuba, Chile, Bolivia, Ecuador, Japón, Costa Rica, entre otros países

Estructura del instrumento

VARIABLE	INDICADORES Y SUB INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO
ACOSO LABORAL	Conductas Imitadoras de la Comunicación	CUESTIONARIO O Y FORMULARIO DE PREGUNTAS IVAPT-PANDO	
	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		1
	Siento que se me impide expresarme		2
	Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		3
	Conductas Limitadoras Contacto del Social		
	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		4
	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		5
	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)		6
	Conductas para Desprestigiar su persona		
	Recibo ataques a mi reputación		7
	Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.		8
	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		9
	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		10
Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	11		
Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien	12		
Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del	13		

mercado, etc.	
Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros/as	14
Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa	15
Conductas que Desprestigian o Descreditan su Capacidad Personal y Profesional	
Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir	16
Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo	17
Se me asignan sin cesar tareas nuevas	18
Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de Desacreditarme	19
Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas	20
Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros	21
Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo	22

1. CAMPO DE VERIFICACIÓN

1.1. Ubicación espacial

El trabajo de investigación se realizó en el ámbito general de la ciudad Arequipa y en el ámbito específico del Instituto; el estudio se realizó en el Instituto de Educación Superior Público Honorio Delgado Espinoza, Calle los Arces N° 202 Cayma.

1.2. Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido al presente entre agosto y noviembre 2016, por tanto, es un estudio Prospectivo con corte Transversal.

1.3. Unidades de estudio

El universo está compuesto por el personal docente contratado del ISEP. Honorio Delgado Espinoza. El muestreo es no probabilístico, intencionado por conveniencia.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión:

- Docentes contratados

Exclusión:

- Docentes nombrados
- Jefes de área
- Personal administrativo

2. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para efectos de la recolección de datos se coordinó con el Director del Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza, pidiendo autorización para la aplicación del instrumento del presente estudio y se nos facilite información básica con respecto a la muestra que utilizaremos.

La duración del presente estudio estuvo prevista para dos meses, donde la recolección de datos se realizó una vez por semana, en fechas previamente programadas.

EL instrumento utilizado fue un formulario de preguntas de violencia y acoso psicológico en el trabajo de IVAPT-PANDO. Durante la evaluación se resuelven las dudas que pueda presentar la evaluada.

Finalmente se revisaron los instrumentos aplicados, los datos obtenidos se analizaron estadísticamente en el programa SPSS versión 23; para su interpretación y originar conclusiones finales.



CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



RESULTADOS
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

TABLA N°. 1

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS DE DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS	N°.	%
Sexo		
Hombre	36	73.5
Mujer	13	26.5
Edad		
29-39	5	10.2
40-50	29	59.2
>=51 años	15	30.6
Carrera		
Administración de servicios de hostelería	7	14.3
Contabilidad	6	12.2
Mecánica de producción Electrotecnia y electrónica industrial Mecánica	8	16.3
automotriz	6	12.2
Computación e informática Computación e informática magisterial	7	14.3
	8	16.3
	7	14.3
Antigüedad		
<5 meses	2	4.1
6 - 11 meses	3	6.1
1 - 5 años	6	12.2
6 - 11 años	26	53.1
>12 años	12	24.5
Tipo de contrato		
Por un año	14	28.6
Por un semestre	35	71.4
Jornada de trabajo		
Completa	32	65.3
Parcial	17	34.7
Sistema de horario		
Diurno	17	34.7
Nocturno	12	24.5
Turnos rotativos día y noche	20	40.8
TOTAL	49	100

Fuente: Elaboración propia

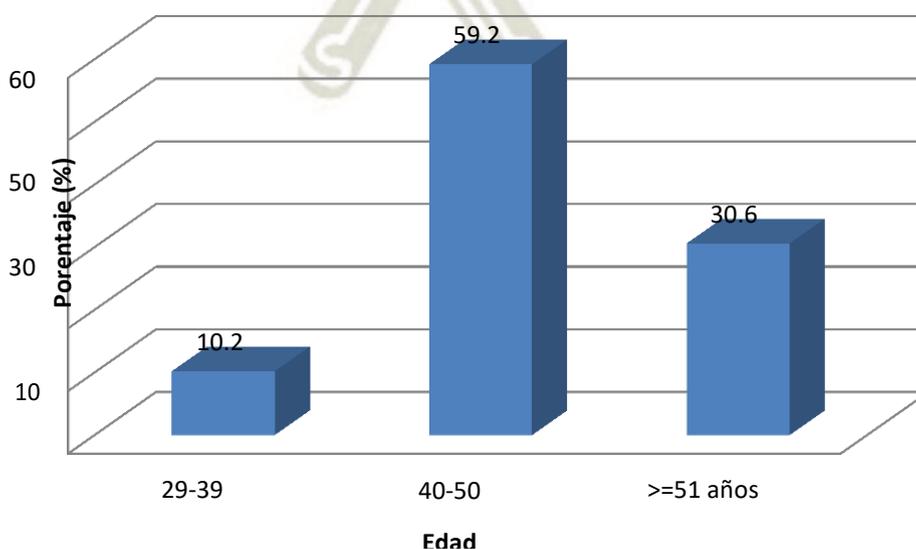
La Tabla N° 1 Muestra que el 73.6% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza son hombres, el 59.2% tienen entre 40-50 años, el 16.3% de docentes son de la carrera de Computación e informática al igual que los de Mecánica de Producción, el 53.1% tienen entre 6-11 años de antigüedad, el 71.4% están contratados por un semestre, el 65.3% llevan jornada de trabajo completa y el 40.8% tienen turno rotativo de día y noche

GRAFICA N° 1
DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia

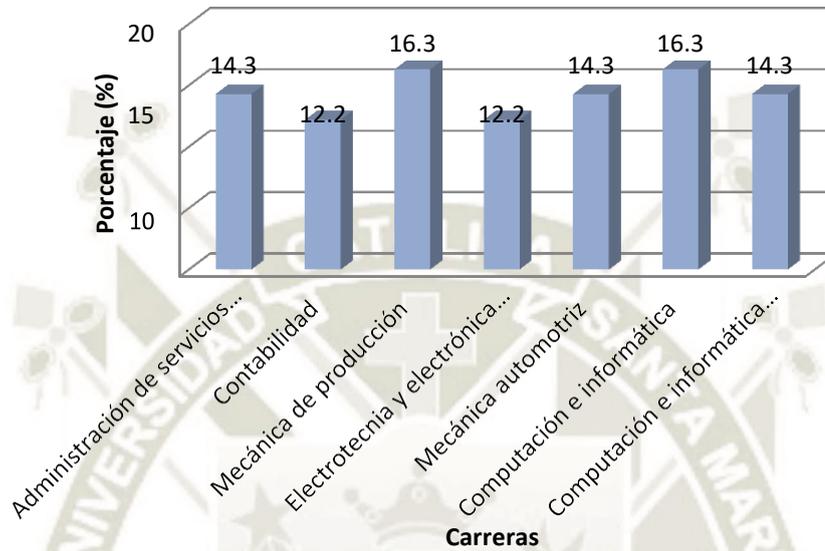
GRAFICA N° 2
DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO N° 3

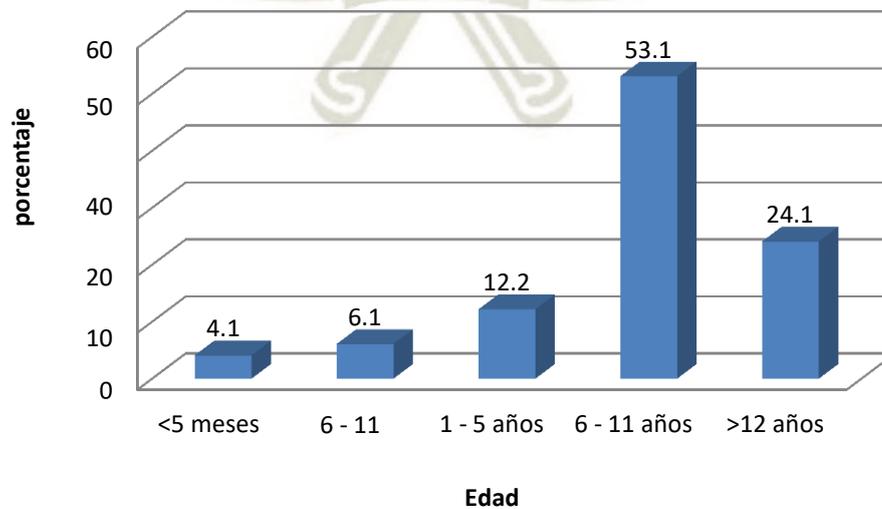
DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN CARRERA



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO N° 4

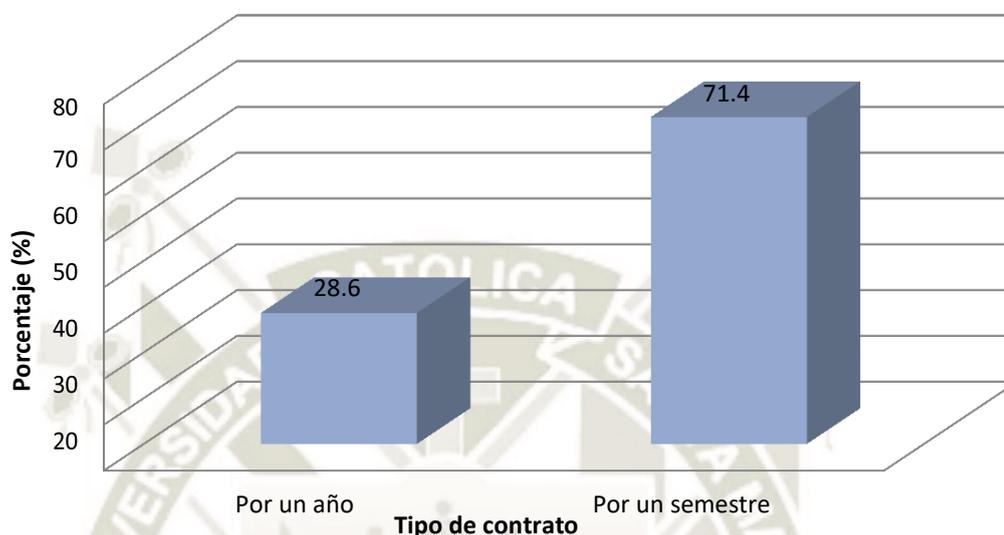
DOCENTES CONTRATADO SEGÚN ANTIGÜEDAD



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO N° 5

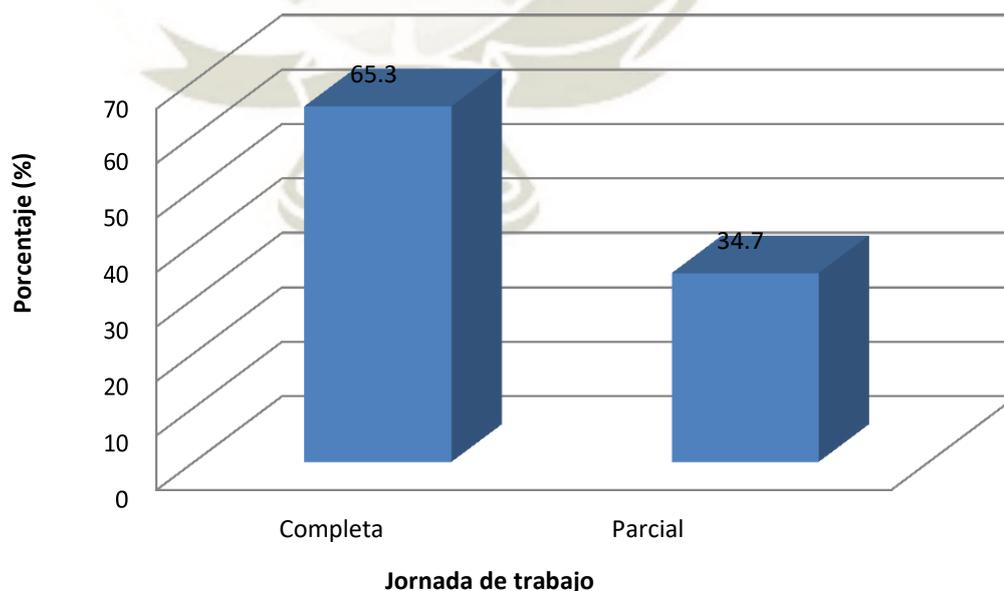
DOCENTE CONTRATADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO N° 6

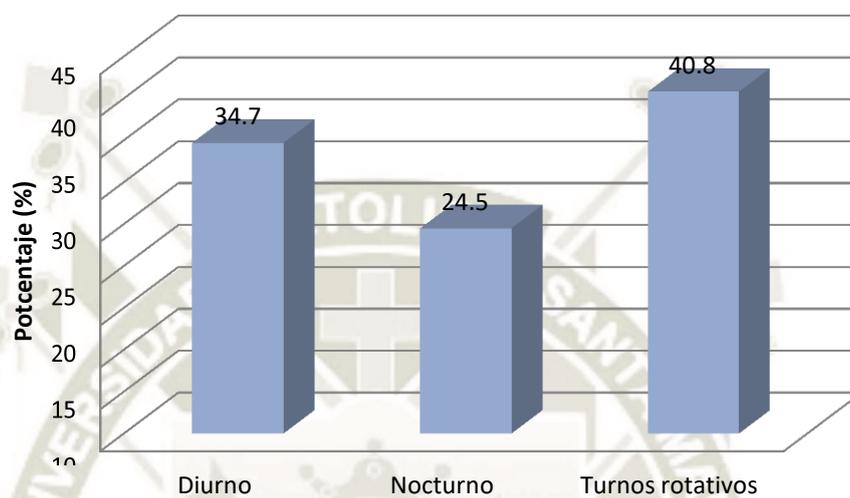
DOCENTES CONTRATADO SEGÚN JORNADA DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO N° 7

DOCENTES CONTRATADOS SEGÚN SISTEMA DE HORARIO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia



ACOSO LABORAL

TABLA N°. 2

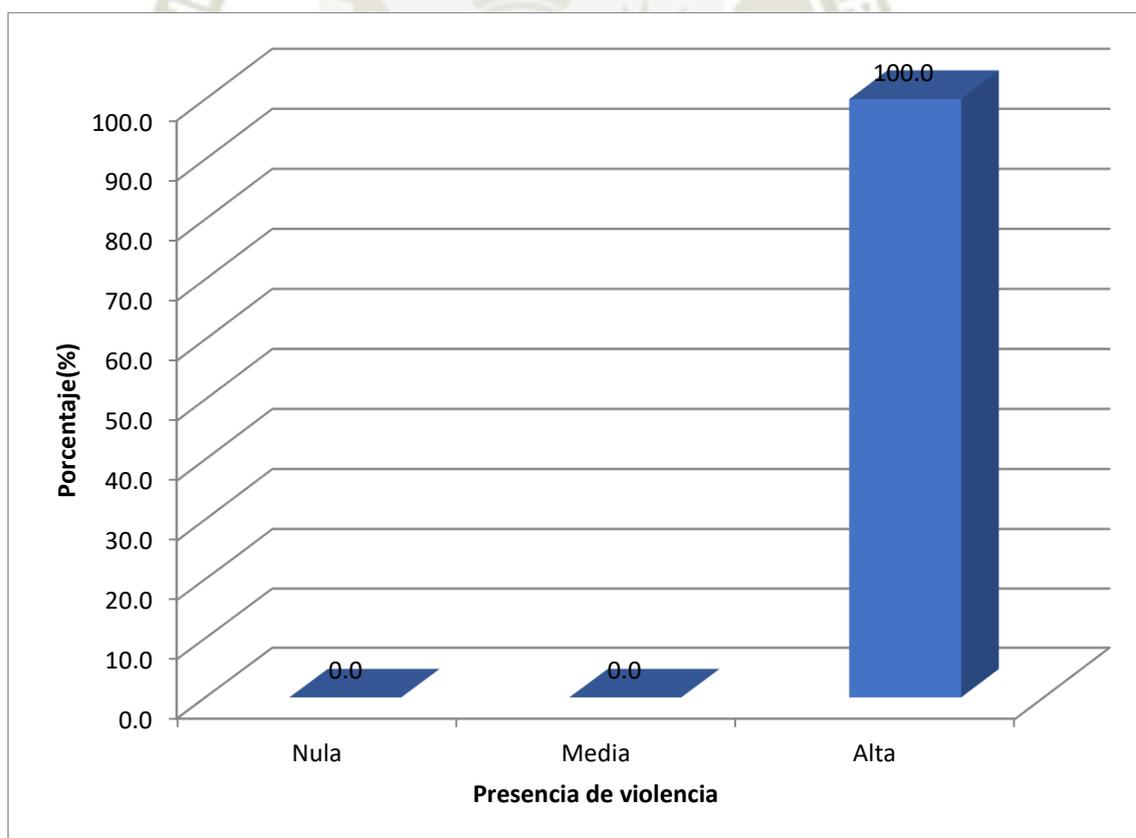
**PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS
DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO
DELGADO ESPINOZA**

Presencia de violencia	N°.	%
Nula	0	0.0
Media	0	0.0
Alta	49	100.0
TOTAL	49	100

La Tabla N°. 2 muestra que el 100.0% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza tienen presencia alta de violencia psicológica.

GRAFICA N° 8

**PRESENCIA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS
DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO
DELGADO**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 3

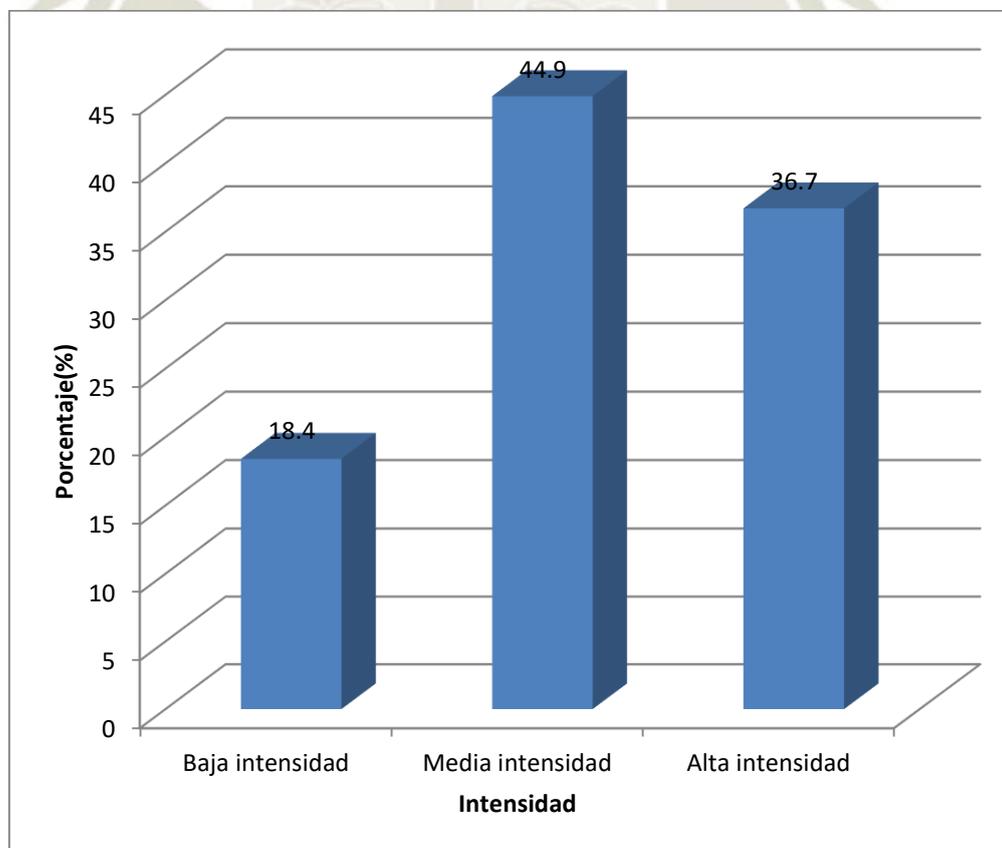
**INTENSIDAD DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Intensidad	N°.	%
Baja intensidad	9	18.4
Media intensidad	22	44.9
Alta intensidad	18	36.7
TOTAL	49	100

La Tabla N°. 3 muestra que el 44.9% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza presentan una intensidad media de violencia psicológica.

GRAFICA N°. 9

**INTENSIDAD DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 4

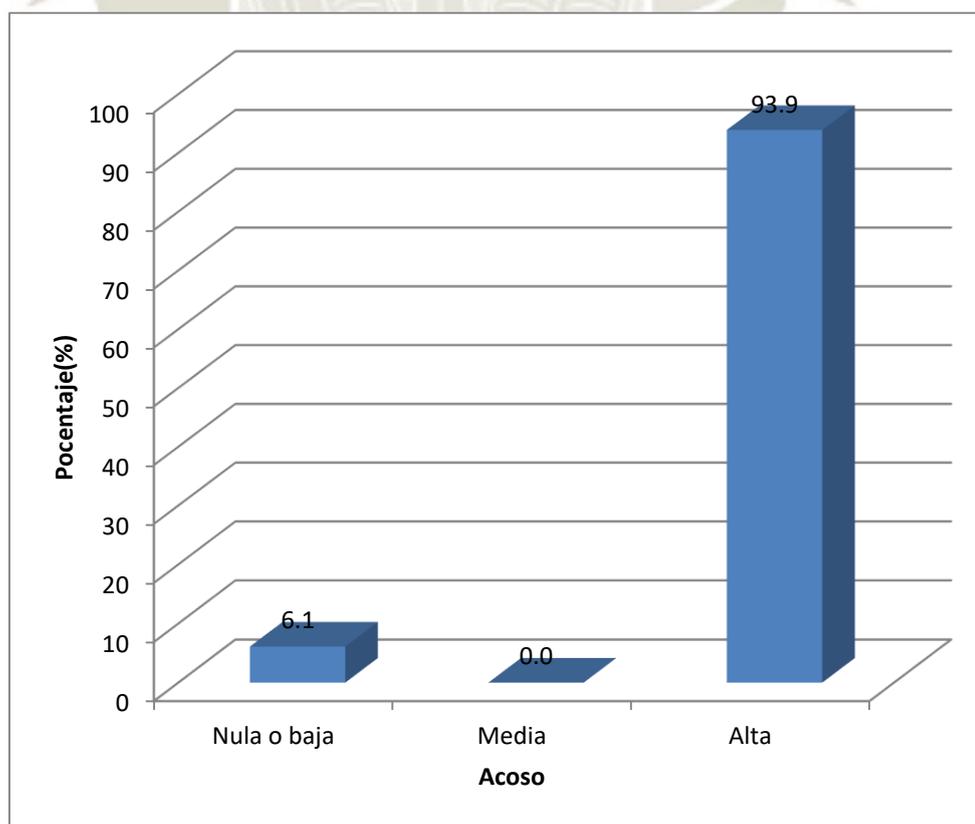
**PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN DOCENTES CONTRATADOS DEL
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA**

Acoso	N°.	%
Nula o baja	3	6.1
Media	0	0.0
Alta	46	93.9
TOTAL	49	100

La tabla n°. 4 muestra que el 93.9% de los docentes contratados del Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza presentan un nivel alto de acoso psicológico; es decir que fueron víctimas de conductas como acosar, hostigar, molestar y, en general, aquellas que son pasibles de dar lugar a un proceso a un acoso laboral.

GRAFICA N°. 10

**PRESENCIA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN DOCENTES CONTRATADOS DEL
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 5

RELACIÓN ENTRE EL ACOSO Y LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Intensidad	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Media		Alta		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Baja intensidad	2	4.1	0	0.0	7	14.3	9	18.4
Media intensidad	1	2.0	0	0.0	21	42.9	22	44.9
Alta intensidad	0	0.0	0	0.0	18	36.7	18	36.7
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

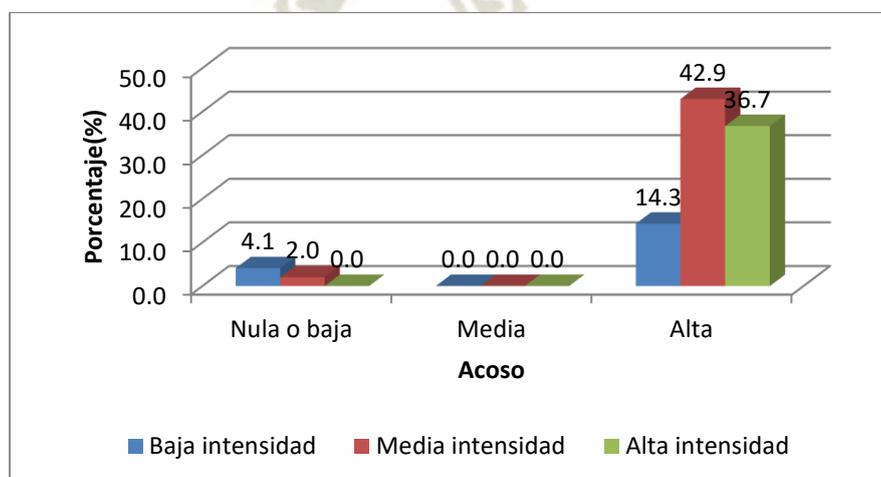
$X^2=5.33$

$P>0.05$

La Tabla N°. 5 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=5.33$) el acoso y la intensidad de la violencia psicológica no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$). Asimismo se observa que el 42.9% de los docentes con nivel alto de acoso presentan intensidad media de violencia psicológica, seguida de un 36.7% con alta intensidad psicológica y de acoso y del total de los encuestados presenta un 44.9% de mediana intensidad en acoso psicológico, por lo cual inferimos que en dicho instituto el acoso laboral afecta el desempeño del personal.

GRAFICA N°. 11

RELACIÓN ENTRE EL ACOSO Y LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 6

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Sexo	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Hombre	1	2.0	0	0.0	35	71.4	36	73.5
Mujer	2	4.1	0	0.0	11	22.4	13	26.5
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

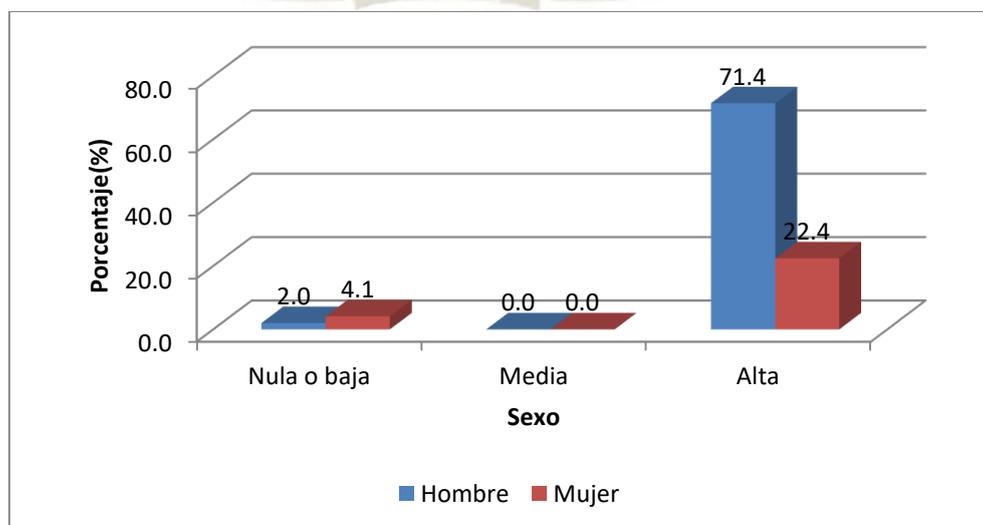
$X^2=2.64$ $P>0.05$

La Tabla N°. 6 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.64$) el acoso laboral y el sexo de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el sexo masculino presenta un alto nivel de acoso con un 71.4% seguido del 22.4% que representa al sexo femenino con lo cual se demuestra que el varón también se ve afectado en situaciones de acoso y no solo la mujer que es considerada más vulnerable en situaciones similares.

GRAFICA N°. 12

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 7

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Edad	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
29-39	1	2.0	0	0.0	4	8.2	5	10.2
40-50	1	2.0	0	0.0	28	57.1	29	59.2
>=51 años	1	2.0	0	0.0	14	28.6	15	30.6
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

$X^2=2.04$

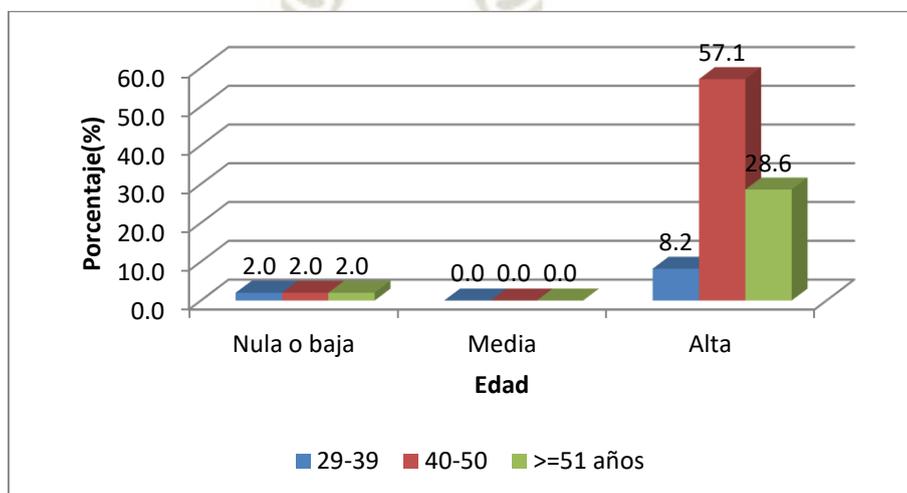
$P>0.05$

La Tabla N°. 7 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.04$) el acoso laboral y la edad de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En referente a la relación del acoso laboral y la edad se observa que el 57.1% de los docentes entre 40-50 años presenta nivel alto de acoso en comparación con un 8.2% de trabajadores en edades de 29 a 39 años; de esto sale a relucir que la experiencia en años no es considerada esencial, debido que la adaptación a la innovación tecnología es un obstáculo en esta valoración.

GRAFICO N°. 13

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO
HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 8

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORARIO
DELGADO ESPINOZA**

Carrera	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Administración de servicios de hostelería	1	2.0	0	0.0	6	12.2	7	14.3
Contabilidad	0	0.0	0	0.0	8	16.3	8	16.3
Mecánica de producción	0	0.0	0	0.0	6	12.2	6	12.2
Electrotecnia y electrónica industrial	0	0.0	0	0.0	7	14.3	7	14.3
Mecánica automotriz	2	4.1	0	0.0	6	12.2	8	16.3
Computación e informática	0	0.0	0	0.0	7	14.3	7	14.3
Computación e informática magisterial	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100
TOTAL								

$X^2=7.99$

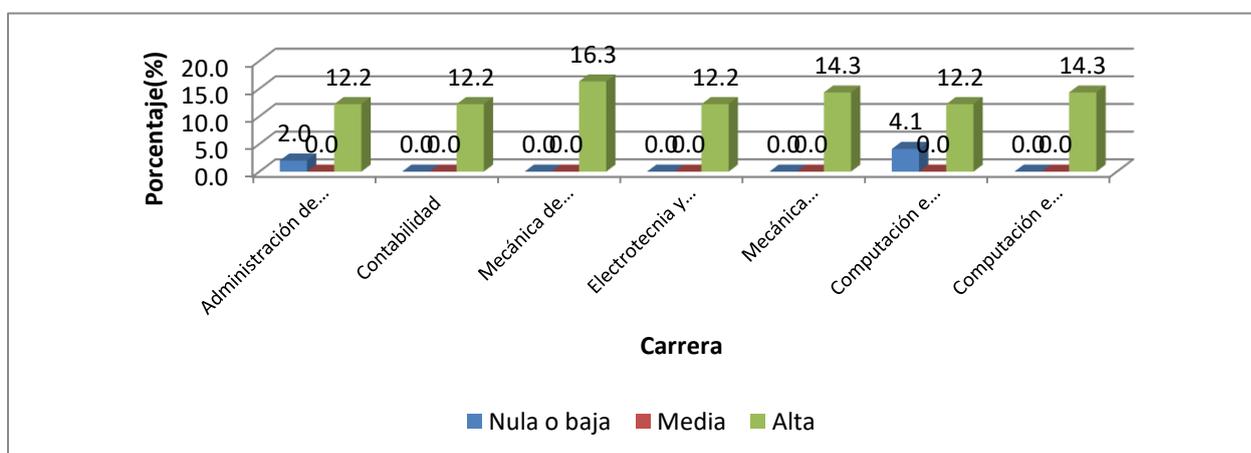
$P>0.05$

La Tabla N°. 8 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=7.99$) el acoso laboral y la carrera de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 16.3% de los docentes con nivel alto de acoso son de la carrera de mecánica de producción, seguida por las carreras mecánica automotriz y computación e informática con un 14.3% ambas.

GRAFICA N°. 14

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES
CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORARIO
DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 9

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIEMPO DE PERMANENCIA
DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Antigüedad	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
<6 meses	0	0.0	0	0.0	2	4.1	2	4.1
6 meses-1 año	0	0.0	0	0.0	3	6.1	3	6.1
1-5 años	0	0.0	0	0.0	6	12.2	6	12.2
5-15 años	2	4.1	0	0.0	24	49.0	26	53.1
>15 años	1	2.0	0	0.0	11	22.4	12	25.5
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

$X^2=0.93$

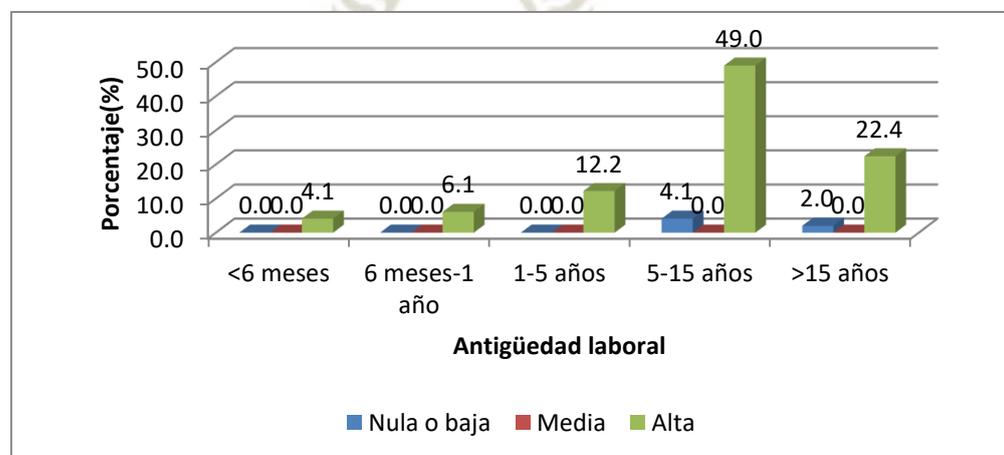
$P>0.05$

La Tabla N°. 9 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.93$) el acoso laboral y el tiempo de permanencia de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

De este modo se observa que 49.0% de los docentes que laboran entre 6-11 años presentan acoso laboral alto en comparación con docentes que laboran de 6 a 11 meses que presentan 6.1%, en ambos casos los docentes fueron sometidos a conductas que altero la estabilidad emocional y laboral.

GRAFICA N°. 15

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIEMPO DE PERMANENCIA
DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 10

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Tipo de contrato	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Por un año	2	4.1	0	0.0	12	24.5	14	28.6
Por un semestre	1	2.0	0	0.0	34	69.4	35	71.4
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

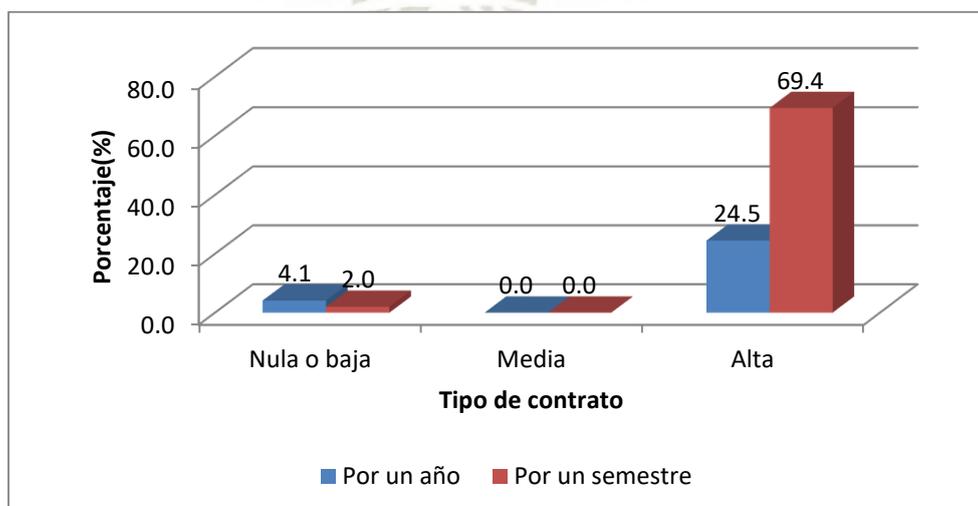
$X^2=2.27$ $P>0.05$

La Tabla N°. 10 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.27$) el acoso laboral y el tipo de contrato de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 69.4% presentan nivel alto de acoso, tienen contrato por 1 semestre; en comparación de los docentes que tienen contrato por un año con un 24.5%, cabe resaltar que la inestabilidad laboral es un factor predisponente a ser víctima de acoso.

GRAFICA N°. 16

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 11

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA JORNADA DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Jornada	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Completa	2	4.1	0	0.0	30	61.2	32	65.3
Parcial	1	2.0	0	0.0	16	32.7	17	34.7
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

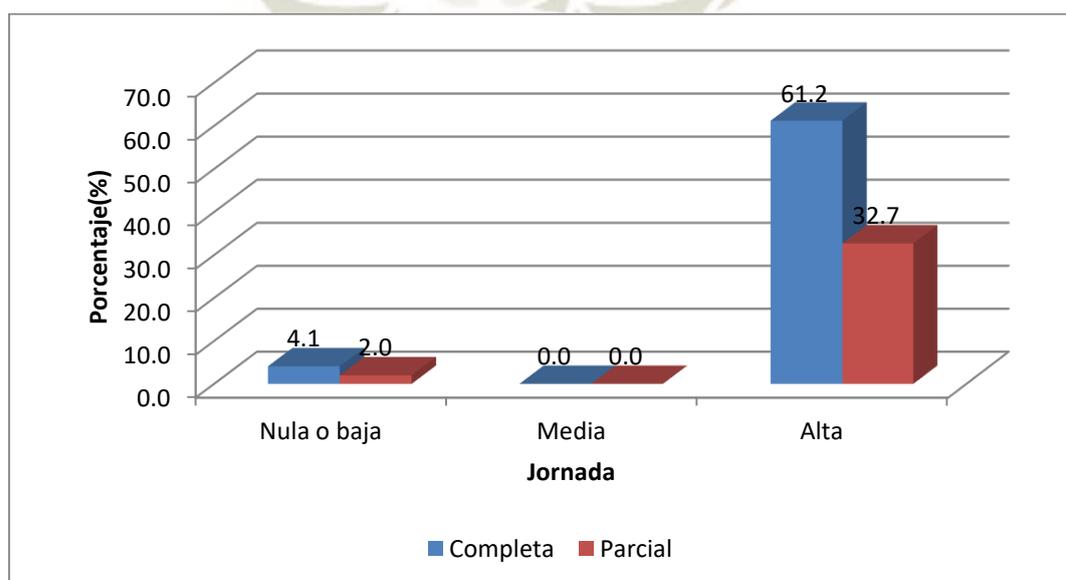
$X^2=0.00$ $P>0.05$

La Tabla N°. 11 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.00$) el acoso laboral y la jornada de los docentes presentó relación estadística significativa ($P<0.05$).

Además se observa que el 61.2% de los docentes con nivel alto de acoso tienen jornada laboral completa en comparación de los docentes con jornada parcial que representa un 32.7%.

GRAFICO N°. 17

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y LA JORNADA DE LOS
DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN
PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 12

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**

Horario	Acoso						TOTAL	
	Nula o baja		Media		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Diurno	1	2.0	0	0.0	16	32.7	17	34.7
Nocturno	0	0.0	0	0.0	12	24.5	12	24.5
Turnos rotativos	2	4.1	0	0.0	18	36.7	20	40.8
TOTAL	3	6.1	0	0.0	46	93.9	49	100

$X^2=1.31$

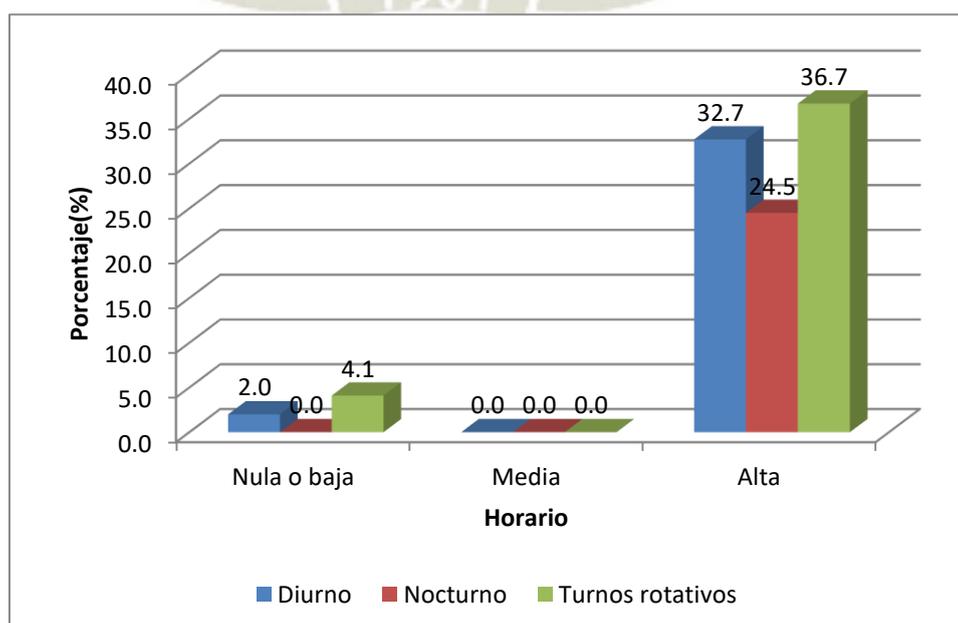
$P>0.05$

La Tabla N°. 12 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=1.31$) el acoso laboral y el horario de trabajo de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

En referencia a la relación del acoso laboral y el horario de trabajo los docentes con turno rotativo presentan un nivel alto acoso 36.7%, en comparación con docentes con turno nocturno con un 24.5%

GRAFICO N°. 18

**RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE
LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 13

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Sexo	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Media		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Hombre	6	12.2	16	32.7	14	28.6	36	73.5
Mujer	3	6.1	6	12.2	4	8.2	13	26.5
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

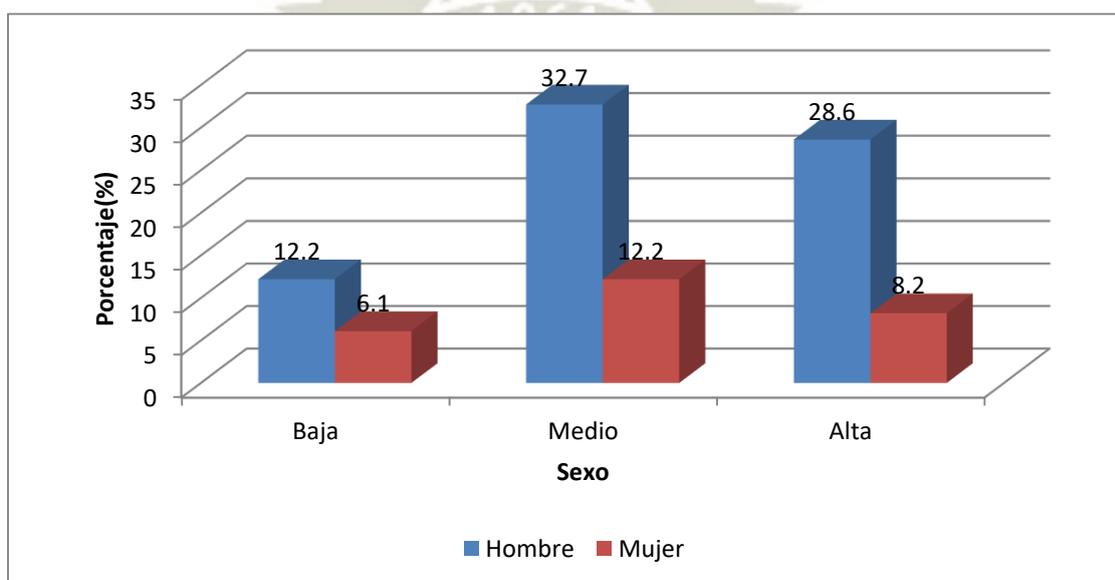
$X^2=0.39$ $P>0.05$

La Tabla N°. 13 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.39$) la intensidad de la violencia laboral y el sexo de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 32.7% de los docentes de sexo masculino presenta una intensidad media de la violencia laboral en comparación con las mujeres que presentan un 12.2%.

GRAFICA N°. 19

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL SEXO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 14

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Edad	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
29-39	1	2.0	1	2.0	3	6.1	5	10.2
40-50	4	8.2	14	28.6	11	22.4	29	59.2
>=51 años	4	8.2	7	14.3	4	8.2	15	30.6
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

$X^2=2.84$

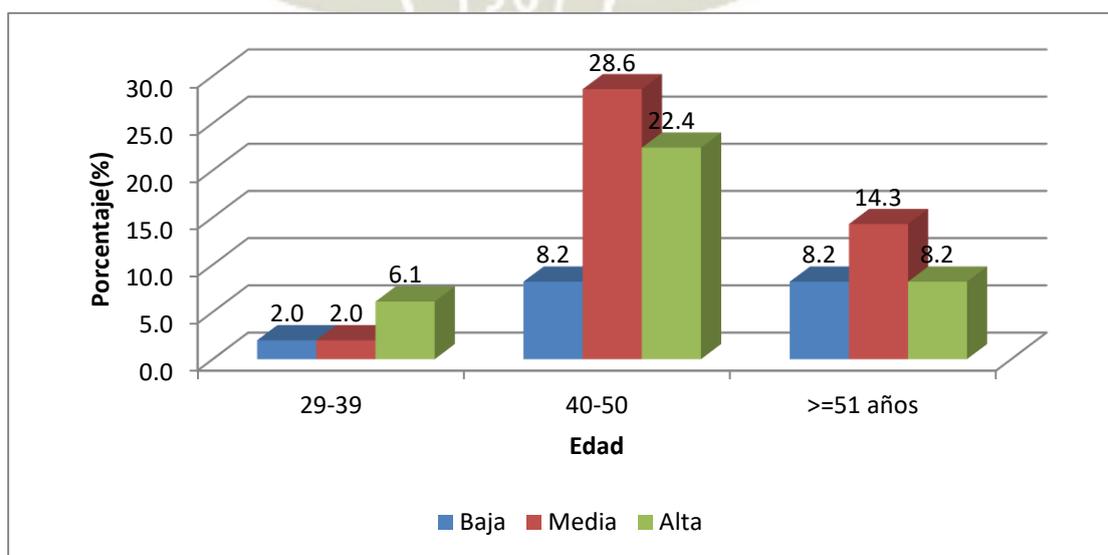
$P>0.05$

La Tabla N°. 14 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=2.84$) la intensidad de la violencia laboral y la edad de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Además se observa que el 28.6% de los docentes en edades de 40-50 años presenta una intensidad media laboral, seguido de un 14.3% que corresponde a docentes con 51 años a más.

GRAFICA N°. 20

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA EDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 15

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Carrera	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Media		Alta		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Administración de servicios de hostelería	2	4.1	3	6.1	2	4.1	7	14.3
Contabilidad	1	2.0	2	4.1	3	6.1	6	12.2
Mecánica de producción	0	0.0	3	6.1	5	10.2	8	16.3
Electrotecnia y electrónica industrial	1	2.0	1	2.0	4	8.2	6	12.2
Mecánica automotriz	1	2.0	6	12.2	0	0.0	7	14.3
Computación e informática	4	8.2	4	8.2	0	0.0	8	16.3
Computación e informática magisterial	0	0.0	3	6.1	4	8.2	7	14.3
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

$X^2=21.22$

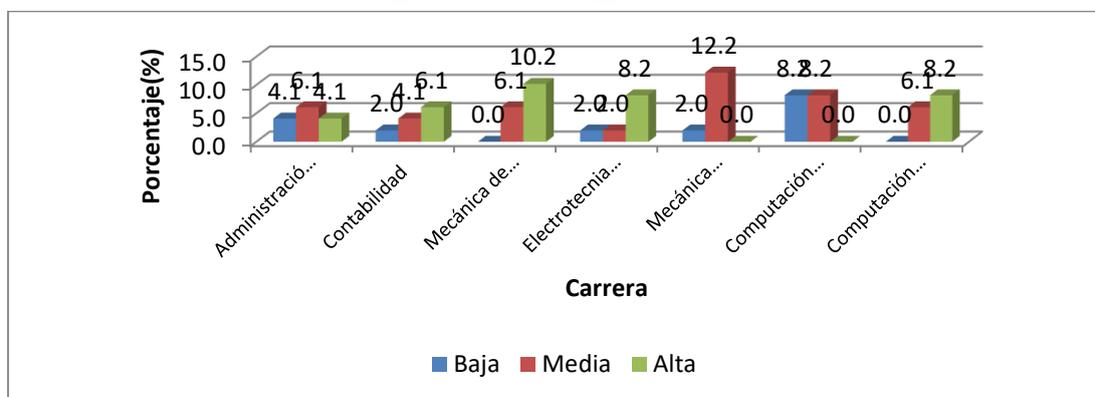
$P<0.05$

La Tabla N°. 15 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=21.22$) la intensidad de la violencia laboral y la carrera de los docentes presentó relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo, se observa que el 12.2% de los docentes de la carrera de mecánica automotriz presenta intensidad media de la violencia laboral, seguido del 10,2 % intensidad alta de la carrera de mecánica de producción.

GRAFICA N°. 21

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA CARRERA DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 16

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA ANTIGÜEDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Antigüedad	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
<6 meses	0	0.0	1	2.0	1	2.0	2	4.1
6 meses-1 año	1	2.0	0	0.0	2	4.1	3	6.1
1-5 años	0	0.0	1	2.0	5	10.2	6	12.2
5-15 años	5	10.2	13	26.5	8	16.3	26	53.1
>15 años	3	6.1	7	14.3	2	4.1	12	25.5
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

$X^2=11.13$

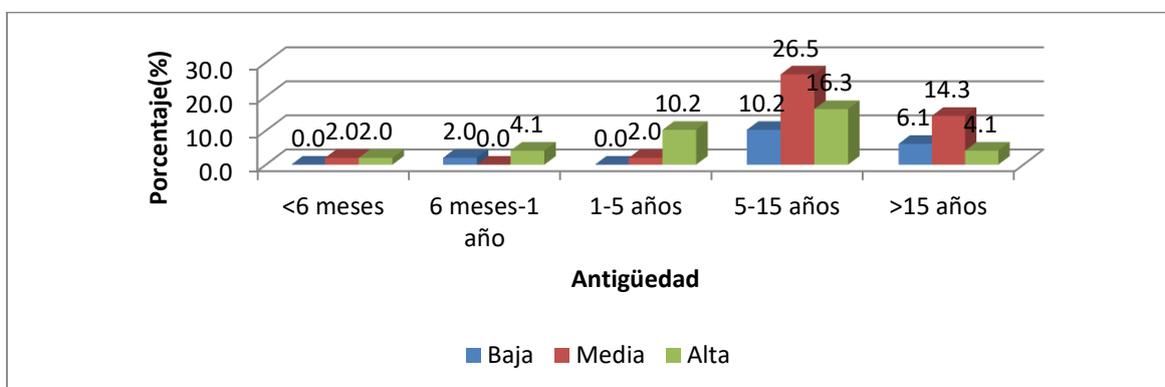
$P>0.05$

La Tabla N°. 16 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=11.13$) la intensidad de la violencia laboral y la antigüedad laboral de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 10.2%, 26.5% y el 16.3% de los docentes muestran intensidad baja, media y alta de violencia laboral respectivamente tienen entre 6-11 años de antigüedad en el trabajo, seguido de una intensidad media de 14.3% en docentes con más de 12 años de antigüedad.

GRAFICA N°. 22

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA ANTIGÜEDAD DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 17

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Tipo de contrato	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Medio		Alta		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Por un año	4	8.2	8	16.3	2	4.1	14	28.6
Por un semestre	5	10.2	14	28.6	16	32.7	35	71.4
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

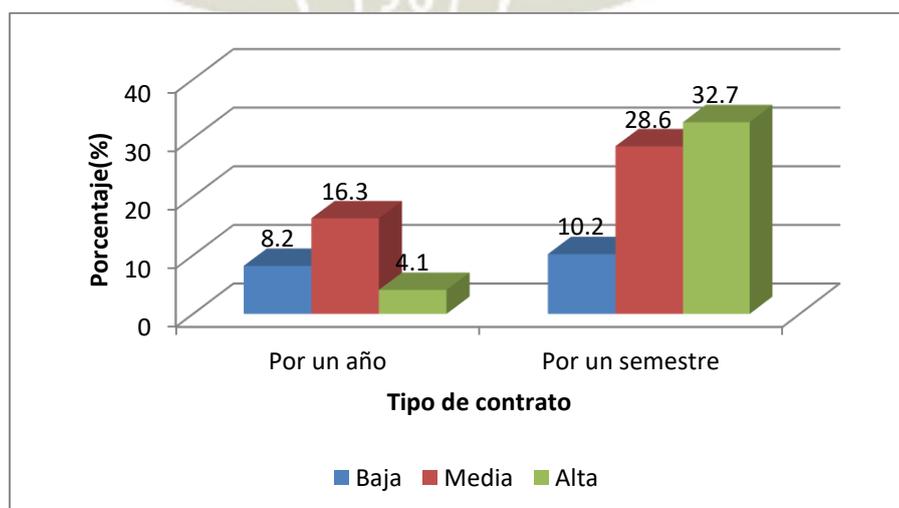
$X^2=4.45$ $P>0.05$

La Tabla N°. 17 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=4.45$) la intensidad de la violencia laboral y el tipo de contrato de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Además, se observa que el 32.7% de los docentes con contrato por un semestre muestran intensidad alta de violencia laboral, en comparación con los docentes con contrato por un año que presentan un 16.3% de intensidad media de violencia laboral.

GRAFICO N°. 23

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL TIPO DE CONTRATO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 18

**RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA
JORNADA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA**

Jornada	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Medio		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Completa	6	12.2	17	34.7	9	18.4	32	65.3
Parcial	3	6.1	5	10.2	9	18.4	17	34.7
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

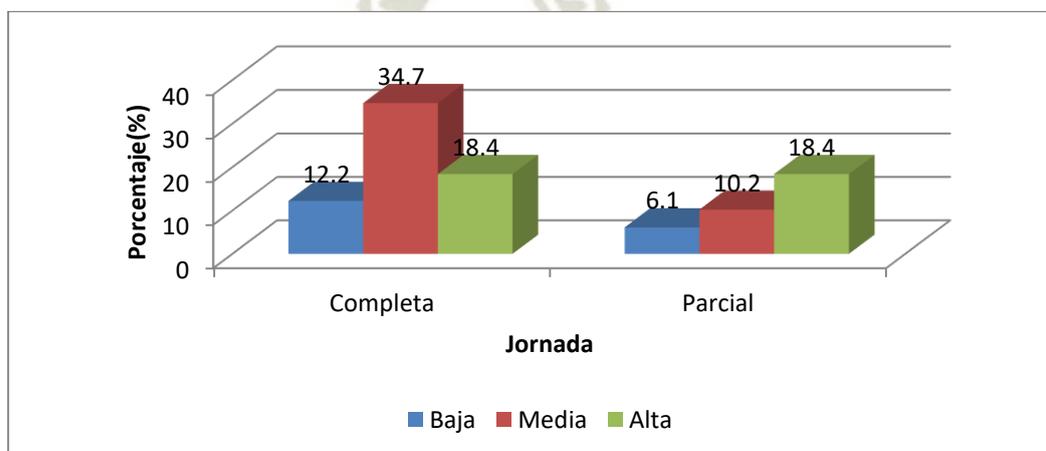
$X^2=3.26$ $P>0.05$

La Tabla N°. 18 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=3.26$) la intensidad de la violencia laboral y la jornada de trabajo de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 34.7% de los docentes con jornada de trabajo completa, presentan intensidad media de violencia en comparación de los docentes con jornada parcial que presentan un 18.4% de intensidad alta de violencia laboral.

GRAFICA N°. 24

**RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA
JORNADA DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO
ESPINOZA**



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°. 19

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA

Horario	Intensidad						TOTAL	
	Baja		Media		Alta			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Diurno	3	6.1	8	16.3	6	12.2	17	34.7
Nocturno	2	4.1	5	10.2	5	10.2	12	24.5
Turnos rotativos	4	8.2	9	18.4	7	14.3	20	40.8
TOTAL	9	18.4	22	44.9	18	36.7	49	100

$X^2=0.20$

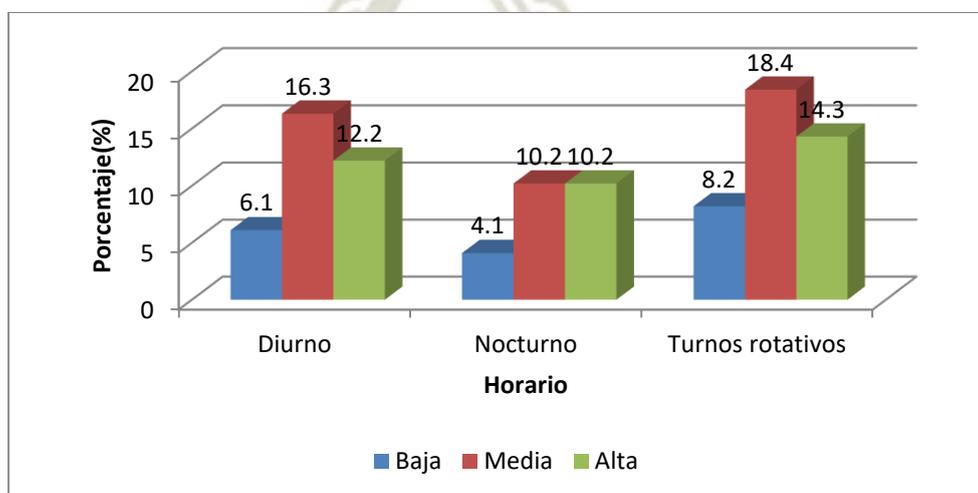
$P>0.05$

La Tabla N°. 19 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.20$) la intensidad de la violencia laboral y el horario de trabajo de los docentes no presentó relación estadística significativa ($P>0.05$).

De esta manera se observa que el 18.4% de los docentes con turnos de trabajo rotativo (día y noche) presentan intensidad media de violencia laboral, seguido de un 12.2% con intensidad alta que corresponde al turno diurno.

GRAFICA N°. 25

RELACIÓN ENTRE LA INTENSIDAD DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA



Fuente: Elaboración propia



DISCUSIÓN Y COMENTARIO

DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

La presente investigación se realizó en docentes contratados del Instituto de Educación Superior Público Honorio Delgado Espinoza el cual es un total de 49 docentes donde el 73.5% corresponde a varones, la edad predominante es de 40 a 50 años y en menor número de 29 a 39 años.

El instituto brinda 11 carreras profesionales, para el estudio solo se consideró 7 carreras que cuentan con docentes contratados; según antigüedad laboral en el instituto se encuentra de 5 a 15 años en modalidad de contrato. El contrato del personal se realiza en dos modalidades anual y semestral el cual depende de los cursos que se otorgara, encontramos que un gran número de docentes son contratados semestralmente, además la jornada laboral que resalta es la completa.

Las carreras que ofrece el instituto tienen dos turnos (diurno y nocturno), según los cursos que son designados a los docentes, ellos tienen un horario el cual es diurno, nocturno o rotativo, en la población estudiada se encontró que un 40.8% tiene un sistema de horario rotativo.

En cuanto al acoso laboral se encontró una alta presencia de violencia psicológica en los docentes contratados, en cuanto a la intensidad de violencia psicológica encontramos una media intensidad el cual corresponde a un 44.9% de la población estudiada, la presencia de acoso psicológico el resultado fue de un 93.9%.

Entre la relación del acoso y la intensidad de la violencia psicológica no presento una relación estadística significativa, los docentes con nivel alto de acoso presentan una intensidad media de violencia psicológica.

En cuanto a la relación entre el acoso laboral y el sexo se puede observar un 71.4% el cual corresponde a un alto acoso en el sexo masculino, la carrera de mecánica de producción presenta un alto acoso con un 16.3% seguida por las carreras de mecánica automotriz y computación informática magisterial con un 14.3% ambas. En la relación del tiempo de permanencia y el acoso laboral es mayor en los que laboran de 6 a 11 años con un 49%, de la misma forma con un 69.4% en los docentes que tienen contrato por un semestre con jornada laboral completa y laboran en turnos rotativos.

En cuanto a la intensidad de violencia laboral y su relación con el sexo es más alta en el sexo masculino con un 28.6%, el 22.4% representa a los docentes en edades de 40-50 años presentan 22.4% intensidad alta, la carrera que presenta una intensidad media de violencia laboral tenemos a mecánica automotriz con un 12.2%, seguida de la carrera de mecánica de producción con 10.2% que representa a una intensidad alta. Con intensidad media de violencia laboral 26.5% encontramos docentes que laboran de 6-11 años de antigüedad.

En los resultados podemos evidenciar la presencia de acoso laboral en el Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza por lo tanto se considera relevante reflexionar sobre estos hallazgos, el docente que sufre de acoso laboral no logra desempeñar un buen trabajo, puesto que se encuentra afrontando una situación que lo hace sentir menos capacitado en el desenvolvimiento de sus labores, afectaciones que la organización muchas veces no toma en cuenta aún con la presencia de algunos signos como es la disminución de la calidad y la productividad laboral.

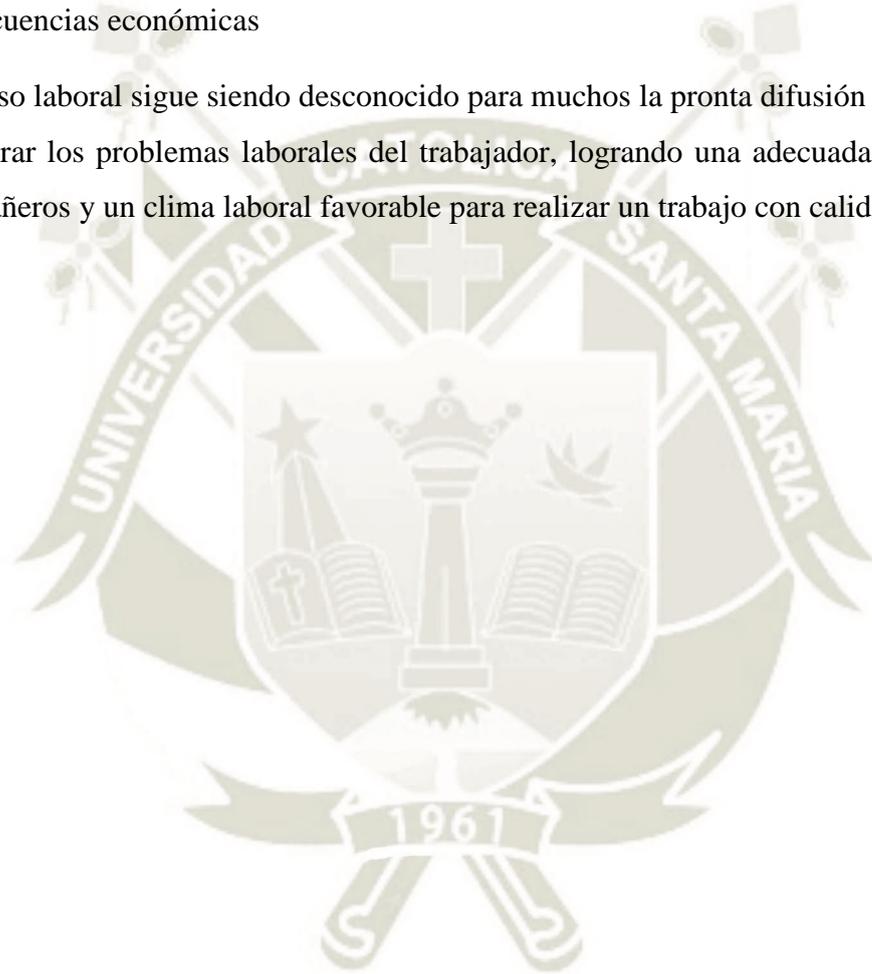
Desde que se empezaron a realizar estudios sobre el acoso laboral el porcentaje no ha dejado de aumentar, estudio realizado en Colombia por Parra Osorio L. (10) en el resultado de su investigación sobresale que las experiencias vividas significativas del acoso psicológico laboral depende del tipo de organización y el estilo de liderazgo factores propicios en el desarrollo y presencia de acoso, en comparación de los resultados hallados no están lejos de la realidad, encontramos que docentes con una antigüedad mayor a 6 años padece de acoso y la mayor parte son del sexo masculino, la presencia de acoso laboral cada vez toma más fuerza, colocando a los trabajadores en una situación de desventaja frente a sus compañeros.

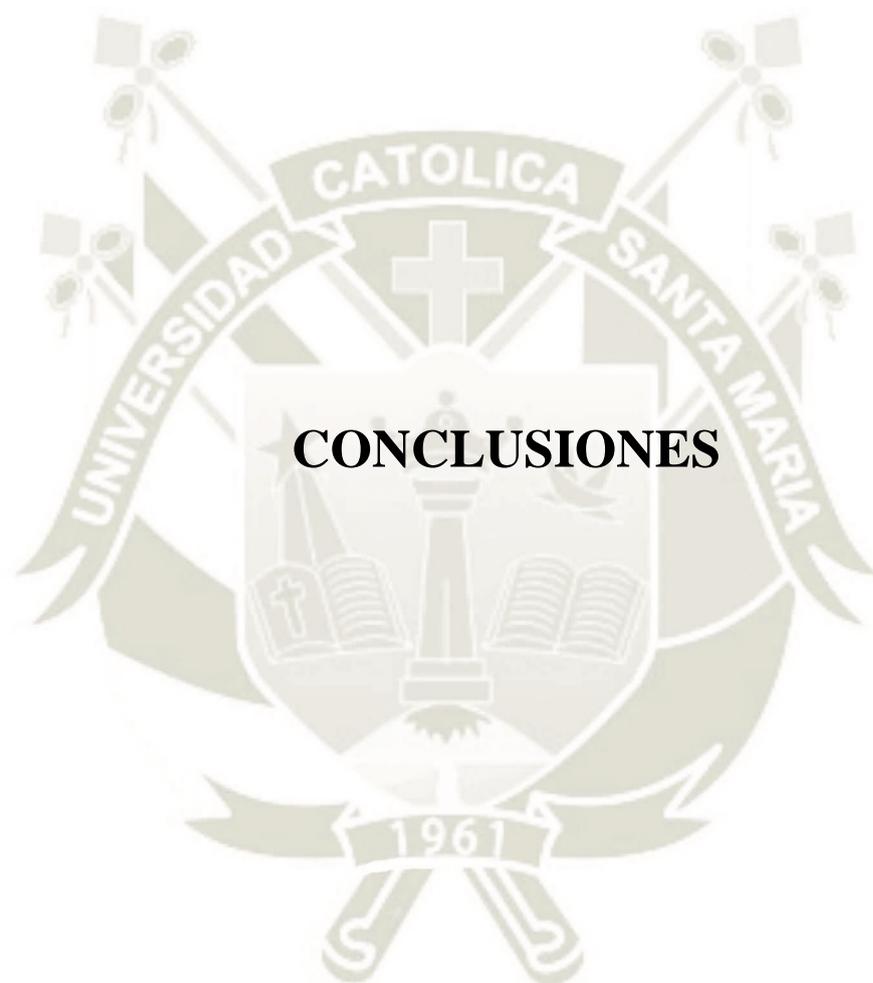
Resulta necesario seguir indagando sobre las causas de que un porcentaje importante de profesionales sometidos a acoso no hagan nada al respecto, es decir, adopten una forma de afrontamiento pasiva o evitativa. Desde este punto de vista, resulta necesaria la puesta en marcha de programas que empoderen a estos profesionales a adoptar estrategias de afrontamiento adaptativas ante en acoso laboral. Además, es fundamental dar a conocer como afrontar el acoso laboral mediante campañas informativas para que los maestros enfrenen y manejen futuras situaciones de acoso laboral.

Según los datos obtenidos y discutidos en ésta investigación se desprende que los factores ambientales (clima organizacional) predisponen al acoso laboral sino son manejados adecuadamente por los maestros. De aquí también la importancia de poner en marcha

intervenciones para mejorar el clima laboral dentro del instituto. Las consecuencias de sobrevivir al acoso laboral pueden ser graves, los síntomas que sufren los maestros redundan a largo plazo en condiciones incapacitantes como: depresión y ansiedad que conllevan medicación y hospitalización para trastornos tales como alta presión arterial, problemas musculares, etc. En último término, el acoso laboral afecta a su entorno familiar y de pareja, llevando a las discusiones frecuentes que puede desencadenar un divorcio y afecta negativamente a los hijos, convirtiéndose en un problema social y con importantes consecuencias económicas

El acoso laboral sigue siendo desconocido para muchos la pronta difusión del tema ayudara a superar los problemas laborales del trabajador, logrando una adecuada relación con los compañeros y un clima laboral favorable para realizar un trabajo con calidad.





CONCLUSIONES

PRIMERA: Se constató que en el Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza se puede evidenciar la presencia de acoso laboral presentándose a un nivel alto las cuales se clasifican de la siguiente manera: violencia psicológica en un 100%, intensidad de violencia psicológica 44.9% el cual representa una intensidad media seguida de un 36,7% intensidad alta y un 93.9% nivel alto de acoso psicológico.

SEGUNDA: En cuanto a la relación entre el acoso y la intensidad de la violencia psicológica no presento relación estadística significativa, asimismo se observa que el 42.9% de los docentes con nivel alto de acoso presentan intensidad media de violencia psicológica. El acoso laboral suele crear conductas negativas de parte del acosado hacia su trabajo y enfrentamientos continuos con su acosador, causando esto que el colaborador baje su desempeño de manera significativa, o por el contrario siga cumpliendo con sus funciones de manera adecuada.

TERCERA: El rendimiento laboral también disminuye cuando el clima organizacional es tenso o negativo. Por el contrario, cuanto más sano es el clima menor es la percepción de la disminución del rendimiento por parte del educador. A la luz de los resultados obtenidos en esta investigación se desprende que la mayoría de los maestros del sistema público de enseñanza manifiestan percibir un menor rendimiento profesional.



RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Considerando que el acoso laboral es frecuente en las instituciones laborales y que afectan la salud de los trabajadores y el clima laboral es importante profundizar el estudio de las condicionantes que origina estos comportamientos en los trabajadores.

SEGUNDA: Las investigaciones deben ser consideradas al momento de implementar programa que estén orientadas a mejorar el clima organizacional y la productividad en las organizaciones.

TERCERA: Establecer reglas claras para favorecer la interacción social de los trabajadores, tales como:

1. El compromiso ético de todos los trabajadores para promover un entorno libre de acoso.
2. Dar a conocer las diferentes acciones y conductas que son aceptables y aquellas que no lo son.
3. Establecer los valores y normas de convivencia de la organización

CUARTA: Se sugiere realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, ya sea a través de manuales de personal, reuniones informativas y boletines informativos

QUINTA: Realizar evaluaciones periódicas sobre las relaciones laborales a toda la empresa, sin importar el puesto que desempeñen. Esto permitirá detectar la presencia de conductas inapropiadas de los trabajadores.

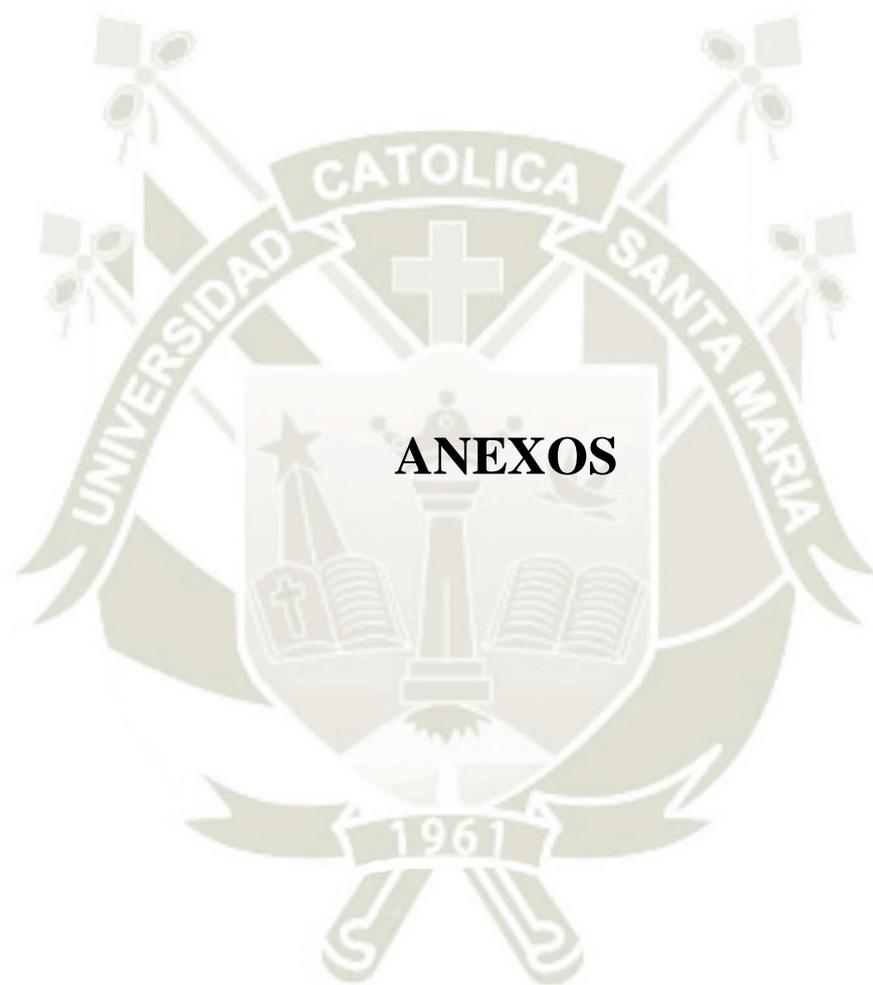
BIBLIOGRAFÍA

1. ACEVEDO, D. Violencia Laboral, Género y Salud. Centro de Estudios en Salud y Trabajo, [tesis]. Universidad de Carabobo. (CEST-UC). Venezuela; 2012.
2. BARRETO, M. Acoso moral en el trabajo: una trayectoria de dolor que puede llevar al suicidio. Núcleo de Estudios de Psicología Social de la Dialéctica Exclusión/Inclusión Social NEXIN/PUC/SP. Brasil; 2011.
3. COLUNGA C., El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”. México;2012.
4. FILIPPI, G. – FERRARI, L. –NAPOLI, M. – CEBEY, M. – ARTIGAS, M. – TROTTA,M. El apoyo social, su relación con los procesos de violencia en el trabajo: aproximación discursiva. Instituto de Investigaciones,[tesis].Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina; 2015.
5. FUENTES, R. Acoso laboral y fibromialgia, entre la vulnerabilidad y el sufrimiento.[tesis]. Escuela Superior de Medicina, Instituto Politécnico Nacional. México D.F; 2011
6. LÓPEZ G. Estudio del Mobbing en los Docentes Contratados de la Ecsa, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. Venezuela; 2005.
7. PARRA, L. Experiencias y vivencias de acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. [tesis]. Cali, Universidad Libre Seccional. Colombia; 2010.
8. VIDAL M. El mobbing en el trabajo. Su problemática. Valencia, España; 2005.
9. VIVES J. Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. Enfermería, Global. España; 2002.
10. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958), Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1996-2016.
11. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Acoso Psicológico en el Trabajo. España. 2009.

12. PERALTA A. Manifestaciones del Acoso Laboral, Mobbing y Síntomas Asociados al Estrés Postraumático Estudio de Caso, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 2006
13. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR. Perú ,2012.
14. RIVAS, L. Mobbing- Editorial Entrelneas, España, 2001.
15. Secretaria de Asuntos Estratégicos, Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público. Salvador. 2013

FUENTES DE INTERNET

1. Ángeles L. –Cabarcos P. –Vázquez C. Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral Bullying Universidad de Santiago de Compostela, España ;2010 [citado 01de julio del 2017] Disponible desde: <http://www.redalyc.org/html/805/80515381004/>
2. Martínez M. – Iurtia M. – Martínez C. – Torres H., – Queipo B. El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Facultad de Psicología Universidad de Valladolid. España (2012) [citado el 3 de julio del 2017] Disponible desde ; http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
3. Andrade V. Salud Laboral Investigaciones, Universidad Javeriana Cali. Colombia (2008) [citado el 3 de julio del 2017] Disponible desde ; <http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/>
4. Orozco Silva, E. 2014 “Efectos En el Desempeño por Acoso Laboral desde la Perspectiva de un Grupo de Trabajadores de Género Masculino de Diferentes Puestos y Organizaciones.” <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf>
5. Soto De Paz ,A. 2012 “Relación entre acoso laboral y autoestima en una Empresa de call center” <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Soto-Ana.pdf>



ANEXO N° 1

PROPUESTA DE INTERVENCION**PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL ACOSO
LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL ISEP HDE**

I. Aspectos Generales

El acoso laboral es una agresión psicológica que ejerce un grupo de personas o personas individuales, las cuales atacan a trabajadores que se integran al grupo laboral y ante el primer ataque se muestran débiles. El acoso laboral está presente en la mayoría de empresas tanto públicas y privadas las cuales pueden clasificarse en una intensidad baja, media, alta.

El acoso psicológico en el trabajo para quien lo sufre en uno de los peores problemas que pueda atravesar en su vida donde en muchas ocasiones la única alternativa que la mayoría de afectados por el acoso laboral es el silencio de lo que está afrontando, por el miedo de contar lo que les pasa, por alguna represión de parte de sus superiores, este miedo es legítimo por que se ha visto que el quejarse, el realizar una denuncia, la mayoría de veces con lleva a un despido, el callar la situación solo con lleva al agravamiento de la situación tanto personal como laboral.

Para que la presencia de acoso laboral se alta en el lugar de trabajo debe haber un silencio cómplice entre compañeros de trabajo, logrando la mayoría de veces que el trabajador llegue a pensar que todo lo que le pasa es por su poca preparación generando en ella una respuesta de estrés, inseguridad psicológica, el cual se ve evidenciado en su desenvolvimiento laboral, en las relaciones sociales y familiares. El cual lo lleva a un alejamiento, inseguridad en sus

decisiones hasta el punto de renunciar al trabajo.

II. Justificación

El presente trabajo está referido a la violencia psicológica, el acoso u el hostigamiento que padecen los docentes del Instituto Superior de Educación Pública Honorio Delgado Espinoza, en el estudio realizado se encuentra que la violencia psicológica está presente al 100%, lo que demuestra que este problema va en aumento a pesar de la modernidad en que hoy en día vivimos.

Así mismo se observa que las personas de sexo masculino y de la carrera de mecánica de producción son las más afectados con el acoso laboral, para que cambie esta situación es necesario lograr una mejor inserción de docentes de las diferentes carreras estableciendo mesas de diálogos para una rápida integración y adecuada convivencia laboral.

De esta manera se observa que los docentes en edades de 40 a 50 años y de antigüedad de 6 a 11 años presenta un alto acoso laboral de 57,1% y 49% respectivamente, lo que nos superpone la importancia de investigar con mayor detalle el problema del acoso que padecen los docentes.

Por lo expuesto, se considera conveniente realizar un programa de prevención y afrontamiento del acoso laboral, con la finalidad de que los trabajadores puedan ampliar sus conocimientos, como se puede observar que la falta de este hace que las personas que lo padecen, confundan la situación que pasan como algo normal, pocos son los trabajadores que pueden reconocer que sufren o que algún compañero es víctima de este problema poco conocido y difundido. En las organizaciones es necesario que se fomente las charlas, asesorías para que el tema de acoso laboral se haga más conocido, y los que padecen pueden reconocer y actuar frente a esta situación.

III. Objetivos

1. Implementar medidas preventivas para minimizar el mobbing laboral en los docentes contratados.
2. Facilitar la difusión del mobbing laboral para el correcto afrontamiento, brindando orientación y asesoramiento psicológico, jurídico y asistencia médica.

IV. Formulación y Evaluación

1. Fase Política

Sostener una reunión con el Gerente Regional de Educación de Arequipa para introducir la idea de un Programa de Prevención y Afrontamiento del Acoso Laboral dirigido a los docentes contratados comenzando la aplicación del mismo en el Instituto de Educación Superior Público Honorio Delgado Espinoza, resaltando las ventajas de la misma y la posterior aplicación de los programas en otros institutos, colegios que se encuentren bajo su dirección.

Elevar oficialmente la referida propuesta a la Gerencia Regional de Educación de Arequipa para su aprobación.

2. Fase Técnica

Una vez aprobada la propuesta por la Gerencia Regional de Educación Arequipa se sostendrá reunión de inducción con el Director, Jefe de la Unidad Académica en Formación Tecnológica, Jefe de la Unidad Académica en Formación docente, Jefe de la Unidad Administrativa, Jefaturas de Áreas Académicas, para informarles sobre las ventajas de la propuesta.

La coordinación de la implementación de la oficina y ambientes para la reunión con los docentes se realizará con el Jefe de Unidad Administrativa.

3. Fase Operativa

El asesoramiento psicológico, jurídico y la asistencia médica ejecutarán un servicio con calidad en forma oportuna y completa previa reunión con los docentes, acordando la hora y lugar de la presentación del programa.

Se formará grupos cada uno compuesto por 10 docentes contratados con los cuales se trabajará por semana asesoramiento jurídico, psicológico y asistencia médica de forma individual.

Al finalizar las charlas y el trabajo individual con cada docente se aplicará nuevamente el instrumento.

El director de la institución supervisará permanentemente el servicio, delegará un responsable al cual se le informará los hallazgos encontrados en cada sesión realizada.

3.1. Recursos

Los recursos con los que se contarán son los siguientes:

3.1.1. Infraestructura.

- Instituto Superior de Educación Público Honorio delgado Espinoza.
- Sala de docentes
- Auditorio de la institución

3.1.2. Mobiliario, equipos y otros-

- Mobiliario: escritorio, dos sillas y un estante.
- Equipo: computadora, impresora, grabadora.
- Otros : útiles de escritorio

3.1.3. Personal. -

- Docentes contratados
- Jefa de personal
- Asistente social

3.1.4. Documentos

- Ley N° 27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Resolución Gerencial Regional de contrato de docentes.

3.2.Presupuesto

Se coordinará para que el costo del programa sea financiado en un 50 % por la institución y el otro 50% por recursos propios de los ejecutores del programa. A continuación, se detalla el costo de la aplicación del programa de prevención y afrontamiento del acoso laboral en docentes contratados del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza.

COSTOS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL ACOSO LABORAL

DESCRIPCION	CANTIDA D	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
Asesor Psicológico	1	s/.600.00	S/.600.00
Asesor Jurídico	1	s/.600.00	S/.600.00
Medico Asistencial	1	s/.600.00	S/.600.00
Grabadora	1	s/.100.00	S/.100.00
Refrigerios	49	S/ 3.00	S/ 147.00
Fotocopias	300	S/. 0.10	S/. 30.00
TOTAL			S/. 2077

En consecuencia, el costo total anual de esta propuesta sería el siguiente: S/. 2077

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	2017				2017				2017				2017				2017				2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Presentación del proyecto a la Gerencia Regional de Educación Arequipa	x	x																						
2. Presentación del proyecto con los directivos del ISEP Honorio delgado Espinoza		x																						
3. Reunión y presentación del proyecto con los docentes contratados			x	x																				
4. Formación de grupos para las asesorías.				x	x																			
5. Charla y trabajo individual brindado por el asesor legal (un grupo por semana)					x	x	X	x																
6. Charla y trabajo individual brindado por el psicólogo (un grupo por semana)									x	x	X	x												
7. Charla y trabajo individual brindado por medico ocupacional (un grupo por semana)													x	x	x	x								
8. Reunión y evaluación de los docentes																	x	X	x	X				
9. Elaboración del informe																					x	x		



ANEXO N° 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente es un trabajo de investigación titulado “ACOSO LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2017”, el cual es conducido por Lic. Karol Stephanie Astuñague Gonzales.

Para llevar a cabo la presente investigación se solicita su participación, la cual será absolutamente anónima y la información que se obtenga será mantenida bajo estricta confidencialidad y no se empleará para ningún propósito, para esto se le pedirá llenar un formulario de preguntas respecto a las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Este estudio sin fines de lucro no conlleva ningún riesgo físico, ni psicológico. Por lo anteriormente expuesto apelamos a su comprensión y agradecemos de antemano su participación en el estudio.

Yo.....identificada(o) con DNI.....por el presente, en pleno uso de mis facultades mentales acepto participar en el presente estudio de investigación dado que he recibido toda la información necesaria. Por lo que accedo participar voluntariamente, brindando información con total veracidad las publicaciones que deriven del estudio se harán de forma que no sea posible identificar la fuente de la información.

Firma del participante: _____

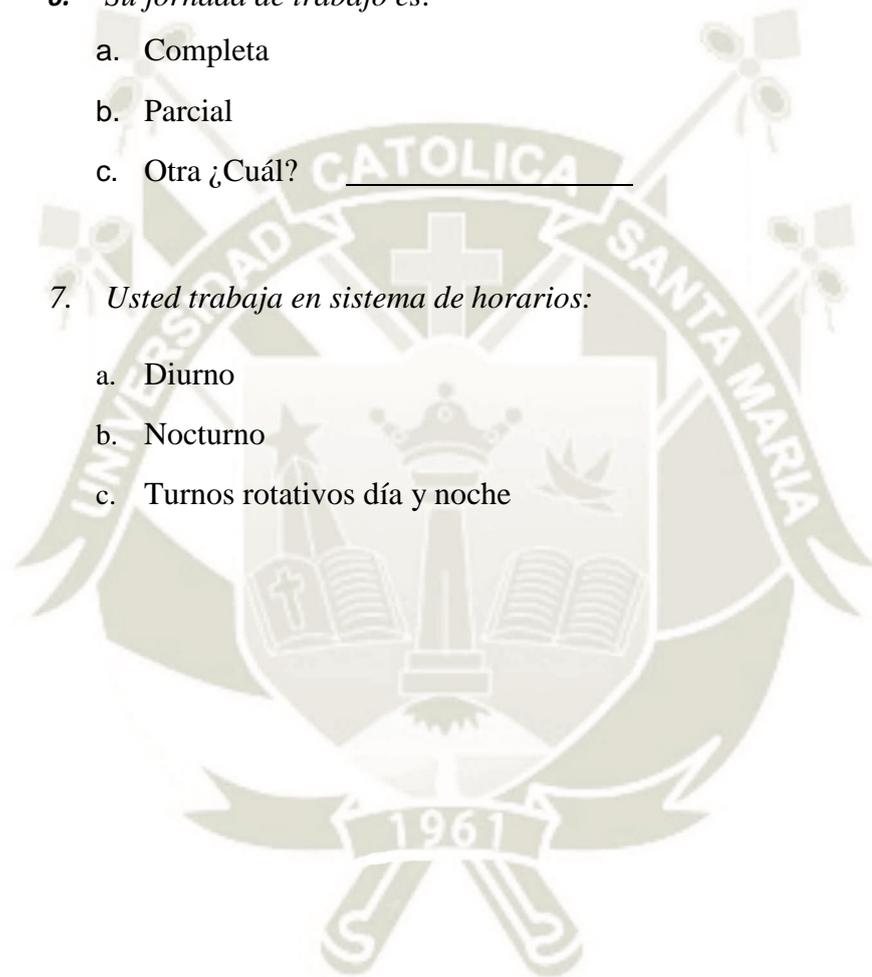
Fecha: _____

**ANEXO N°3****FICHA INDIVIDUAL**

Señor (a) Docente un cordial saludo me presento como estudiante de post- grado de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, estando realizando un estudio de investigación titulado: “ACOSO LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PUBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2017”, se le solicita su colaboración y participación en este estudio solicitando que responda a las preguntas con total sinceridad. Reiterando que la información brindada es confidencial y anónima.

1. *Sexo* : a. Hombre () b. Mujer ()
2. *Edad* _____ (Años cumplidos)
3. *Carrera en la que labora:*
 - a. Administración de servicios de hostelería
 - b. Contabilidad
 - c. Mecánica de producción
 - d. Electrotecnia y electrónica industrial
 - e. Mecánica automotriz
 - f. Computación e informática
 - g. Computación e informática magisterial
4. *Antigüedad en la institución:*
 - a. <5 meses
 - b. 6 - 11 meses
 - c. 1 - 5 años
 - d. 6 - 11 años
 - e. >12 años

5. *Tipo de contrato:*
- Anual
 - Semestral
 - A honorarios
 - Otro ¿Cuál? _____
6. *Su jornada de trabajo es:*
- Completa
 - Parcial
 - Otra ¿Cuál? _____
7. *Usted trabaja en sistema de horarios:*
- Diurno
 - Nocturno
 - Turnos rotativos día y noche





ANEXO N° 3

FORMULARIO DE PREGUNTAS

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
(IVAPT-PANDO) MANUEL PANDO MORENO

El cuestionario que está usted a punto de contestar tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo. Para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas. El primero, que es el inciso (A), se refiere a la frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta, y el segundo (B) alude a la frecuencia con que eso ocurre con respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

A	B
4 Muy frecuentemente.	1 Menos que a mis compañeros.
3 Frecuentemente.	2 Igual que a mis compañeros.
2 Algunas veces.	3 Más que al resto de mis compañeros.
1 Casi nunca.	
0 Nunca.	

PREGUNTAS		A	B
1.	Recibo ataques a mi reputación.		
2.	Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.		
3.	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.		
4.	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.		
5.	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.		
6.	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.		
7.	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia		
8.	Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi		

	persona.		
9.	Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien.		
10.	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras persona o elementos ajenos a ellos,		
	como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11.	Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).		
12.	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.		
13.	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.		
14.	Siento que se me impide expresarme.		
15.	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.		
16.	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén		
17.	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).		
18.	Se me asignan sin cesar tareas nuevas.		
19.	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20.	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.		
21.	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.		
22.	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.		

*La(s) persona(s) que me produce(n) lo arriba mencionado es (son)

Mi (s) superior(es) _____

Mi (s) compañero (s) _____

Mi (s) subordinado(s) _____

CÁLCULO E INTERPRETACIÓN DE LOS PUNTAJES DEL INVENTARIO

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se obtendrán dos calificaciones:

- La presencia de eventos de violencia
- La intensidad de los mismos.

La PRESENCIA de eventos de violencia se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles de la Columna (A) fueron diferentes a “Nunca”.

La presencia de la violencia psicológica en el/la trabajador/a estudiado/a será considerada:

- Alta = 6 ó más ítems contabilizados positivos.
- Media = Entre 1 y 5 ítems positivos.
- Nula = 0 - Ninguno de los reactivos es calificado como positivo.

La intensidad se cuantifica uniendo el número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando a las respuestas dadas por el sujeto el siguiente puntaje:

- Muy frecuentemente = 4
- Frecuentemente = 3
- Algunas veces = 2
- Casi nunca = 1
- Nunca = 0

La intensidad de la Violencia Psicológica en el/la trabajador/a estudiado/a se considerará conforme a la siguiente tabla:

- Alta Intensidad = 51 ó más puntos.
- Mediana Intensidad = 26 a 50 puntos.
- Baja Intensidad = 1 a 25 puntos.
- Nula = 0 puntos.

(2) ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Se cuantifica a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo (Columna B):

- “Menos que mis compañeros/as”
- “Igual que mis compañeros/as”
- “Más que al resto de mis compañeros/as”

En este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros”, y se otorga un punto por cada vez.

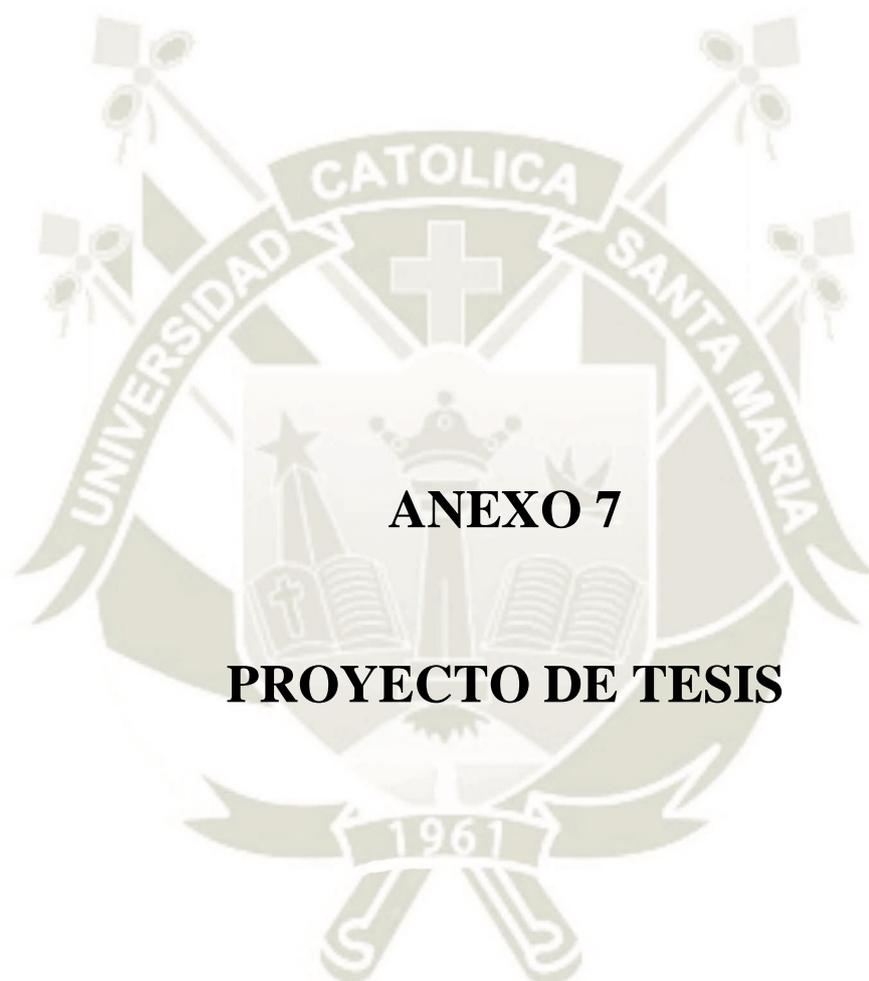
Deben anularse los casos que el/la trabajador/a haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y que la respuesta a la primera serie de opciones (Columna A) haya sido “Nunca”, pues sería una situación incongruente y debe sospecharse que las instrucciones o el instrumento mismo, no fueron adecuadamente comprendidos.

La presencia del Acoso Psicológico en el/la trabajador/a debe considerarse:

- Nula o Baja = 0 a 3 puntos.
- Media = 4 a 8 puntos.
- Alta = 9 o más puntos.

Cuadro síntesis de resultados

CATEGORÍA	PUNTAJE	CLASIFICACIÓN
Presencia de Violencia Psicológica		
Intensidad de la Violencia Psicológica		
Acoso Psicológico en el Trabajo		



ANEXO 7

PROYECTO DE TESIS

I. PREÁMBULO

Es de conocimiento general que el trabajo es una de las características distintivas más importantes del hombre con respecto a otras criaturas, si bien el trabajo tiene para el hombre un sentido externo, dado que arroja resultados externos, materiales, objetivos; éste también posee un sentido interno ya que recibe un sentido personal propio de quien realiza el trabajo, el hombre puede mejorar o empeorar trabajando consecuentemente, el trabajo es tanto un deber como un derecho, por lo que se manifiesta de manera indiscutible la necesidad de un ambiente agradable y equilibrado de trabajo.

En los últimos años el acoso laboral se ha dado a conocer y ha cobrado mayor relevancia siendo unos de los temas en salud ocupacional al cual se le debe prestar más atención; en las empresas al trabajador es visto como un instrumento para servir a la sociedad, en muchos casos maltratado física y psicológicamente por sus semejantes e incluso por sus superiores en el ambiente laboral. Sin duda, la exposición constante a una situación de violencia psicológica grupal puede afectar de diversas formas la salud de la persona la cual se va desgastando gradualmente.

La organización mundial de la salud (OMS), acaba de hacer pública sus previsiones: “En el 2020 la depresión originada por el acoso laboral será la segunda causa, de discapacidad en el mundo”, la sufrirán una de cada cinco personas y la cifra crecerá, si aparecen factores como el estrés. Tan devastador como sigiloso, puede provocar el aniquilamiento físico y psíquico provocando el suicidio de la persona trabajadora y en muchos casos sin percibirlo, pues el 81% de las víctimas desconocen que padecen este trastorno, atribuyendo su sufrimiento a otras causas.

La nación Alemana está al frente de las estadísticas globales, con más de 1.200.000 empleados acosados en sus trabajos; en los Países Bajos, se verá afectado uno de cada cuatro trabajadores en el transcurso de su vida y según la organización internacional del trabajo (OIT), los casos de acoso laboral se dispararan en Australia, Austria, Dinamarca, Estados Unidos, Suecia, Italia y Bélgica. Según el último informe presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en América Latina alrededor de cuatro millones de personas padecen actualmente acoso psicológico en el trabajo.

En el caso del Perú, no hay estadísticas que señalen el número de personas que sufren acoso laboral; sin embargo, las estadísticas presentadas por la OMS muestran que el 75% de las

personas presentan enfermedades como la depresión psicótica o melancólica, abatimiento, estrés crónico, enfermedades cardíacas, pensamientos de muerte o de suicidio, síntomas característicos que pueden alertarnos de que alguien cercano a nosotros está sufriendo este acoso laboral y que requiere de ayuda inmediata.

Teniendo en cuenta la relevancia de esta problemática es que nace la idea de realizar un estudio en los docentes contratados del ISEP. Honorio Delgado Espinoza, cuyo resultado servirá como base para el desarrollo y cambio organizacional de la institución.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. Problema

1.1. Enunciado del Problema

“ACOSO LABORAL EN DOCENTES CONTRATADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA, 2016”

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Campo Área Línea de Acción

- a. Campo: Ciencia de la Salud
- b. Área : Salud Ocupacional
- c. Línea : Riesgo Ocupacional Psicosocial

1.2.2. Análisis de Variable

El presente estudio de investigación es de variable única.

Variable	Indicadores	Sub indicadores
<p>ACOSO LABORAL</p> <p>la acción hostigadora que una persona o grupo de personas ejerce sobre un trabajador, de manera sistemática y durante un prolongado período de tiempo con el objetivo de causar miedo, terror o desánimo con respecto a su labor.</p>	<p>Conductas Limitadoras de la Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar • Siento que se me impide expresarme • Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo
	<p>Conductas Limitadoras del Contacto Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones • Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.) • Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)
	<p>Conductas para Desprestigiar su Persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recibo ataques a mi reputación • Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público • Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas • Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a) • Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona

		<ul style="list-style-type: none"> • Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien • Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc. • Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros/as • Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa
	<p>Conductas que Desprestigian o Descreditan su Capacidad Personal y Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir • Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo • Se me asignan sin cesar tareas nuevas • Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme • Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas • Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme

		<p>adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se bloquean o impiden las <input type="checkbox"/> oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo
--	--	--

1.2.3. Interrogantes Básicas

- a) ¿Con qué frecuencia se manifiesta el hostigamiento laboral en los docentes contratados?
- b) ¿Cuáles son las características del acoso laboral que sufren los docentes contratados?

1.2.4. Tipo de investigación

De campo

1.2.5. Nivel de investigación

Descriptivo

1.3. JUSTIFICACIÓN

En todo el mundo, la violencia en el trabajo se ha incrementado de manera insospechada; en algunos países, la violencia ha recibido las calificaciones de niveles de epidemia, de acuerdo con una nueva publicación de la OIT (2000). Además, se advierte que la violencia en el lugar de trabajo puede generar pérdidas millonarias, ausentismo laboral y/o licencias médicas.

En esta perspectiva, la OIT (2000) define el acoso laboral en términos de la acción verbal o psicológica, repetida o persistente, por medio de dicha acción, en el lugar de trabajo o en un ambiente de trabajo, una persona o más personas hieren a una víctima, la humillan, la ofenden.

Para poder determinar la presencia del acoso laboral existen tres condiciones: los actos han de ser sentidos hostiles; se repiten frecuentemente, al menos una vez por semana y se prolonga durante seis, a más meses. Asimismo, en el contexto de acoso laboral representa ofensas, irritabilidad, excluirlo socialmente o dificultarle la realización de su trabajo. Se observa que a menudo las víctimas encuentran dificultades para defenderse, porque es una situación nueva y no poseen los recursos para una solución inmediata. Además, las víctimas pueden sentirse inferiores a través del problema por múltiples causas: menor envergadura física, una posición aún no consolidada en la empresa, pocos compañeros que los apoyan. También pueden estar expuestos a conductas de tipo directo o indirecto, por medio de insultos persistentes, comentarios ofensivos, críticas constantes, abusos personales y físicos, presentados en formas reiteradas.

El acoso laboral consiste en realizar conductas negativas hacia la víctima, además son sometidos a comportamientos hostiles que afectan en su vida profesional (exceso de críticas en el trabajo sobre su desempeño, retención de información, aislamiento social), personal (ataques contra la vida privada, rumores, insultos), incluso pueden llegar a ser objeto de amenazas y actos de violencia física.

Durante los últimos veinte años, se ha incrementado la inestabilidad en el empleo, empobrecimiento y degradación de las condiciones de vida, condiciones adversas para el trabajo docente, estos cambios han influido en el sistema educativo, lo cual ha impactado fuertemente en el trabajo académico, generando nuevas condiciones laborales y diversos malestares a los docentes.

Las consecuencias del acoso laboral son inmediatas tanto en la salud de las víctimas, así como en el aumento de los costos que se generan en las diferentes organizaciones. Así mismo, los costos económicos derivados de la disminución de la cantidad y la calidad de los trabajadores generando el entorpecimiento, la imposibilidad del trabajo en grupo, las deficiencias de información y comunicación, el ausentismo, la posible pérdida del trabajador, la necesidad de contratar a uno nuevo.

Por otro lado, es necesario reconocer la carencia de instrumentos validados que midan el acoso laboral en el Perú, debido a que las organizaciones públicas y privadas prestan escasa atención a los Factores de Riesgo Psicosocial, aunque es considerado uno de los riesgos más importantes dentro del ámbito laboral.

En Perú, se presenta poco interés en las instituciones públicas, lo cual tiene una limitada experiencia y especialización para abordar los casos de acoso laboral que son considerados como parte de los factores de riesgo psicosocial. En la organización se consideraría nocivo para la salud del trabajador, el hecho de que realice tareas que sobrepasen sus capacidades y pierda el control sobre las tareas designadas; lo cual da lugar a riesgos psicosociales como: estrés laboral, síndrome de burnout y hostigamiento (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

La presente investigación constituye un intento de generar un espacio de información, prevención y asistencia, que involucre a los docentes contratados del Instituto Superior de Educación Público Honorio Delgado Espinoza, que pueden estar afectados por esta patología tan poco estudiada y difundida.

2. MARCO CONCEPTUAL

En concordancia con los objetivos planteados del presente estudio, es que se considera en el marco conceptual el siguiente temario:

2.1. ACOSO LABORAL

El acoso laboral es la acción hostigadora que una persona o grupo de personas ejerce sobre un trabajador, de manera sistemática y durante un prolongado período de tiempo, con el objetivo de causarle miedo, terror o desánimo con respecto a su labor. Es un problema social que afecta no sólo al trabajador que sufre este tipo de maltrato, sino también a su familia, a la empresa para la cual trabaja y a la sociedad en su conjunto. Puede ser ejercido por un superior, como manifestación de molestia, envidia o preocupación ante una futura competencia; por un subalterno, por ser autoritario o exigente; por sus compañeros de trabajo, por ser molesto, o para deshacerse de él; por parte de la empresa con el objetivo de deshacerse de empleados molestos o conflictivos sin que representen costo alguno, forzándolos a renunciar.⁽¹⁾ El acoso laboral además puede ser ejercido por personas ajenas al trabajador, grupos sociales directa o indirectamente vinculados con la víctima. En el Perú, aproximadamente el 47% de los trabajadores ha sido víctima de violencia psicológica laboral, además esto se da en la mayoría de casos en mujeres (58% del total de casos).

El acoso laboral se origina principalmente por la falta de conocimiento tanto de victimarios, como de las víctimas. A esto se le puede agregar también la falta de acción por parte de las

víctimas que en la mayoría de casos no comunican este tipo de situaciones, bien porque también tienen falta de conocimiento de que esto es un problema social en sí, o por miedo a que no se tomen cartas en el asunto, y perder su empleo. Esto genera repercusiones, tanto para víctima como para su familia, la empresa en sí, e inclusive para toda la sociedad en su conjunto. Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (2)

Como se mencionó, los agentes que participan en esta situación no consideran sus acciones como acoso laboral pues o bien no se tiene conocimiento de este problema social propiamente dicho, o bien no consideran las repercusiones que podría traer. Aun así, existen casos en que se realiza deliberadamente para ejercer presión sobre la víctima para que tome una determinada decisión, con algún propósito en beneficio de ellos.

Contrastado con esto, muchas veces para una persona no es fácil identificar en qué situación es o no víctima de acoso laboral, por lo tanto esta es una barrera que se presenta al momento de plantear algunas soluciones para este problema, pues para la mayoría de personas es muy difícil aceptar que se encuentran en esta situación, ya que existe falta de difusión sobre este problema social. Algunas formas de manifestación del acoso laboral son: gritar o insultar a la víctima, incluso en presencia de otros, desmerecer al trabajador por algún trabajo asignado, sobrecargar de trabajo a la víctima, hacer uso de medidas exclusivas con el trabajador, discriminándolo de manera negativa, ignorar a la víctima o a sus quejas, asignarle objetivos o proyectos imposibles de lograr, o con plazos inalcanzables. En algunos casos se llega al maltrato físico, e inclusive a la violencia sexual. (3)

Las consecuencias de este tipo de abuso afectan a la víctima y a la misma empresa o institución, y pueden ser psicológicas, ya que deteriora la autoestima del trabajador y la confianza en sus capacidades; también pueden ser físicas y ocasionarle a la víctima cuadros de ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros. El trabajador se puede volver violento, socialmente retraído y desarrollar conflictos inclusive con su familia. Una consecuencia social importante del acoso laboral es que de alguna manera pone de manifiesto o consolida la discriminación de cualquier tipo, favorece a las injusticias en el entorno laboral, y en la sociedad en general.

Es natural que este problema social afecte también al entorno laboral en el que se desenvuelve la víctima, ya que además de perjudicar a las relaciones interpersonales de la misma y al clima laboral. También se puede desmotivar ante una posible reincorporación a la fuerza laboral, y en el peor de los casos puede verse afectada por el despido con calificaciones negativas a posibles empleadores, por lo que le resulta casi imposible reincorporarse, lo que puede ser perjudicial para la familia de la víctima, y más aún si el trabajador representaba parte del sustento de dicha familia.

En el Perú se pueden encontrar gran cantidad de artículos, encuestas, noticias, reportajes e incluso blogs disponibles en la red. Sin embargo, observando la cantidad de comentarios y visitas de ciertos artículos, nos damos cuenta de que mucha gente no tiene ni idea de qué es el acoso laboral, y mucho menos de qué acciones tomar en caso de que fuesen víctimas de éste.

De hecho, la legislación peruana, si bien no cuenta con regulaciones específicas para estos casos de acoso, no deja desprotegida totalmente a la víctima. Tal es el caso de la Administración Pública, para la cual existe una ley (Ley N° 27815) que dice lo siguiente: El Servidor Público está prohibido de: Presionar, Amenazar y/o Acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.(4)

Es importante determinar cuáles son los agentes que tienen algún tipo de responsabilidad en este problema social. Tenemos a la fuerza laboral, como el agente más importante, ya que son las víctimas exclusivas de este tipo de violencia. Por otro lado tenemos a los empleadores y todo el staff directivo de la empresa ya que sobre ellos recae la totalidad de responsabilidad ante cualquier tipo de acoso o violencia en el ambiente laboral, y son los principales encargados de que dicho ambiente se mantenga saludable para el bienestar de sus trabajadores. (5)

La sociedad en conjunto también tiene una gran responsabilidad en este problema, ya que el acoso laboral también puede ser ejercido por terceros, además es el principal agente difusor de la información y movilizador para la toma de acciones. El estado también tiene que ver en este problema al ser su principal objetivo mantener el bienestar de la sociedad en conjunto, y al ser la fuerza laboral el principal motor de la economía y productividad de un país, es necesario que se protejan los derechos de los trabajadores.

Por último, los sindicatos también tienen un papel importante ya que protegen los intereses económicos, sociales, y profesionales de los trabajadores, y, por tanto, el ambiente y relaciones empleador-empleado en dichos centros. Los principales centros sindicales son: La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

2.2. CÓMO SE MANIFIESTA EL ACOSO LABORAL (6)

Las motivaciones que dan paso al acoso laboral son muy variadas. Al respecto, se han identificado diversos factores: desde los más banales como enemistades personales, celos y envidias profesionales, hasta situaciones de intolerancia a las diferencias o algunas formas de discriminación como el sexismo, el patriarcado, la homofobia o el racismo. En el caso de algunas formas de envidia o celos, éstas suelen presentarse frente al éxito de otras personas, a su experiencia o su mayor calificación profesional y son motivos muy frecuentes que dan paso al acoso laboral. En otras situaciones, se destaca la envidia despertada por la juventud y la buena apariencia física. Al respecto, el experto Iñaki Piñuel explica que las víctimas de acoso laboral suelen ser personas profesionales brillantes, que despiertan admiración entre sus compañeros y compañeras, de tal forma que provocan celos entre aquellos y aquellas mediocres. Pero en general, no existe un perfil definido de la víctima, pudiendo generarse una amplia tipología de casos que responden a distintas causas.

Tampoco puede descartarse la posibilidad de que el acoso laboral esté motivado en un acto de discriminación sindical, en donde las conductas de hostigamiento se dirigen contra aquellas personas involucradas en actividades sindicales o que ejercen su derecho a la libertad de asociación, como una forma de desmotivarlas a ejercer dicho derecho.

2.3 FASES DE DESARROLLO DEL ACOSO LABORAL.(84p.86)

Habitualmente, el acoso laboral sigue una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia organización dentro de la cual se desarrolla. Los distintos autores que han estudiado y reflexionado sobre esta materia, presentan algunas diferencias en la identificación de las fases del acoso laboral; sin embargo, es posible destacar las siguientes, como las que gozan de mayor consenso:

2.3.1. El acoso laboral suele iniciar con relaciones positivas entre la persona hostigadora y la acosada; de tal modo que, la situación desencadenante puede interpretarse como un malentendido, una diferencia de opiniones o un conflicto que en algún momento adquiere una mayor proporción. En esta fase no cabe hablar aún de acoso psicológico.

2.3.2. Luego se suscita la fase de acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola ver como malvada, pérfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta forma inician los actos de hostilidad repetidos. Es precisamente la destrucción de la imagen de la persona lo que justifica la posterior crueldad que se ejercerá sobre ella, elemento que facilita el desencadenamiento del acoso laboral. González de Rivera (8 – pág. 59) por su parte, identifica las siguientes fases de desarrollo del acoso laboral, en cuanto a sus efectos/reacciones en la persona que lo padece:

- **FASE INICIAL DE DESCONCIERTO:** la persona que recibe el acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.
- **PERÍODO DE AUTO-RECRIMINACIÓN:** la persona acosada percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima, lo que a su vez da paso a la comisión de errores. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.
- **FASE DE REBELDÍA:** consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.
- **ESTADO DEPRESIVO:** cuando los intentos de la persona por anteponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen. Se han establecido distintas formas de acoso laboral, atendiendo a la calidad de la persona

acosadora. Es posible afirmar que, sobre esta clasificación existe unanimidad de las diferentes posturas que han reflexionado sobre el tema en consideración.

Además (84, pag.86sgte.), se tienen los siguientes tipos de acoso laboral:

Vertical: es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando una persona trabajadora pasa a tener como subordinados y subordinadas a quienes fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona a un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados y las subordinadas.

Por el contrario, el acoso vertical descendente denominado también *bossing* de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior ya sea empleador, empleadora, jefatura directa, de área o de unidad, administración, etc. hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

Horizontal: esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por envidia o por un simple afán de hostigar.

Mixto o Complejo: en este supuesto, el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador o empleadora, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte.

Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No obstante lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

Acoso Discriminatorio: esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación. Como ya se indicó anteriormente, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición seropositiva, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición. En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

2.4 OTROS FACTORES QUE FOMENTAN EL ACOSO LABORAL.

Toda forma de violencia particularmente aquella dirigida contra las mujeres se sostiene en las relaciones desiguales de poder entre la persona acosadora y la persona acosada. En ese sentido, el acoso laboral es una expresión de abuso de poder y dominio. Al mismo tiempo, no cabe duda que el entorno sea un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral; es decir, la cultura organizacional es un factor determinante para detonar situaciones constitutivas de acoso laboral.

Lo anterior quiere decir que, el riesgo o posibilidad de aparición de conductas de acoso laboral es más frecuente en instituciones donde no existen adecuados ambientes laborales, sin comunicación fluida, frecuente y abierta y donde no existen prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

Respecto a lo anterior, las personas que se encuentran en el entorno también pueden jugar un rol determinante en el fomento del acoso laboral. Así por ejemplo, compañeras y compañeros de trabajo pueden convertirse en “cómplices”, ya sea de una manera directa o indirecta, y pueden magnificar las consecuencias de la conducta acosadora, ya sea permitiendo, fomentando, participando o “dejando hacer” dichos comportamientos. La participación indirecta del resto de compañeras y compañeros ocurre cuando los comentarios

de la persona acosadora acerca de quién es acosado o acosada son celebradas con risas de manera colectiva.

Como ya se mencionó, no es posible tipificar el acoso laboral de una sola forma, puesto que sus manifestaciones dependerán de la imaginación de la persona agresora y de las circunstancias del entorno. Pero algunas de las conductas más recurrentes que, ejecutadas de forma sistemática y prolongada y a veces en conjunto o combinadas, se pueden considerar como acoso laboral son las siguientes:

Descrédito de compañeros/as de trabajo frente a la víctima.

- Murmurar o calumniarla
- Lanzar rumores sobre ella
- Ridiculizar o reírse de ella
- Intentar que parezca como enferma mental
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico
- Burlarse de sus dolencias o minusvalía
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo
- Reírse de sus orígenes o de su nacionalidad
- Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes
- Miradas de desprecio
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona

- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona
 - Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima
 - Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con clientes o personas usuarias
 - Negación del saludo
 - Maltratarla verbalmente en público
 - Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas - Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefaturas superiores
 - Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto
 - Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato
 - Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.
- Descrédito del Trabajo de la Víctima.
- Negación para asignarle alguna tarea
 - Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes
 - Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas
 - Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar
 - Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles: no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar, cantidad y calidad del trabajo a realizar
 - Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona
 - Darle tareas muy inferiores a sus competencias

- Darles tareas muy superiores a sus competencias para poder demostrar su “incompetencia”
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o para utilizar ciertas herramientas o equipo.
- Comprometer la salud de la víctima
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud
- Amenazarla físicamente
- Agredirla físicamente
- Ocasionalle gastos para perjudicarla
- Ocasionalle desperfectos en su propiedad o en su puesto de trabajo
- Agredir sexualmente a la víctima.

Es oportuno mencionar que el acoso laboral también puede implicar otras acciones u omisiones que no se han indicado expresamente en el anterior listado; por lo que no es posible limitar las manifestaciones de dicho fenómeno a las anteriores conductas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en el acoso laboral prevalece la violencia psicológica o moral, sin llegar a la agresión física; aunque en algunos casos podrían presentarse manifestaciones mínimas de esta última forma de violencia, tales como toques en la cara, roces y empujones.

2.5 EFECTOS DEL ACOSO LABORAL

Organización Internacional del Trabajo vincula los factores psicosociales y de organización del trabajo, a la generación de estrés y a la producción de enfermedad, así como a las diversas formas de violencia laboral, una de cuyas manifestaciones más relevantes es precisamente el acoso laboral. Al respecto, no debe perderse de vista la interacción que se puede suscitar entre factores objetivos como los elementos propios de la organización del trabajo y los factores subjetivos personalidad individual, relaciones interpersonales en el seno de un grupo, etc. (9)

En tal sentido (10), el acoso laboral se presenta como uno de los riesgos psicosociales más característicos de esa interacción: es posible afirmar que se trata de un factor de riesgo desencadenante de estrés y, al mismo tiempo, un riesgo en sí mismo. Relacionado con lo anterior, el acoso laboral es un riesgo psicosocial especial puesto que la probabilidad de que aparezca aumenta cuando la presencia de otros factores de riesgos tanto objetivos como

subjetivos es mayor. Según el Parlamento Europeo, estos factores que pueden contribuir a la aparición del acoso laboral son los siguientes:

Estrés; Trabajo con mucha tensión; Mayor grado de competitividad; Menor estabilidad en el empleo; Situación laboral precaria; Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados e irresueltos; Déficit en la información interna y la gestión. De acuerdo a Hirigoyen M. una de las máximas exponentes sobre maltrato psicológico cualquiera que sea la definición que se prefiera adoptar, el acoso laboral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que sin embargo es muy destructiva. En otras palabras, dicho ataque tomado por separado no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En opinión de esta experta, una persona que experimenta el acoso laboral no muere directamente por las agresiones que recibe, pero sí pierde una parte de sí misma, regresando a su casa humillada y con desgaste emocional; de lo que resulta muy difícil recuperarse.

De tal modo que, estrés y acoso laboral se encuentran estrechamente vinculados para dar paso a un peligroso ciclo sin salida: estrés como factor de riesgo que favorece la aparición del acoso laboral y éste a la vez, como fenómeno que provoca síndrome de estrés en la persona que lo padece. Es innegable la influencia del estrés en el inicio o agravamiento de diversas enfermedades.

El estrés (11) prolongado afecta la capacidad de recuperación del organismo, de modo que aumenta la vulnerabilidad a los agentes patógenos, lo que a la vez favorece la aparición de distintas enfermedades. Por su parte, Elisa Boberg, técnica en prevención de riesgos, estima los siguientes daños fisiológicos a causa del estrés:

- La tensión emocional aumenta el riesgo de infarto miocardio.
- Subidas bruscas de tensión, con riesgo de accidente vascular.
- Agravamiento de la diabetes.
- Reduce la producción de andrógenos y estrógenos, así como el interés sexual; Inhibe el sistema inmune, lo que puede propiciar el desarrollo de enfermedades como el cáncer.
- Estimula comportamientos poco saludables, como la adicción al tabaco o al alcohol, la anorexia, entre otros.

- Los efectos psicológicos tienen que ver con la irritabilidad, ansiedad, hipervigilancia, sueños repetitivos e insomnio.

Por lo regular, las personas sometidas a acoso laboral se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y ahí es precisamente donde se identifica el origen del estrés. En el lugar de trabajo, el acoso laboral contamina y merma el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que genera fobia al trabajo, pudiendo dar paso a grandes pérdidas económicas.

En el caso particular de la administración pública, los efectos pueden llegar a trascender incluso a la población meta que se busca atender o beneficiar con los distintos servicios que se proveen. A nivel normativo, es indiscutible que los efectos del acoso laboral pueden tener un carácter pluriofensivo de derechos fundamentales de las personas que lo sufren. Generalmente, las personas agresoras atentan contra derechos como la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y a la vida privada.

Si el acoso laboral conlleva conductas constitutivas de acoso sexual se configura también una violación a la libertad sexual de la persona; y si el acoso está inspirado en motivos de discriminación como en el caso de la discriminación de género, por orientación sexual o afiliación sindical también se atenta contra el Principio de Igualdad y No Discriminación.

2.6. MECANISMOS LEGALES (13)

Desde el punto de vista del marco legal, el acoso laboral 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. En este caso, el acoso laboral 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.

2.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Pero, el hostigamiento laboral también puede ser enfocado desde la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El artículo 56 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el artículo 103 del Reglamento de dicha norma, establecen que los empleadores están obligados a prever que los riesgos psicosociales no afecten la salud de sus trabajadores, No se trata únicamente, entonces, de velar por que los trabajadores no sufran accidentes físicos en el lugar de trabajo, también que no vayan a sufrir afectaciones psicológicas. (14)

El ambiente de trabajo puede generar depresión y estrés laboral, derivados de una serie de aspectos, entre ellos el acoso y hostigamiento. «Por lo tanto, la empresa tiene la obligación de evitar y prevenir los riesgos mentales y psicológicos derivados del ambiente laboral», enfatiza De las Casas. (15)

2.8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL. (16)

2.8.1 Formulación de un Proyecto de Ley: El primer plan de acción que se podría llevar a cabo, sería la elaboración de una propuesta de ley que sancione este tipo de comportamiento dentro del ambiente laboral, así como de terceros que no pertenezcan a dicho entorno, y que, por último, también sancione a la empresa en la cual se ejerza este tipo de acoso.

2.8.2 Emprendimiento de Campañas de Concientización Social: Realización de campañas ya sea, por parte del estado, o por iniciativa privada (empresas) para concientizar e informar a la sociedad civil acerca de la existencia, causas y consecuencias del acoso laboral. De esta manera se podrían repartir volantes en la calle, o en los mismos centros laborales, o también organizarse charlas informativas abiertas al público en general, invitando a especialistas en el tema, como psicólogos, médicos, abogados, profesores, e inclusive, alguien que se ocupe de la parte ética, como por ejemplo, un teólogo.

2.8.3 Denunciar los Abusos: Las víctimas deberían saber identificar adecuadamente cuándo se trata de un caso de acoso laboral, y dada la situación, realizar la denuncia correspondiente al caso, para lo cual, tiene a su disposición, variedad de instituciones tanto de carácter público, como privado: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo; Ministerio de la Mujer; Defensoría del Pueblo; Consejo Nacional de Salud en el Trabajo; Sindicatos de Trabajadores; etc.

2.8.4 Capacitación de Personal de Recursos Humanos: La empresa se debería preocupar por invertir en capacitación de su personal del área de Recursos Humanos, la cual se encarga tanto del reclutamiento de personal capacitado, que cumpla con los estándares requeridos por la empresa para mantener un ambiente laboral sano, como de lidiar con eventuales problemas que afecten a la relación entre trabajadores. Para esto, podría contratarse algún especialista que maneje exclusivamente los requerimientos de los trabajadores.

2.8.5 Contratación de Trainers: En las empresas es común contratar trainers o entrenadores, encargados de trabajar por sectores en una empresa, capacitando a los trabajadores para que puedan desarrollar su trabajo de manera eficiente, así como también les imparten formación en cuanto a liderazgo y trabajo en equipo, desde antes de que pasen a formar parte de la empresa, con la finalidad de prepararlos fuera del ambiente laboral, para que contribuyan a mantener un ambiente agradable cuando pasen a formar parte de la empresa contratista.

2.8.6 Políticas de Convivencia Saludable por parte de las Empresas: Las empresas podrían implementar dentro de su reglamento interno ciertas políticas que favorezcan e incentiven a la integración de los miembros trabajadores de la misma. Se podría incluir la generación de un sistema de rotación para eliminar el exceso rutinario de los trabajadores, asignación de mayor responsabilidad con miras a mejorar su calidad de trabajo, favoreciendo al desarrollo de los trabajadores. También se podrían organizar actividades de integración fuera de la empresa, como almuerzos, días de confraternidad, etc. Por último, es muy importante no permitir la excesiva competitividad entre los trabajadores, ya que es importante que se

establezcan ciertos límites puesto que es una de las principales causas del ejercicio del acoso laboral.

2.8.7 Preocupación por la Formación Ética: El Estado debería desempeñar un papel crucial mediante su participación en el ámbito educativo y la inserción de una necesaria formación ética de los ciudadanos en general, la cual podría comenzar desde temprana edad, es decir desde la formación en el colegio; pero que, sin embargo, debería de adquirir mucha mayor importancia en el momento en que se lleve a cabo la educación superior, ya que es donde el profesional adquiere y capta los principios éticos que van a regir su vida laboral, y que naturalmente, van a influir en su convivencia social con futuros compañeros de trabajo, jefes, gerentes, e incluso gente bajo su cargo. Esta debería de ser una alternativa, que, si bien es a largo plazo, es una solución socialmente deseable, ya que no sólo contribuye a combatir los problemas sociales como el acoso laboral en particular, sino que también, al dar una formación con una moral recta, contribuye a mejorar la convivencia social en general.

3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Al hacer revisión de estudios de investigación en el sistema de internet, se encontraron trabajos similares al presente.

- Orozco Silva, E. en el 2014 ejecutaron el estudio “Efectos en el Desempeño por Acoso Laboral desde la Perspectiva de un Grupo de Trabajadores de Género Masculino de Diferentes Puestos y Organizaciones.” Con el objetivo de establecer los efectos en el desempeño de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente por parte de superiores o pares de género femenino. La conclusión a la que llegaron es Se logró conocer que los efectos en el desempeño por parte de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente, puede repercutir negativamente en el desempeño del colaborador dependiendo de cada persona, por lo que puede ocurrir inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo.
- Soto De Paz, A. en el 2012 realizó el estudio “Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center”, con el objetivo Establecer si existe relación entre autoestima y mobbing (acoso laboral) en empleados de una empresa

de call center. Los resultados de la investigación indican que existe una relación negativa entre autoestima y acoso laboral (mobbing), además se determinó que no se presenta una correlación estadísticamente significativa entre la edad y el género de los sujetos encuestados y se puede notar que la única correlación significativa que se presenta es entre la antigüedad de los sujetos encuestados, lo que indica que mientras más años lleven los sujetos de laborar, mayor acoso recibirán.

- Parra Osorio, L. en el 2011, realizó la investigación Vivencias y Experiencias del Acoso Psicológico Laboral en Docentes Universitarios Médicos y Enfermeras, Cali-Colombia, el cual tuvo como objetivo Determinar la ocurrencia y comprender las experiencias y las vivencias significativas del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras en una Institución de Educación Superior, Se aplicó el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. (IVAPT-Pando) a 70 médicos y 24 enfermeras. Donde se concluye que las experiencias vividas significativas del acoso psicológico laboral el tipo de organización y el estilo de liderazgo fueron factores propicios en el desarrollo y presencia de acoso. Factores personales como dependencia económica y falta de mecanismos de afrontamiento en solución de problemas se convierten en factores de resistencia y adaptación al acoso.
- Guillén Gestoso, C. en el 2007 tras realizar el estudio Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria José Antonio Ayuso Marente, Cádiz - España, con el objetivo de determinar el nivel del constructo Estrés Laboral, a través del estudio de estos síndromes, detectándose una alta incidencia del Síndrome de Burnout entre los docentes de secundaria. El instrumento utilizado, para realizar esta investigación, ha consistido en un protocolo de recogida de información auto administrado que consta de: Registro de variables personales y de condiciones de trabajo; Inventario de Burnout de Maslach (MBI) e Inventario de terror psicológico de Leymann (LIPT). Finalmente se obtiene una alta incidencia de burnout, no se detecta un alto porcentaje de mobbing, no podemos descartar una posible relación entre burnout y mobbing y se establece el perfil de profesorado burnout.
- López G., Ventura, E. en el 2005 realizaron el Estudio del Mobbing en los Docentes Contratados de la Ecsa, Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, Monagas - Venezuela, el cual tuvo como objetivo de estudiar el mobbing en los docentes contratados de la ECSA, Universidad de Oriente, Núcleo-Monagas, para el periodo comprendido mayo agosto del 2005, se encontró, que hay problemas de

comunicación, agresiones verbales, supervisión malintencionada y cambios negativos en el entorno laboral; características notables de mobbing, padecidas aproximadamente por 7 trabajadores, que representa un 14% de la investigación.

Como evidenciamos en los antecedentes investigativos previamente mencionados, existen varios estudios tanto a nivel internacional como nacional que demuestran un vínculo existente entre las variables de este estudio. En los estudios presentados se involucran la variable por separado, lo cual da mayor importancia a la presente investigación por brindar una contribución teórica.

4. OBJETIVOS

- 4.1. Determinar la frecuencia de hostigamiento laboral en los docentes contratados.
- 4.2. Identificar las características del acoso laboral que sufren los docentes contratados.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnicas e Instrumentos de Verificación

1.1. Técnicas

Para la recolección de datos se utilizará la técnica del “Cuestionario”.

1.2. Instrumentos

Se empleará como instrumento el formulario de preguntas de violencia y acoso psicológico en el trabajo. IVAPT-PANDO.

Este instrumento ha sido validado en México (2013-2015), España (2012), Chile (2015) y aplicado en Colombia, Cuba, Chile, Bolivia, Ecuador, Japón, Costa Rica, entre otros países.

1.3. Cuadro de Coherencia

VARIABLE	INDICADORES Y SUB INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO
ACOSO LABORAL	Conductas Imitadoras de la Comunicación	CUESTIONARIO Y FORMULARIO DE PREGUNTAS IVAPT-PANDO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar 		1
	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que se me impide expresarme 		2
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo 		3
	Conductas Limitadoras del Contacto Social		
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones 		4
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.) 		5
	<ul style="list-style-type: none"> • Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera) 		6
	Conductas para Desprestigiar su Persona		
	<ul style="list-style-type: none"> • Recibo ataques a mi reputación 		7
	<ul style="list-style-type: none"> • Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público 		8
	<ul style="list-style-type: none"> • Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas 		9
	<ul style="list-style-type: none"> • Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a) 		10
	<ul style="list-style-type: none"> • Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona 		11
	<ul style="list-style-type: none"> • Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien 		12
	<ul style="list-style-type: none"> • Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc. 		13
	<ul style="list-style-type: none"> • Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros/as 		14
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa 		15
	Conductas que Desprestigian o Descreditan su Capacidad Personal y Profesional		
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir 		16
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo 		17
	<ul style="list-style-type: none"> • Se me asignan sin cesar tareas nuevas 		18
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme 	19		
<ul style="list-style-type: none"> • Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas 	20		
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros 	21		
<ul style="list-style-type: none"> • Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo <input type="checkbox"/> 	22		

2. Campo de Verificación

2.1. Ubicación espacial

El trabajo de investigación se llevará en el ámbito general de la ciudad Arequipa y en el ambiro específico del Instituto; el estudio se realizará en el Instituto de Educación Superior Público Honorio Delgado Espinoza, Calle los Arces N° 202 Cayma.

2.2. Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido al presente entre agosto y noviembre 2016, por tanto, es un estudio Prospectivo con corte Transversal.

2.3. Unidades de estudio

El universo está compuesto por el personal docente contratado del Instituto Superior de Educación Publico Honorio Delgado Espinoza. El muestro es no probabilístico, intencionado por conveniencia.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

a) Permiso. -Para efectos de la recolección de datos se coordinará con el Director del instituto y Docentes contratados de las distintas carreras.

b) Preparación de las unidades de estudio. - se coordinará una fecha, hora y lugar con los docentes contratados de ambos turnos donde se explicará en que consiste el proyecto de investigación, se definirá el tema, el tiempo y la duración, se les presentara el formulario que llenaran el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT). Se remarcará que es de carácter anónimo, así como la sinceridad de las respuestas para contribuir al éxito del estudio.

c) Supervisión, Revisión. - Se revisará que todos los instrumentos estén completamente respondidos para el control de validez y confiabilidad.

d) Control. - Una vez recolectados los datos, estos se sistematizarán estadísticamente para el análisis, interpretación y conclusiones finales.

3.2. Recursos

3.2.1. Recursos Humanos

Investigador: Karol Stephanie Astuñague Gonzales

3.2.2. Recursos materiales

Computadora personal, impresora, paquete estadístico, útiles de escritorio, etc.

3.2.3. Recursos Económicos

Autofinanciados por el investigador

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
PERSONAL				
Transporte local	Pasaje	100	1.00	S/. 100
MATERIAL Y EQUIPO				
Papel bond A4 75 gr.	Millar	1	S/. 12.00	S/. 12.00
Archivador	Unid.	1	S/. 6.00	S/. 6.00
Files/ Sobres manila	Unid.	50	S/.0.60	S/. 30.00
Memoria USB	Unid.	1	S/. 18.00	S/. 18.00
Lapiceros	Unid.	3	S/. 0.60	S/. 3.00
Corrector	Unid.	1	S/. 2.50	S/. 2.50
Resaltador	Unid.	3	S/. 1.80	S/. 5.40
CD	Unid.	3	S/. 1.00	S/. 3.00
Perforador	Unid.	1	S/. 7.00	S/. 7.00
Engrapador	Unid.	1	S/. 7.00	S/. 7.00

Grapas	Caja/5mil	1	S/. 3.00	S/. 3.00
OTROS GASTOS				
Internet	Hora	40	S/. 0.80	S/. 32.00
Llamadas telefónicas	Llamadas	50	S/. 0.50	S/. 25.00
Empastados	Unid.	2	S/. 10	S/. 20.00
Digitación	Unid.	1000	S/. 0.50	S/. 500.00
Impresiones	Unid.	1000	S/. 0.10	S/.100.00
Fotocopias	Unid.	500	S/. 0.10	S/. 50.00
IMPREVISTOS	%	10		S/. 92,39
TOTAL			923,9	S/. 1016,29

3.2.4. Recursos institucionales

Instituto de Educación Superior Honorio Delgado Espinoza

3.3. Validación del instrumento

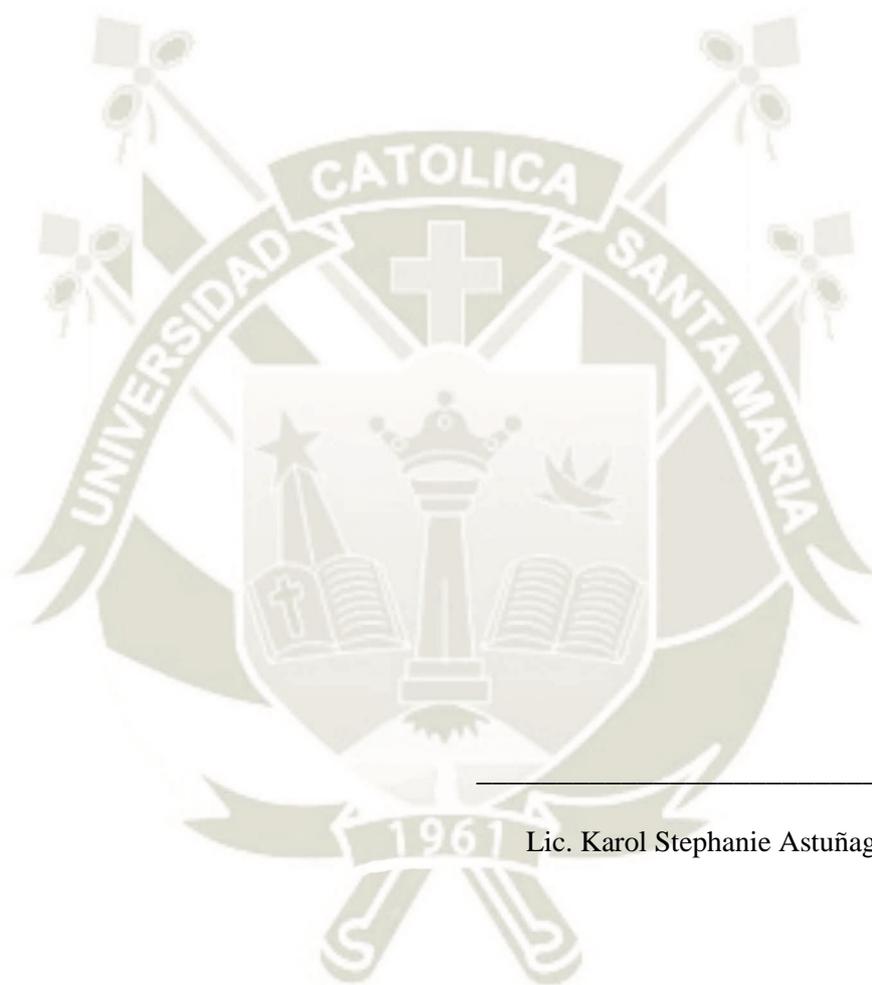
El instrumento designado para esta investigación muestra una validación ya establecida por el autor y reforzada por las investigaciones previas a esta.

3.4. Estrategias para Manejar Resultados

Concluida la recolección de datos, se procederá a transcribir a una base de datos en Excel para ser tabulado y analizado, para el análisis se utilizará el programa estadístico spss22.

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tiempo Actividad	AGOSTO 2016				SEPTIEMBRE 2016				OCTUBRE 2016				NOVIEMBRE 2016			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Elaboración del proyecto	x	x	x	x	X										
2. Desarrollo del proyecto					X											
- Recolección de datos						x	X									
- Sistematización								x	x	x	X					
- Conclusiones y sugerencias												X				
3. Elaboración del informe													x	x	x	x



Arequipa, 2019

Lic. Karol Stephanie Astuñague Gonzales