

Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL “MOBBING” Y PRÁCTICA

PROFESIONAL DOCENTE EN PROFESORES DE LA RED DE

APRENDIZAJE N° 1 UGEL N° 4 – COMAS

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

MOTTA LÓPEZ YARELA SIDNEY

ASESOR:

DR. TORRES VALLADARES MANUEL ENCARNACIÓN

JURADO:

DRA. ONCEVAY ESPINOZA FELICIANO TIMOTEO

DR. REYNA DÁVILA SILVIA

DRA. ZAVALA SHEEN ELMO RAMÓN

LIMA- PERÚ

2019

Índice	Páginas
Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Capítulo I: Planteamiento del Problema	
1. Antecedentes	13
1.1 Internacionales	13
1.2 Nacionales	18
2. Planteamiento del Problema	22
2.1 Formulación del Problema	27
2.1.1 Problema General	28
2.1.2 Problemas Específicas	28
3. Objetivos	29
3.1 Objetivo General	29
3.2 Objetivos Específicos	29
4. Justificación	30
5. Limitaciones	31
Capítulo II: Marco Teórico	
1. Teorías Generales	32
1.1 Mobbing	32
1.2 Práctica profesional docente	35
2. Bases Teóricas	38

2.1 Breve revisión del estudio del “ <i>Mobbing</i> ”	38
2.2 Concepto del acoso laboral “ <i>Mobbing</i> ”	50
2.3 Causas del acoso laboral “ <i>Mobbing</i> ”	54
2.4 Fases del acoso laboral “ <i>Mobbing</i> ”	57
2.5 Características de los acosadores y los acosados	60
2.6 Dimensiones del mobbing	62
2.6.1 Acoso personal	62
2.6.2 Acoso al rendimiento en el trabajo	62
2.6.3 Acoso por razones de edad y género	63
2.6.4 Acoso organizativo	63
2.6.5 Otras formas de acoso	63
2.7 Practica Profesional Docente	64
2.8 Evaluación de la Práctica Profesional Docente	66
2.9 Dimensiones de la práctica profesional docente	68
2.9.1 Asistencia y Puntualidad	68
2.9.2 Promoción del aprendizaje	68
2.9.3 Evaluación del aprendizaje	68
2.9.4 Aprendizaje cooperativo	69
2.9.5 Utilización de materiales educativos	69
2.9.6 Relaciones interpersonales	69
2.9.7 Metodología docente	70
3. Marco conceptual	70
4. Hipótesis	72

4.1 Hipótesis General	72
4.2 Hipótesis Específicas	72
Capítulo III: Metodología	
1. Tipo de investigación	73
2. Diseño de la investigación	73
3. Estrategia de Prueba de Hipótesis	74
4. Variables	74
4.1 Variables de Estudio	74
4.2 Variables Intervinientes	74
4.3 Operacionalización de las variables	75
5. Población	77
6. Muestra	78
7. Técnicas de Investigación	82
7.1 Instrumentos de recolección de datos	83
7.2 Procesamiento y análisis de datos	98
Capítulo IV: Presentación de Resultados	
1. Análisis, Interpretación y Contrastación de Hipótesis	100
1.1 Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov	100
1.2 Análisis Correlacionales	102
Capítulo V: Discusión	
1. Discusión de los Resultados	107
Conclusiones	111
Recomendaciones	113

Referencias Bibliográficas	115
Anexos	125

Resumen

Con el propósito de determinar la relación que existe entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y Práctica Profesional Docente en una muestra de profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas, es que se desarrolla la presente investigación. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 203 docentes de los niveles de primaria y secundaria, a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Acoso Laboral “*Mobbing*” de Raknes y Einarsen y el Inventario de Práctica Profesional Docente de Jenny Bazo Valladares. Los citados instrumentos pasaron por los análisis estadísticos correspondientes, los mismos que determinaron consistentes niveles de validez y confiabilidad.

Los resultados indican que existen correlaciones significativas y negativas entre el Acoso Laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en esta muestra de docentes ($r = -0,78$). Así mismo se pueden apreciar la existencia de correlaciones significativas y negativas entre las dimensiones de cada una de las variables en estudio, por lo que todas las hipótesis de investigación fueron aceptadas.

Palabras clave: *Mobbing*, acoso laboral, práctica profesional docente, satisfacción laboral, estrés laboral.

Abstract

The purpose of the current investigation is to determine the relationship that exists between Workplace harassment “Mobbing” and the Professional Teaching Practice in a sample of teachers of the Learning Network N° 1 UGEL N° 4 – Comas. A descriptive correlational design with a sample of 203 teachers from both primary and secondary levels was used, to whom two assessment instruments were applied: the "Mobbing" Labor Harassment Questionnaire by Raknes and Einarsen and the Teacher Professional Practice Inventory of Jenny Bazo Valladares. The aforementioned instruments went through the corresponding statistical analyzes, which determined consistent levels of validity and reliability.

The results show that significant and negative correlations exist between workplace harassment “mobbing” and the professional teaching practice in this simple of teachers ($r = -0,78$). Moreover, it is possible to appreciate the existence of significant and negative correlations between the dimensions of each one of the studied variables, so all the investigation hypothesis were accepted.

Key words: Mobbing, workplace harassment, professional teaching practice, labour satisfaction, labour stress.

Introducción

Sin lugar a sospecha, la violencia es uno de los principales problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad actualmente. Esta violencia se ha dispersado por todos los niveles; en la organización social, en la comunidad, en la familia y en particular en la organización laboral, la misma que se ha visto inmersa en continuos conflictos entre sus colaboradores o incluso entre los que asumen la función de dirección.

Debemos considerar que el centro laboral constituye un lugar de elevada relevancia en las vidas de los individuos en la medida que pasan gran parte de sus días en estos escenarios. En este contexto, es deseable que las relaciones entre compañeros de labor se manejen dentro de un marco armónico, generando espacios que optimicen sus prácticas profesionales. Se puede gestar un equipo integrado, dispuesto a derramar lo mejor de sus capacidades y siempre listo con la mejor aptitud para que estas crezcan, sí y solo sí, se respira respeto por las diferencias, si hay un clima motivador del reconocimiento y si hay una búsqueda legítima de un modelo basado en la complacencia de los derechos.

Bajo estas consideraciones, es que las organizaciones tienen que preocuparse por generar ambientes idóneos y gratos de trabajo, tanto para el colaborador de campo como para los colaboradores directivos, en tanto un adecuado entorno laboral va a permitir que el trabajo sea mucho más productivo y por tanto beneficioso para la institución y comunidad.

A pesar de la importancia manifiesta que significa mantener un buen ambiente de trabajo, esto no siempre ocurre, sobre todo en aquellas instituciones en las que existen funciones con puestos jerarquizados y con un mayor número de trabajadores.

Cuando las empresas realizan el mantenimiento a sus equipos, instalaciones e infraestructura, generan seguridad en que habrá el esperado y correcto funcionamiento en todos los procesos

dependientes de estos, y es que todo el enfoque debe ir más allá de solo obtener ganancias monetarias; por ello, las empresas o instituciones son responsables de tomar medidas que subsanen cualquier expresión viva que no incremente o no favorezca verter toda la sabiduría de un trabajador. Cuando esto no ocurre, se incrementa el número de inconvenientes que involucran e impactan a todos los integrantes del equipo repercutiendo indefectiblemente en los procesos y en sus resultados.

Hoy se sabe que los resultados de la organización o institución dependen en gran parte de los colaboradores, de qué actividad o con qué facultades cuentan y de cómo las emplean para ejecutar las actividades, pues no se trata de administrar a las personas, si no de administrar con las personas, generando espacios fértiles para que la práctica profesional pueda llegar al acmé de su competencia. De no ser así, se avizoran serias consecuencias para la propia institución que puede verse inmersa en dificultades que hoy deben ser tratados con mucho cuidado por sus perniciosas secuelas y es que, el inicio de su problemática no se encuentra en una maquinaria, un insumo o en la infraestructura, puede hallarse en sus propios colaboradores, aquellos que atravesaron incluso, rigurosas pruebas de selección y que hoy con su actuar dañoso contra otro colaborador, pueden causar graves pérdidas con un altísimo impacto laboral, social, personal y familiar; y es que ese actuar puede ser invisible para muchos, incluso para la misma víctima. Un colaborador cuyo enfoque de competitividad presente distorsión continua y hostigante, puede causar daños irreparables y hasta afectar la biología general del agredido. Este problema es conocido como acoso laboral o *mobbing*.

El *mobbing* se ha incrementado significativamente en los últimos tiempos y se manifiesta en la interacción laboral hasta producir daños impresos en el equipo de personas y en el clima organizacional. Cuando los trabajadores están sometidos a este tipo de agresiones se enfrentan

regularmente a insultos, ofensas persistentes, apodosos ofensivos, burlas, crítica constante, abuso físico e incluso, actos menos evidentes como son el aislamiento o la exclusión del grupo de compañeros. (Zapf y Einarsen, 2001).

El instinto del *Mobbing* está destinado a atentar contra el buen colaborador, básicamente en lo que respecta a su integridad moral, produciendo en él problemas a nivel psíquico, a nivel biológico, en el ámbito personal, en la intimidad familiar o en el medio social y se traducen en estrés, en descuento de herramientas para mantener la autoestima, encontrándose siempre propenso a irritarse, además de presentar serias dificultades para lograr o mantener la concentración, también se incrementan los episodios depresivos, los sentimientos de culpabilidad están más presentes, hay cuadros de ansiedad vigente, entre otros efectos impactantes y hasta devastadores.

Como señala Luna (2003) el *mobbing* es un problema que puede presentarse enmascarado; lo que genera gran dificultad para identificarlo, por lo que puede evadirse la responsabilidad o simplemente puede dejar de reconocerse o justificarse. En estos casos existe una relación de poder y no necesariamente porque existan diferencias jerárquicas, sino porque se presentan situaciones en las que se otorga mayor poder a una parte que a otra por motivos de antigüedad, vínculos con personas cuyo poder es aún mayor, o por ubicarse laboralmente en departamentos con algún peso específico. En estas condiciones, un colaborador podría hacer uso de su “poderío” hasta convertirse en agresor de otras a quienes considere diferentes o intimidatorias.

El sector de educación no escapa de esta problemática, los docentes mantienen constante interrelación por todos los flancos, con los directivos, con los integrantes del equipo gremial, con el alumnado y con los tutores de estos en modalidad presencial y virtual, e incluso mucho más allá de sus horas laborales. Por ello, las profesiones de hoy no escapan a esta abrumadora

realidad y los docentes constituyen uno de los grupos profesionales con mayor vulnerabilidad y riesgo de ser afectados por el acoso laboral o “*mobbing*”, de tal manera que ejercer la docencia, hoy debe ser asumida como una profesión que tiene incrementadas las posibilidades de sufrir daños. Pero si profundizamos nuestra observación, lo que destaca en importancia y por ello los administradores debemos estar muy alertas, es que para el profesorado todas estas dolencias pueden ser calificadas como inherentes, de índole laboral aceptable, o son aceptadas como un producto que deriva espontáneamente del proceso de su enseñanza. Es decir, naturalizan estas manifestaciones llegando a interiorizar que es por precepto la necesidad de tolerarlos.

Bajo estas condiciones es que la práctica profesional docente puede verse seriamente afectada, en tanto que los objetivos de su vida laboral corren el riesgo de no concretarse o tener un impacto mínimo, generando frustración; otro fruto del acoso. El grado de afectación y de compromiso es muy serio, el impacto es tan alto y costoso, ya que su radio de golpe afecta al educando, a la familia, al desarrollo, al crecimiento social y económico. Piñuel (2001) refiere que estos problemas pueden complicarse aún más cuando se les asignan trabajos con alto grado de dificultad y complejidad que requieran significativas dosis de responsabilidad y competencias que no está en capacidad de asumir o se le obliga a desarrollar funciones que contravengan a su formación. Otra modalidad de acometer es restringiendo su cualidad de ser capaz, de ser proactivo, de bloquear sus propuestas o su iniciativa, se le exigen asumir resoluciones con considerable grado de dificultad, o se les restringe el uso de instrumentos con el fin de no favorecer su idónea práctica profesional.

La finalidad del trabajo en estos espacios es permitir que la práctica profesional se encuentre en su estado más óptimo para ser desplegada, a través de acciones humano administrativas que nos permitan reflexionar de manera concienzuda, para construir alternativas de solución ante el

problema generado por el acoso laboral “*mobbing*”. Lograr administrarlo e impulsar el desarrollo de actitudes positivas y estimulantes que mejoren día a día la práctica profesional, diagnosticar el acoso laboral y reconocer su cruel impacto, para distinguirlo de lo que puede ser un acalorado debate de incongruencia de opiniones que también puede afectar la ejecución de las actividades pero en diferente escala, ya que su objetivo no es dañar al otro, su objetivo principal es defender y validar su punto de vista.

Es necesario vigorizar en los docentes su verdadero rol profesional y su poder de generar cambios tangibles y sostenibles en el mundo; siempre que se reconozca y se proteja su integridad psíquica, por ser esta la que genera y propulsa prácticas laborales idóneas. Todo docente tiene derecho de sentir la satisfacción de dar y la comunidad de recibir.

La presente investigación fue dividida en cinco capítulos de acuerdo a la estructura que reclama la Universidad Nacional Federico Villarreal:

En el capítulo primero se expone el planteamiento del problema, los antecedentes bibliográficos, los objetivos, la justificación, limitaciones.

En el segundo capítulo se exponen el marco teórico, teorías generales relacionados con el tema, bases teóricas especializadas y el marco conceptual que fundamentan la investigación.

En el tercer capítulo se presenta el método de estudio, tipo y diseño de investigación, estrategias de pruebas de hipótesis, variables, población, muestra, técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados, la contrastación de la hipótesis, el análisis y su interpretación.

En el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1. Antecedentes

1.1 Internacionales.

Carmona (2014) de la Universidad Veracruzana, desarrollo la tesis de maestría “Trabajo femenino y violencia laboral. Estudio de caso en una tienda de autoservicio”. Resumen de la autora: Esta investigación se condujo a reconocer y declarar cómo se vive el acoso en el trabajo en mujeres empleadas desde una perspectiva de género, tomando factores tales como: género, jerarquía, edad, entre otros, en una tienda de autoservicio (Chedraui Plaza Museo), ubicada en la ciudad de Xalapa, Veracruz, durante el periodo 2005-2010. El objetivo fue conocer cómo se relacionaban empleados y jefes, para hallar su presencia o no en el trato brindado a mujeres y hombres. En la investigación se diseñó una estrategia metodológica dividida en dos fases: la observación no participante, por medio de amistades y una serie de entrevistas semidirigidas con informantes clave; concluyendo que existe acoso laboral principalmente hacia mujeres, porque estas desconocen sus derechos como ciudadanas y sus derechos laborales; por tanto, están sujetas a una doble violencia. Como consecuencia, las condiciones económicas y culturales contenidas dentro del sistema de género influyen en las trabajadoras para no denunciar el acoso o violencia laboral por miedo a ser mal vistas o perder su empleo.

Jiménez (2014) de la Universidad Central del Ecuador presento la tesis de licenciatura titulada “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”. Resumen del autor: En este trabajo investigativo, se hace análisis del acoso laboral que se práctica sobre los colaboradores del área comercial de las empresas en la ciudad de Quito. Muestra de 100 colaboradores. Muchos empleadores con el propósito de mejorar los ingresos por ventas de sus compañías elevan sus metas sin que exista un sustento técnico que haga viable su consecución, y

exigen a sus vendedores que los cumplan por el riesgo de que sus ingresos por comisiones se afecten por la penalidad. Estos altos niveles de exigibilidad, que en la mayoría de casos no están debidamente sustentados provocan en los trabajadores, afecciones físicas y emocionales que en la mayoría de ocasiones terminan con la salida del colaborador de la empresa. Además de lo señalado, se vienen implementando en las empresas sistemas de rastreo satelital que buscan, según los empleadores, controlar las actividades que realizan los vendedores en el campo, esta situación que no está normada puede vulnerar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas. Por lo expuesto, es necesario que el Estado, mediante norma, regule estos temas a fin de evitar excesos por parte de ciertos empleadores que solo buscan mejorar su rentabilidad, sin considerar la realidad en que se desarrollan sus colaboradores. Sí existe y se práctica el acoso laboral en buena parte de las relaciones laborales que se dan entre empleadores y vendedores de empresas afincadas en la ciudad de Quito.

Soto de Paz (2012) de la Universidad Rafael Landívar elaboró la tesis de licenciatura “Relación entre acoso laboral (*mobbing*) y autoestima en una Empresa de call center”. Resumen de la autora: Este trabajo tuvo como objetivo verificar si existe relación entre autoestima y acoso laboral (*mobbing*) dentro de una empresa de call center bilingüe de Guatemala y tomando en cuenta el género, edad y antigüedad del empleado, se realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, con un muestreo no probabilístico. Para dicha investigación se utilizó una muestra conformada por 40 sujetos. A esta población se les aplicaron dos instrumentos, con el fin de conocer si existía *mobbing* dentro de la organización. El primero fue “El inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo” (IVAPT-PANDO), seguido por el instrumento “Escala de autoestima de Rosenberg”, para determinar cuál era el nivel de acoso laboral y de autoestima de los sujetos. Se obtuvo como resultado que si existe relación entre acoso laboral y

autoestima, sin embargo esta relación es baja y negativa, lo que significa que a mayor presencia e intensidad de acoso laboral, mayor es nivel de autoestima presente en los trabajadores. Dentro de los resultados también se pudo conocer que no se presenta una correlación significativa entre la edad y el género de los sujetos encuestados, sólo existe una correlación significativa entre *mobbing*, autoestima y antigüedad de laborar de los sujetos encuestados.

Parra (2011) de la Universidad de Guadalajara. Desarrolló la tesis doctoral “Vivencias y Experiencias del Acoso Psicológico Laboral en Docentes Universitarios Médicos y Enfermeras. Cali, Colombia, 2009 – 2010”. Resumen de la autora: Este trabajo mixto da cuenta de la ocurrencia de acoso psicológico laboral y la interpretación desde los supuestos fenomenológicos de las experiencias y vivencias significativas de la presunta perpetradora, víctimas y testigo del acoso psicológico laboral. Esta investigación tiene 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, de la ciudad de Cali, Colombia, durante el período de 2009-2010. Se aplicó el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. (IVAPT-PANDO) a 70 médicos y 24 enfermeras. Se tomaron 4 casos positivos de acoso, una perpetradora y una testigo que surge voluntariamente. Los médicos no participaron. Se aplicaron entrevistas en profundidad, grabadas, transcritas y almacenadas en atlas.ti®. El método fenomenológico explicó la subjetividad de los entrevistados e interpretó las experiencias y vivencias significativas del acoso. Se fundamentó en socio fenomenología de Schütz, Berger y Luckmann.

Resultados y hallazgos: Existe acoso psicológico laboral. Presencia de experiencias por acoso psicológico laboral de las víctimas y la testigo. 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. Los 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.

Rodríguez (2011) de la Universidad Rafael Landívar elaboro la tesis de Licenciatura: “Relación entre *Mobbing* (acoso laboral) y Depresión en un Centro de Llamadas”. Resumen de la autora: Con el propósito de determinar la relación entre *mobbing* (acoso laboral) y depresión en los empleados de un centro de llamadas, se realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional en la cual se tomó a 43 empleados del área operativa. Los sujetos son tanto de género masculino como femenino, los mismos se encontraron en un rango de edades de 18 a 26 años. Esta investigación se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico seleccionando a los sujetos con la técnica trozo. Se utilizaron dos instrumentos con el fin de determinar dicha relación, para detectar el acoso laboral el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), creado por el doctor Manuel Pando Moreno. El instrumento califica dos elementos los cuales son: la violencia psicológica en el trabajo en general y el acoso psicológico en el trabajo. La encuesta consta de 22 preguntas las cuales se divide en dos incisos. Y para evaluar la depresión, se utilizó también la Escala de Depresión de Zung, realizado por W.W. Zung, la cual es una escala autoaplicada formada por 20 frases relacionadas con la depresión, formuladas la mitad en términos positivos y la otra mitad en términos negativos.

Ambos instrumentos fueron aplicados de manera colectiva sin límite de tiempo. Basado en los resultados de la investigación se concluyó que no existe relación entre *mobbing* (acoso laboral) y depresión, sin embargo se detectó algunos casos en los que los colaboradores mostraron un grado moderado de acoso y depresión. De esto se recomendó a la empresa el monitoreo de estos

casos y seguimiento de los casos de acoso, y apoyo a personas que ya demuestren signos depresivos.

Meseguer (2005) “El Acoso Psicológico en el Trabajo (*mobbing*) y su Relación con los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa Hortofrutícola”. Tesis Doctoral Universidad de Murcia. Resumen del autor: Se sostiene que, dentro de este sector productivo denominado hortofrutícola es especialmente relevante el estudio del *mobbing* por dos aspectos: la importancia que tiene para la economía de la Región de Murcia y las características especiales (de contratación, de sistemas de protección y los colectivos empleados) que se producen en este lugar. Por esto, considera que es un subsector especialmente significativo para estudiar un fenómeno que puede estar muy influenciado por aspectos contextuales y organizativos, como es el acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*). La muestra está compuesta por 396 trabajadores pertenecientes a una empresa del sector hortofrutícola. Los resultados indican que hay una incidencia del *mobbing* en la empresa estudiada y que está en torno al 28%, muy por encima de otros estudios realizados en España. Se señalan como predictores de este fenómeno, en concreto con tres de sus formas de expresión (acoso personal, acoso al rendimiento en el trabajo y otras formas de acoso), cuatro predictores (carga mental, definición de rol, interés por el trabajo y supervisión/participación). Los problemas relacionados con este sector (condiciones de trabajo, prestaciones asistenciales, modalidades de contratación, tipo de colectivos empleados, características del trabajo y cultura empresarial) pueden contribuir a la aparición de este fenómeno.

López y Ventura (2005) de la Universidad de Oriente desarrollo la tesis de Licenciatura: “Estudio del *Mobbing* en los Docentes Contratados de la ECSA, Universidad de Oriente, núcleo Monagas”. Resumen de la autora: El *mobbing*, psicoterrorismo o acoso laboral, como bien dicen

algunos estudiosos en el tema, es una epidemia del siglo XXI, causada principalmente por el sentimiento de envidia. La gravedad del síndrome (conjunto de signos y síntomas) que padecen las víctimas puede llevarlos al desarrollo de diversas patologías psicosomáticas incluido el suicidio. Esta investigación tiene como objetivo principal el estudio del *mobbing* en los docentes contratados de la ECSA, a través de una investigación de campo exploratoria de nivel descriptivo, con una población total de 50 docentes contratados, aplicando encuestas con preguntas de selección que ayudaran a indagar el conocimiento de estos sobre la problemática, para así identificar las posibles situaciones de *Mobbing* existentes, estudiando los efectos que producen las mismas, estableciendo estrategias que ayuden a prevenir y contrarrestar esta patología, que se desarrolla en forma encubierta y desconocida, que perturba el ambiente laboral de los trabajadores. La investigación obtuvo que un 54% de los docentes contratados que no conocen la presencia de este fenómeno en su entorno. Mientras el 46% afirman tener conocimiento del *mobbing*. Los hechos de hostigamiento están presentes, siendo propiciado principalmente por los compañeros de trabajo, seguido de grupos de personas y los supervisores. Al identificar las posibles acciones de acoso que presentan los docentes contratados de ECSA, se encontró, que hay problemas de comunicación, agresiones verbales, supervisión malintencionada y cambios negativos en el entorno laboral; características notables padecidas aproximadamente por 7 trabajadores, que representa un 14% de la investigación. Los efectos que padecen los docentes contratados acosados, se encuentran: impotencia, depresión, ansiedad, necesidad de abandonar el puesto de trabajo y sentimientos de bajo rendimiento laboral.

1.2 Nacionales.

Díaz (2014) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizó la tesis titulada “Influencia del Síndrome de *Burnout* en el desempeño docente de los profesores de la Facultad

de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013”. Resumen de la autora: Esta investigación correlacional tuvo como objetivo de determinar la influencia del síndrome de *burnout* en el desempeño docente de los profesores. Cuenta con una población muestral de 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. Se determinó que el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de agotamiento emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la variable síndrome de *burnout* el 64% de los docentes presentan evidencias del síndrome de *burnout* en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de *burnout* en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. Por lo tanto se puede evidenciar que la presencia del síndrome de *burnout* influye significativamente en el desempeño de los docentes.

Taboada (2013) realizó la investigación “*Mobbing*, Riesgos Psicosociales y Psicosomáticos en Administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo”. Resumen de la autora: Con el objetivo de determinar la exposición a *mobbing* en el personal administrativo de la Universidad y su relación con los riesgos psicosomáticos y psicosociales. El estudio presenta la necesidad de prevención del *mobbing*, dirigido a la mejora de la calidad de vida laboral, garantizar y defender la dignidad de las personas en el entorno laboral y mejorar las relaciones interpersonales en la institución; además de facilitar las causas para expresar las quejas de violencia suscitadas. La investigación es de tipo descriptivo, de corte transversal-correlacional, se realizó en la Universidad Nacional de Trujillo, durante los meses de abril a diciembre de 2013.

La muestra contó con 67 trabajadores del área administrativa. Los resultados indicaron que el 36% de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo están expuestos a

mobbing y el 64% no. El 49.3% de trabajadores administrativos se encuentra en mediano riesgo psicosocial, en el 14.9% está presente, mientras que en el 35.8% se encuentra ausente. La necesidad de que los trabajadores tengan sentimientos y pensamientos positivos frente al trabajo y las condiciones laborales, reflejará en su conducta positiva de sí mismos. La investigación hace referencia a la poca conducta positiva que presenta los trabajadores en su desempeño para realizar sus tareas de manera exitosa, sino que además no están dispuestos ni dispuestas a implicarse y comprometerse con la institución. Otros resultados arrojan que el 61.2% de trabajadores administrativos muestra mediano riesgo psicosomático, un 17.9% presenta este riesgo y en el 20.9% se encuentra ausente. Se encuentran porcentajes altamente significativos entre la existencia de *mobbing* con los riesgos psicosomáticos y psicosociales.

Callomamani (2013) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, elaboró la tesis “La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”. Resumen del autor: Esta investigación pretende analizar y predeterminar la influencia de sus factores. El tipo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo constituida por los docentes y estudiantes de 5° de secundaria de la institución educativa. Los resultados mostraron correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral en los docentes. Asimismo se demuestra que hay influencia significativa entre estos factores. El monitoreo pedagógico influye en el desempeño laboral del docente; así como el acompañamiento pedagógico. En lo que respecta al desempeño laboral docente, los resultados evidencian que en el nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes, la mayoría de estudiantes lo califican como bueno. Los estudiantes califican nivel regular al desempeño laboral de los docentes en: dominio de contenidos, mediación de aprendizaje y evaluación del aprendizaje.

Saccca (2010) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su investigación “Relación entre Clima Institucional y Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres”. Resumen de la autora: Con el objetivo de determinar la relación que existe entre estas variables. Usó investigación tipo básica, de diseño no experimental y con una muestra de 75 docentes. La investigación destaca que existe evidencia de influencia significativa entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Determinando que existe relación en los recursos humanos (entre ellos se evalúa el trato y las relaciones interpersonales), los procesos internos y los sistemas abiertos muestran relación con el desempeño académico. Destacando que existe un buen trato por parte del director en un 60% y malo en un 15%. Respecto al tipo de trato entre Docente-Director, representado como horizontal en un 60%, vertical en 26.7% y otros en un 13.3%. El 60% de los encuestados consideran que con la capacitación, mejorará la relación Director-Docente. El autor destaca la relevancia de tener claro los objetivos de la institución educativa, el desarrollo de un estilo de liderazgo del director y resalta el trato al docente.

Martínez (2009) de la Universidad Nacional Federico Villarreal; realizó la tesis “Correlación entre *Mobbing* y Síndrome de *Burnout* en Enfermeros del Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa - Lima”. Resumen de la autora: En esta investigación se aborda la problemática de la enfermera en la medida que los estudios realizados a escala internacional informan de los alarmantes avances que tiene este problema y que derivan en serias dificultades para la salud de quienes lo sufren. El propósito fundamental fue establecer qué relación existe entre el *mobbing* y el *burnout* en las enfermeras del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa. Por su profundidad en tipo de investigación es descriptivo y su diseño correlacional. Las pruebas fueron aplicadas a la muestra de 98 profesionales de enfermería (9 varones y 89 mujeres). Los

resultados de investigación indican que el *mobbing* se correlaciona significativamente con el burnout. El análisis descriptivo del *mobbing* indica que el 27.6% de enfermeros de la muestra se declara con un nivel medio y el 29.6% en un nivel alto; por lo que se podría considerar 57.2% del personal estudiado está con riesgo relevante de ser sometido a acoso laboral. El análisis descriptivo del síndrome de burnout indica que el nivel medio es de 35.7% y el nivel alto 30.6%, por lo que se podría exponer que el 66.3% se encuentra en riesgo alto.

2. Planteamiento del Problema

La administración es el “sistema nervioso” de toda empresa, como tal, los cambios que surjan tendrán un gran impacto en la sociedad y en su destino. Un administrador debe ser capaz de leer su entorno, debe ser capaz de identificar el problema hasta revertirlo, debe encontrarse apto para actuar ante nuevas situaciones, siempre en sintonía con el mundo, que hoy se encuentra en un escenario de creciente comunicación e interdependencia, esto exige a las empresas e instituciones a mantenerse a la vanguardia o tratar de alcanzarla.

Muchas empresas hoy reconocen el talento humano y se sostienen en una cultura que prioriza este capital. Otras empresas pueden enfocar sus prioridades en los resultados y dejar para otra oportunidad los temas relacionados con sus integrantes, es aquí donde nacen los inconvenientes, el desorden, la falta de reconocimiento, el desánimo, la violencia, y al no brindarle la relevancia de su identificación oportuna, posteriormente no podrá evitar el impacto pernicioso en los colaboradores, en el trabajo en equipo, en sus relaciones y en sus resultados.

En efecto, muchas empresas públicas o privadas, buscan asegurar su crecimiento rentable y sostenido, despreocupándose por el valioso capital humano. Esta terrible negligencia, tiene consecuencias nefastas sobre el personal que inmersos en un ambiente en el que se gesta el acoso, produce oportunidades para que otros colaboradores puedan tener un accionar hostil

contra otros, generando situaciones de conflicto sostenido, deterioro en los resultados por incumplimiento de metas, introduciendo a las víctimas en un círculo vicioso que afecta su capacidad, su emocionalidad, su productividad por lentitud o por lo que sería peor, por su indiferencia.

Esta escena suena desgarradora para cualquier empresa que desee ganancias a cualquier plazo, pero si transportamos esta dolencia al ámbito educativo, el grado de daño en la población puede ser irreversible, e intentar recuperarse de estas secuelas puede generar grandes pérdidas económicas al estado, arrastra también la imagen institucional ya que su prestigio se ve seriamente herido.

Un centro educativo tan afectado solo puede opacar a sus colaboradores, perdiendo la oportunidad de aprovechar su práctica docente en todo su esplendor. Ante esta imagen mellada, nunca será llamativa para atraer a nuevos integrantes docentes creativos y dispuestos a derrochar de manera majestuosa sus enseñanzas.

El *mobbing* o acoso laboral es un grave problema que afecta a un gran número de trabajadores, para los que acudir a su puesto de trabajo acaba resultando una autentica pesadilla. Estas personas se encuentran a menudo aisladas, humilladas y amenazadas por el acosador y su grupo de seguidores y no son capaces de encontrar una solución a esta situación (Piñuel, 2001). La constancia desconcierta a la víctima, las escenas de violencia personal o la participación involuntaria de acoso, el ser testigos gratuitos del maltrato, también genera daño.

El desconocimiento de esta problemática por gran parte de la sociedad y la ignorancia acerca de su gravedad y consecuencias hacen que las víctimas no reciban comprensión por el entorno, quienes incluso llegan a pensar que hay exageración (Piñuel, 2001). Otras veces, aún dándose cuenta de la gravedad de la situación, la víctima y sus allegados no saben qué hacer ni a quién

acudir. En esta situación descrita, se debe resaltar que la partida de nacimiento es en el centro laboral y se llega a desarrollar de tal manera que deja a la víctima sin capacidad, sin herramientas emocionales que permitan ejercer sus prácticas. Para concebir una acción como acoso psicológico debe cumplir al menos dos criterios temporales: que tenga lugar de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). Esto quiere decir que debemos ser muy observadores para lograr diagnosticar las acciones como propias del *mobbing* ya que pueden presentarse de modo oculto o camuflado (Leymann, 1990).

Autores definen al acoso laboral, como comportamientos con la ambigua intención de hacer daño, violando las normas de trabajo y de respeto mutuo. Las conductas incívicas se caracterizan por ser groseras y descorteses. Como tal sería una forma de “Conducta antisocial laboral” (Giacalone y Greenberg, 1997).

El *mobbing* es el hostigamiento psicológico laboral, producido por el conjunto de acciones de devaluación, degradación y la crítica destructiva constante por uno o varios integrantes de la organización, pudiendo o no mantener algún orden jerárquico. El acosador considera a su víctima un rival insoportable y pretende su destierro laboral definitivo, en donde ella o él se desplazan induciéndola a que abandone su puesto de trabajo, distorsionando su imagen, no permitiéndole ejercer su práctica profesional con libertad de despliegue.

Debemos enfocarnos en la calidad de los docentes como condición clave para impulsar el rendimiento en las escuelas. La educación es la clave del éxito, el nivelador social por excelencia, un buen profesor en condiciones laborales óptimas y en escenarios donde prima el trabajo colaborativo, logra con su práctica profesional que el alumno piense de manera crítica, para que este luego pueda desenvolverse en un mercado creciente y darle sustentabilidad robusta al crecimiento económico y progreso social.

Se puede evidenciar la inmensa responsabilidad que descansa en los profesores, por ello debemos garantizar que en todo medio laboral el docente goce de las condiciones que le permitan demostrar lo aprendido. La vigilancia está en manos de los administradores, profesores y las familias.

En contraste, el *mobbing* destruye la empleabilidad, destruye la razón por la que se le contrató. Lo que genera gradualmente pérdida de la brújula de objetivos. Las organizaciones contribuyen a la existencia del acoso laboral cuando no vigilan qué tipo de relaciones existen entre sus colaboradores, cuando permiten la presencia de líderes autoritarios, cuando carece de democracia, cuando se asignan cargas laborales fuera de proporción, propiciando que reine el desinterés, los conflictos, la alta tasa de rotación y finalmente forman un ambiente en donde prima el acoso con el pretexto de lograr cumplimiento cuantitativo de metas.

Los docentes, inmersos en un agobio que se inicia incluso en el corazón de su centro laboral, las aulas. Todos los involucrados tienen la responsabilidad compartida, progenitores, los tutores, la sociedad, la cultura carente de disciplina y ordenamiento.

Considero importante recalcar una de las expresiones de Freud (1937) educar es una de las profesiones imposibles, obliga a sus profesionales a estar más conscientes de sus limitaciones. Al respecto, la mayoría de los docentes refieren una creciente impotencia ante el alumnado, indistintamente de la edad, reconociendo que estos, empapados de la cultura que en su mayoría predispone a escoger conductas violentas como la mejor forma de resolución de problemas o de ser escuchados.

Es la tesis mantenida por los especialistas Piñuel y Oñate (2007) autores del libro "*Mobbing Escolar*". La degradación ambiental, señalan los expertos, lleva a numerosos docentes a llegar a sentir miedo de entrar a sus aulas y a tener que enfrentarse a una tarea docente que es vivida con

el temor propio de quien se interna en tierras inhóspitas. Ellos también postulan que el profesorado desarrolla su práctica profesional en un ambiente psicosocial degradado sin remedio, en el que ya solo se plantean cómo resistir. Dicho esto y bajo estas condiciones se puede apreciar que los docentes se encuentran vulnerables para ejercer su práctica profesional, que se entiende son esenciales para su formación, crecimiento y desarrollo con valores éticos y morales en los educandos, además son indispensables para la construcción de los cimientos de una sociedad firme, decente y ajena a la violencia. Los docentes que sufren *mobbing* no pueden brindar un servicio de calidad habiéndose afectado su ejercicio profesional, creando condiciones de insatisfacción personal, de pérdida de entusiasmo en el ejercicio de sus funciones; se puede expresar con certeza que el acoso laboral destruye el capital intelectual de los docentes, y es aquí donde deja sus temibles secuelas, extendiéndose por años, incluso luego de haber “superado” episodios hostigantes. Entonces la práctica profesional no solo se ve afectada en tiempo real, mientras suceden los hechos, sino que se extienden a lo largo de los años afectando la esencia de su capacidad y debilitando sus habilidades. Sería nefasto que un profesional quien invirtió tiempo, recursos y sueños, abandone su profesión a causa de acoso.

Debemos considerar que hoy la administración tiene como uno de sus objetivos principales el desarrollo del personal y sus relaciones en la organización, motivo por el cual se debe lograr y mantener un clima óptimo de trabajo, logrando así que los trabajadores se sientan motivados, satisfechos, desarrollen sus habilidades y capacidades, lo que contribuirá al desarrollo individual de cada uno de ellos y por ende se reflejará en su práctica profesional. De acuerdo a esta consideración, evaluar a los docentes se convierte en una necesidad urgente en tanto es menester caracterizar su práctica y por lo tanto propiciar su desarrollo futuro, al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Como lo bien lo describe el Valdés (2006) la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Este problema, está afectando a diferentes instituciones y también se está desarrollando en el medio docente. Es la precariedad de las ofertas de trabajo, con el nivel de competitividad laboral necesarios en el día a día, permiten un nivel de disputa que puede ser altamente nocivo para la buena marcha de la institución educativa. Durante su ejercicio profesional el hostigamiento verbal, la intimidación, las agresiones y las amenazas son frecuentes entre los profesores, tanto de parte de los directivos, como de los compañeros de labor. Esta realidad afecta a los docentes de las instituciones educativas de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas, y va a interferir negativamente en sus prácticas profesionales. Existen, igualmente en estas instituciones educativas, elementos organizacionales y psicosociales que van a propiciar el ejercicio de la violencia, desnaturalizando el respeto, la dignidad y no reconociéndolo como un elemento vital en la relación laboral.

Por lo tanto se considera la necesidad de realizar esta investigación para establecer de qué manera el acoso laboral – *mobbing* tiene relación con la práctica profesional de los docentes en las Instituciones educativas de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

2.1 Formulación del Problema.

De acuerdo a las consideraciones expuestas, se puede plantear el problema de investigación de la siguiente manera:

2.1.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

2.1.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

¿Qué relación existe entre la dimensión acoso al rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

¿Qué relación existe entre la dimensión acoso por razones de género o edad del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

¿Qué relación existe entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

¿Qué relación existe entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

¿Qué relaciones existen entre las dimensiones del Acoso laboral “*Mobbing*” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Determinar la relación que existe entre la dimensión acoso al rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Establecer la relación que existe entre la dimensión acoso por razones de género o edad del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Identificar la relación que existe entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Determinar la relación que existe entre la dimensión otras formas de acoso del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Establecer las relaciones que existen entre las dimensiones del Acoso laboral “*Mobbing*” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

4. Justificación de la investigación

La violencia es una epidemia vergonzosa, transmitida como producto de la ignorancia y sordera social y una de sus modalidades es el acoso laboral “*mobbing*”. Su causa principal surge del sentimiento inmanejable de envidia, de la sensación insana de competencia y rivalidad en forma desmesurada y sobretodo no hay muestras de intención por mitigarlos. La gravedad del daño que sufren las víctimas se somatiza, es tangible, es visible, e interfiere en la vida laboral, social y en el ámbito privado. La severidad podría llevar a la víctima incluso al suicidio (Hirigoyen, 2001).

Cualquiera sea el tipo de impacto que ha logrado el acoso laboral, siempre acarrea un amplio radio de daño que no solo se focaliza en la víctima, se expande a su entorno y distorsionando sus objetivos profesionales. Al afectar los hilos más íntimos de la dignidad, se afecta su capacidad de producción, se daña la empresa por ausentismos y por la deformación del clima laboral (Piñuel, 2001). Dejando severas secuelas a la sociedad, daños que no podrán ser resueltos incluso en décadas, especialmente si los afectados indirectos son niños o adolescentes (alumnos) que luego formarán parte de la población económicamente activa. La médica Ascárate (2007) nos informa sobre las repercusiones que tiene el efecto crónico del *mobbing* (y otros actos de violencia), siendo el estrés post trauma el que deja evidencias que se visibilizan a nivel orgánico y sistémico; ya que sus efectos abrazan el sistema nervioso, endocrinológico e inmunológico. Presenta estudios de cómo el daño causado por esta violencia. Generan daño que afectan la salud, la memoria, el aprendizaje y hasta los ritmos hormonales, y esta última irregularidad es capaz de descompensar severamente a la víctima. Cómo podría un profesional desarrollar su práctica profesional docente bajo este desventajoso ambiente interno, a causa de un integrante de su entorno.

Este es un problema que de ser translúcido, pasa hoy a tomar forma y a ser reconocido. Por ello que muchos trabajadores, buscan auxilio para combatir este mal carente de valores éticos que les debilita, dificulta o imposibilita poder desenvolverse en lo que se formaron.

Por otra parte la realización de la presente investigación se justifica en la medida que:

Aporta datos empíricos sobre un problema que es muy actual y trascendente para la administración de los servicios educativos, este es el acoso laboral “*mobbing*” y práctica profesional en profesores que laboran en las diferentes instituciones educativas de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4, a partir de los cuales se deben diseñar las alternativas correspondientes que nos permitan brindarles a los docentes, las mejores condiciones de trabajo.

Es igualmente un aporte al ofrecer información teórica sobre las variables de estudio, no solamente por las revisiones bibliográficas sino también por los análisis y conclusiones que podamos obtener a partir de los resultados encontrados en esta investigación.

Contribuye, validando dos instrumentos para evaluar tanto el acoso laboral - *mobbing* y la práctica profesional docente. Estos instrumentos son puestos a disposición de las personas e instituciones que deseen contar con ellos.

Finalmente la presente investigación debe beneficiar a los miembros de la comunidad educativa en particular y al país en general en tanto debe ofrecer alternativas que permitan a las autoridades pertinentes solucionar tan grave problema.

5. Limitaciones de la investigación

La principal limitación que se tiene en la realización de la presente investigación radica en la cantidad restringida de recursos económicos, en tanto no se pudo incluir el apoyo económico que si se tienen en otros países. Por ello el financiamiento será en su totalidad por la autora.

Otro problema que se debe considerar es que, las investigaciones realizadas sobre la materia en nuestro país no son extensas, esta carencia no contribuye a brindar fuentes de gran magnitud que apoyen en la realización de la presente investigación. También se debe resolver el problema de los instrumentos de evaluación para la variable *mobbing*, el que atravesará las pruebas necesarias a fin de garantizar su validez y confiabilidad.

Capítulo II: Marco teórico

1. Teorías Generales

1.1 Mobbing.

La violencia siempre ha sido observada en todas las especies, fueron las destacadas investigaciones sobre el comportamiento de los animales del médico y etólogo austriaco Lorenz (1993) quien describió el ataque de un grupo de animales de menor tamaño acosando a un animal de mayor tamaño y que se encuentre solo, con el objetivo grupal de apartarlo y proteger al colectivo. Concluyó que la agresión entre animales no tiene una connotación negativa, sino es necesaria para preservar la ecología y la sobrevivencia de la especie. Podemos ver como Lorenz delimita el cuadro del acoso, desde la intención de apartar a la amenaza del entorno, muy similar al actuar del acoso laboral hoy en seres humanos, que con el argumento de proteger a la empresa, justifican su accionar. Aquí hay que resaltar que el accionar de la fauna, el ataque solo tiene un objetivo que concluye cuando el otro animal brinda señales de no estar interesado con el dominio del grupo o del territorio. En los humanos el acoso persiste y el objetivo se traslada a causar daño a la víctima.

El psicólogo Leymann (1990) observó conductas similares en los centros de labor. Conceptualizando al *mobbing*, como psicoterror en el entorno laboral que soporta una

transmisión del lenguaje de enemistad y carente de factores éticos que es administrada de forma seriada por uno o algunos integrantes del equipo, principalmente contra una única víctima o “presa”, y este queda en una isla de soledad, sin recibir orientación o ayuda por tiempos dilatados, precisamente por el trastorno del lenguaje que se ha edificado. Aquí quiero resaltar la indefensión, ya que la agresión derramada en la víctima llega al nivel de desconectarla de su entorno, su mirada solo se concentra en sus propios movimientos, tratando de descubrir qué es lo que hace con deficiencia para recibir este trato. Esta perspectiva, hace que se sumerja en el torbellino producto de la violencia, normalizándolo; para luego continuar pensando cíclicamente que el causante es él.

Desde la Psicología Piñuel (2001) publica su libro titulado “*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”, Piñuel y sus obras se han convertido en impulsores modernos sobre el estudio del *mobbing* en Europa, con énfasis en el ámbito laboral español. Sus estudios se enfocan en la relevancia de la personalidad y perfiles del acosador. Menciona que los acosadores pueden presentar, desde un abanico de trastornos psicológicos, como pueden ser personalidad paranoide, la psicopatía o el narcisismo. A su vez, la víctima, presenta características atractivas, destacables o al menos difíciles de ignorar, son personas que derrochan responsabilidad y pretende demostrar real interés en el trabajo asignado. Estas cualidades positivas despiertan en el acosador sus tendencias patológicas. Pero esto no se gesta solo, el acosador necesita de un entorno favorecedor, una organización burocrática o gestiones autoritarias que enmascaren su plan.

Desde la psiquiatría Hirigoyen (2001) es quien formula el concepto de Acoso Moral en el Trabajo, al que ha considerado como toda acción típicamente abusiva, tanto en la palabra como en los hechos que están destinados a afectar la autoestima o valoración personal, prestigio e

integridad física de una persona, con lo que se puede poner en riesgo su empleo, degradando el ambiente de trabajo. Piñuel (2008) no comulga con el término moral, él sugiere que es más prudente llamarlo como inmoral ya que desde todas las perspectivas lo es. Sin embargo Hirigoyen (2013) reafirma su postura sobre el acoso moral, enfatizando que las mismas empresas tiene dificultades para soportar colaboradores atípicos o diferentes. Respecto a esto último, el buen clima laboral es responsabilidad de las empresas, que deben promover la negociación antes de certificar la partida de nacimiento de cualquier conflicto. Por otro lado, la presencia de un clima laboral que no aporta, ni se dirige hacia los objetivos organizacionales, es un buen motivo para renovar los protocolos de cada empresa. Los directivos deben detenerse a observar, esto significa que las empresas deben construirse sobre una base autocrítica, esto genera estar conscientes de nuestras limitaciones y debilidades, requisito para perdurar como empresa y para generar desarrollo social.

El psiquiatra González (2002) considera que el acoso grupal es un ataque, una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un sujeto que a priori es significativamente más fuerte, o simplemente el ataque va dirigido hacia un sujeto que es distinto por alguna razón, defecto o simplemente porque tiene algún rasgo que lo hace diferente. En conformidad con lo que expone González, el ataque se direcciona hacia aquella persona que presenta diferencias sustanciales, aquel que es constructivo, que presenta interés por el porvenir de los demás, por su empatía, su solidaridad y hasta por su facilidad de procesar un evento que le genere angustia para luego perdonar y por ende por su facilidad de continuar.

Diversas disciplinas han acogido al *mobbing* y lo han introducido en sus respectivos ámbitos, en el caso del derecho, lo ha tomado como Presión Laboral parcializada, que en general se

puede entender como todo tipo de presión en el trabajo que tiene como finalidad lograr que un trabajador se auto elimine de su puesto de trabajo merced a una persistente labor de denigración.

La presión de acoso es tan exigente, que logra desestabilizar psicológicamente a la víctima, deteriorando su trabajo y por ende sus resultados, logrando que el afectado llegue a culpabilizarse sin poder encontrar la causa de su declive laboral, al final se logra el objetivo del acosador, que hace que la víctima solicite su cambio o retiro de la institución.

1.2 Práctica profesional docente.

En los últimos tiempos y a partir del acelerado y constante desarrollo de la ciencia y la tecnología, el sector educación ha considerado al docente como un elemento fundamental y decisivo en la recuperación y mejoramiento de la calidad educativa, por lo que se ha planteado la necesidad de mejorar su práctica profesional que parte de su formación profesional.

Gimeno (1992) nos manifiesta que es clara la existencia de una fuerte interacción entre la práctica docente, la institución escolar y el contexto, ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo. Considero que lo dicho por Gimeno debe funcionar como un engranaje que funcione en torno a tratar la individualidad de cada educando, y así estará dirigida a lograr explorar su potencial y lograr un efecto multiplicador.

Un docente para el óptimo despliegue de su práctica profesional debe, según Marcelo (2009) destacar su orientación académica. Esta perspectiva es relevante ya que predomina en la formación inicial y en la formación del profesorado, convirtiéndose en gran medida, en el proceso de transmisión de conocimientos científicos y culturales para dotar a los maestros de una formación especializada. Entonces se puede decir que el buen desarrollo de las actividades

docentes está sujeto a su proceso de formación. Es importante que el candidato a maestro esté plenamente consciente que la profesión elegida es una profesión de servicio y la más compleja de desarrollar, por ello cuando este esté listo para ejercer, debe también estar listo mentalmente para modificar o actualizar lo aprendido con responsabilidad. En otras palabras debe estar listo para los cambios indefectibles de este mundo volátil.

Vezub (2007) explica cómo la formación inicial de profesores parece ejercer bajo impacto sobre las instituciones escolares, puesto que los docentes recién egresados terminan adaptándose rápidamente a las rutinas escolares. También se reconoce la baja relación entre los programas de capacitación tradicional y la transferencia de lo aprendido a las prácticas pedagógicas. Esta apreciación nos aleja de lo deseado, es contradictorio que se pretenda como objetivo obtener educandos que sepan discrepar y comprender, si la práctica profesional docente muestra signos de debilidad que pueden manifestarse en sus primeras etapas, evidenciándose entonces un resquebrajamiento que obstaculice el logro oportuno de objetivos institucionales. No se trata de dar la exclusiva responsabilidad a los docentes, ni de convertirlos en huérfanos dentro de la organización, quiero decir que las organizaciones tienen alta responsabilidad ya que son los que la dirigen y quienes deben de retirar los eventos embarazosos del camino.

Podemos expresar que la práctica docente es el conjunto de eventos que determinan las actividades del maestro y de los alumnos, dirigidos a objetivos específicos de configuración o desarrollo y que se delimita al conjunto de procedimientos que se direccionan estratégicamente sobre el aprendizaje de los alumnos. Este concepto incorpora directamente al binomio maestro y alumno, estos actores de la educación deben trabajar en sintonía, sujetos a renovación y mejora. Son los maestros, los que a través de sus prácticas prescribirán o indicarán qué tipo de enseñanza le permita al alumno aprender mejor.

Por su parte Coronado (2009) define a la práctica profesional docente, como el espacio curricular en el que se realizan propiamente competencias didáctico-pedagógicas para las que se requiere haber adquirido los fundamentos teóricos de la educación, el dominio de las asignaturas de la especialidad, el nivel correspondiente y el manejo teórico práctico de los contenidos a enseñar. Por lo expuesto, la práctica profesional docente depende en gran medida de la formación y de su ciencia, pero hay que recalcar que el entorno actual e histórico de la institución en la que labora establece un equilibrio en el proceso de enseñanza idóneo. En caso opuesto, asumir un compromiso ético por parte del docente, sin contar con el compromiso institucional, solo arrojaría resultados frustrantes para el maestro y para la institución, aunque no sea consciente de esta. Situación que ante los ojos del desarrollo social nunca pasarán desapercibidas.

Crespo (2010) refiere que el docente no se reduce a lo científico y técnico, sino que imparte muchas lecciones en la práctica de la docencia, especialmente lecciones sobre sensibilidad, respeto, compostura, gestos, palabras, actitudes y obras que en general son las que van a incidir en el estudiante, en su carácter y personalidad. Crespo, habla claramente de la relevancia de la aplicación de los valores en la práctica profesional, requisito para generar buenos ciudadanos equilibrados y vivir en una cultura de paz.

Alanís (2011) manifiesta que la práctica docente es el ejercicio profesional del profesor. En la que se evidencia el nivel de competencia teórica y técnica del maestro. Como actividad eminentemente práctica, implica el saber teórico y el saber aplicado. La práctica del docente se sitúa principalmente entre el deber ser curricular y el saber hacer que él posee; es decir, la realización del deber ser se encuentra determinada en forma directa por las habilidades, la experiencia, la iniciativa y la actitud del docente; al saber hacer, se circunscribe a la

planificación de los programas y cursos, a la operación o ejercicio docente; al manejo de contenidos y a la evaluación de los aprendizajes. Respecto a lo manifestado por Alanís, resalta que la actividad de los docentes no solo se limita al aula, y que no solo son transmisores de conocimientos, debe lograr que el alumno genere su propio conocimiento. Los docentes son formadores de personas, formadores de vida. Y es por ello que deben estar preparados para responder a cualquier necesidad, manteniendo la equidad entre los alumnos para que ellos estén preparados para afrontar el mundo exterior y siempre mantengan la pasión por preguntar.

2. Bases Teóricas

2.1 Breve revisión del estudio del Mobbing.

El médico Heinemann (1972) estudió la conducta en niños y cómo estos atacaban física y psicológicamente a otro niño que se encontraba solo. Su investigación tuvo resplandor y cumplió su objetivo de obtener la atención de la sociedad, para que esta conducta agresiva no se normalice, por el contrario que se considere como actos desaprobados.

Comparto la relevancia que brinda Heinemann a este grupo etario. Hoy es conocido como *bullying* al acoso que sucede en las escuelas o en el entorno escolar. Este problema no reconocido en las aulas y negado por los padres, e incluso justificando la acción y culpando a la víctima, solo alimenta al menor acosador, alimenta su falta de empatía y crece con la convicción que su accionar no tiene límites, formando peligrosamente un potencial acosador laboral en el futuro.

Brodsky (1976) hace referencia a *harassment*, que en lengua española significa acoso u hostigamiento. Él mencionaba la presión que ejercía el jefe hacia el trabajador y las dificultades que este atravesaba, inclinándose sus estudios más hacia las extenuantes horas laborales, las actividades monocromáticas, trastornos físicos derivados y hacia la cultura del trabajo. Hoy sus

aportes son incluidos en las investigaciones del stress laboral. Debemos reconocer el interés que le puso este investigador y aunque hoy el enfoque del stress que brinda Brodsky puede relacionarse con otras patologías laborales, no debemos descartarlas, ya que podría llevarnos a un mal diagnóstico, lo que fortificaría el acoso laboral en caso exista, por un efecto camuflaje.

Lorenz (1993) eminente etólogo, utilizó el término *mob*, más que definirla, la describió como un ataque de miembros de una misma especie animales en libertad sobre un individuo presuntamente más fuerte que ellos o por machos viejos que conservan la superioridad. Así describía ciertos comportamientos grupales de animales, en específico para referirse a los ataques de una manada contra un único animal que siempre es de la misma especie. Pero Lorenz (1966) ya hablaba de grupos humanos y refería que uno podría estar expuesto al acoso si es que surgía cualquier sesgo en las costumbres que caracterizaban al grupo, discriminándolo y acosándolo.

Con total certeza se puede decir que el término *mobbing* deriva del verbo *to mob* que significa atropellar, asaltar, atacar en masa y si bien el término *mobbing* sigue estas raíces, su aplicación y origen conceptual es de índole etológico por los estudio de Lorenz. La etología ha brindado por años inmensos aportes para entender el espiral que representa el *mobbing*, el estudio del comportamiento instintivo ha sido una de las semillas para comprender que en los animales el acoso es instintivo, mientras que para los humanos puede ser destructivo y con irreparables secuelas, porque existe la intencionalidad.

González de Rivera (2000), refiere que el significado de *mobbing* aplica a situaciones grupales en que la persona está sujeta y es perseguida o presionada psicológicamente por uno o varios integrantes de su grupo y en la que lamentablemente hay solidaridad directa o indirecta

del resto. Lo dicho por González prima en culturas organizacionales estrechas, en las que el poder ocupa un primer lugar, desplazando su sitio al potencial del recurso humano.

Pérez, Nogareda, Martín y Sancho (2001) destaca que las reacciones animales contribuyen a la conservación de su propia vida y especie, y si hubiere otra reacción será con otro tipo de énfasis, correspondiendo a una conducta aprendida. Mucho antes, Tinbergen (1969) ya exponía que es posible modificar la dirección de la agresividad, si existe la presencia del miedo; pero este no es capaz de inhibirlo, pero sí de redirigirlo hacia un objetivo de menor vigor; por ejemplo, si los gansos perciben la invasión de su territorio, pero el invasor es ostensiblemente más amenazante, este animal desvía su objetivo de agresividad. Según lo expuesto por estos estudiosos, la agresividad es básica para la comunicación territorial, sin embargo hay que destacar que esta agresividad está presente en todo el reino animal. La redirección de la agresividad de la que habla Tinbergen, ofrece una óptica distinta si se aplica sobre el acosador humano, cuando este busca a una víctima incapaz de defenderse, es posible que el miedo mantenga en movimiento su brújula, hasta ubicar “su norte” en donde descargará su violencia.

Piñuel (2001) quién ha estudiado este tema a profundidad en Europa, especialmente en España, refiere al *mobbing* como un persistente maltrato tanto de orden verbal como conductual al que es sometido un trabajador por parte de uno o más integrantes del equipo de trabajo, este comportamiento puede tener índices crueles, con el objeto de lograr su reducción o ruina psicológica, para finalmente lograr su salida de la institución en la que se desenvuelve profesionalmente. Piñuel resalta que más que una enfermedad, hay que considerar al acoso laboral como un riesgo laboral de tipo psicosocial. Al respecto, se debe resaltar la larga lista de enfermedades que derivan del acoso laboral y una de las máximas secuelas del trastorno puede

perennizarse, como es stress post traumático; logrando el objetivo máximo del agresor, la aniquilación de la víctima.

Según describe la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003) no hay una definición única para el *mobbing*. Ellos lo definen como acoso moral que mantiene características como el comportamiento repetido y carente de razón, a través de actos humillantes, discriminadores y amenazadores. Por lo expuesto, atentan contra la salud y la seguridad.

Duque (2003) ya había mencionado que el *mobbing* surge bajo el interés de alcanzar o mantener el poder en una organización. En conformidad con lo expuesto por Duque, podemos apreciar que existe contraste con los animales, ya que en los humanos la presencia de este defecto se asocia con la altura de la ética y la moral de sus colaboradores.

Fast (2013) describe la conducta animal, relata que en algunos animales como en los canes, estos presentan una lucha real pero al mismo tiempo simbólica y que se inicia por adquirir el poder. Finalmente dominará el más fuerte y agresivo, la contienda culminará cuando observen que hay un perdedor que muestra su garganta, el ganador exhibirá sus colmillos y gruñirá. Luego de esto, ambos continuarán su rutina.

Con esta descripción, se puede decir que en el reino animal no existe la intención de perseguir hasta causar daño y mucho menos que el daño se sostenga, la lucha es más territorial, es una demostración de poder, incluso hay consideración por el perdedor.

Hirigoyen (2013) quien emplea la terminología acoso moral, reafirma que estos actos empiezan con notables muestras de diferencia y discriminación, incluso –agrega- sexistas, señala además que son las mismas empresas que tienen serias deficiencia de tolerancia, así el acoso ocasiona desequilibrio y la eliminación de los colaboradores atípicos o no conformes al

sistema. Según lo expuesto por Hirigoyen, las empresas deben enfocarse en el crecimiento de sus capacidades técnicas, en su rentabilidad y en el desarrollo de sus recursos. Atentar contra la especificidad de cada colaborador, será considerado como un acto inmoral, ya que es precisamente estas diferencias son las que enriquecen el entorno laboral. Toda empresa debe mantener en su filosofía, tolerar las diferencias y mantener el derecho de que cada colaborador sea incluido. Ninguna empresa o institución puede ser viable si hay interacción sinérgica, ya que se han deteriorado las relaciones interpersonales y el permitirlo es una muestra de disfunción organizacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) son cimiento para el inicio de cualquier legislación. Sus artículos 1, 3, 5 y 12 pueden emplearse para administrar casos de acoso laboral, ya que nos hablan de los derechos de libertad, de igualdad en dignidad y derechos, de la seguridad de la persona, del derecho a no ser sometidos a torturas o tratos degradantes y al derecho de no ser objeto de ataques a la honra o reputación.

La Organización Mundial de la Salud (2004) define al acoso laboral o *mobbing* como el comportamiento violento y amenazante de uno o más integrantes de un grupo en el ambiente laboral. La OMS además detalla algunos factores que considera de presencia importante para definir un acto como *mobbing*. Entre ellos destaca que debe ser reiterativo y definido en el tiempo (seis meses), con intervalos no mayores de una semana, que la modalidad del comportamiento del colaborador no sea el desencadenante del acoso y que la víctima no presente antecedentes de deterioro en su personalidad.

Por lo expuesto, es necesario que el mundo laboral se mantenga en alerta. Según la OMS se ha considerado que el nivel de gravedad llega a considerarse como pandemia.

La Organización Internacional del Trabajo (2003) define al *mobbing* como toda acción o incidente que no es razonable, en la que una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma.

La Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2015) realizada en 35 países, en una muestra de 43,850 trabajadores, nos brinda una fotografía de las condiciones laborales europeas. Mostrándonos que uno de cada cuatro colaboradores (23%) considera que su trabajo pone en riesgo su salud. Respecto a la percepción de un comportamiento hostil, la cifra asciende al cómputo de 16%, refiriéndose a comportamientos intimidatorios y comportamientos con claro objetivo de abatir la dignidad. Dentro de los aspectos positivos de la encuesta es que se ha obtenido que el 58% de encuestados se encuentra satisfecho con el tiempo transcurrido en sus labores. Y lo que es aún más gratificante son los resultados relacionados con el respaldo de su jefatura y de sus compañeros de trabajo en un 58% y 71% respectivamente.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los países que conforman la Unión Europea, cuenta con la Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, una de ellas (Directiva 89/391 -1989) ya disponía que el entorno de trabajo debe brindar seguridad técnica y demostrar prevención general de enfermedades, así como, obliga a los empresarios a adoptar medidas que lo garanticen, además de introducir el principio de la evaluación de riesgos.

Hay que resaltar que todas las disposiciones generan cultura de prevención en todos los países integrantes de la Unión Europea, así mismo facilita el diseño legislativo en cada país miembro.

La legislación en Suecia (1978) permite que todos los colaboradores gocen del derecho de desempeñarse en un buen entorno laboral (que evite la victimización) en conformidad con la Ley de Entorno Laboral, esta ley resalta que nadie debe enfermar o lesionarse a causa de su trabajo.

Es el empleador el responsable del diseño para evitar cualquier amenaza. Esta misma Ley, obliga a los colaboradores a notificar cualquier riesgo en el centro laboral. La historia laboral sueca, cuenta con políticas muy activas, que permite que los gremios sindicalizados logren negociaciones idóneas. Suecia realiza el esfuerzo de mantener y sostener la igualdad sin importar el género y buscan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Tal es así que reafirma su posición con la Ordenanza de la Organización Sueca para la Seguridad y Salud Ocupacional conteniendo medidas contra la victimización en el trabajo, AFS 1993:17, Sección 1, adoptada el 21 de setiembre de 1993. Obligando al empresario a tomar medidas en estadios tempranos de la “enfermedad laboral”

En España el acoso laboral está legislado y catalogado como quebrantamiento de ley, en el Código Penal Español (1995) en su Título VII (de las Torturas y otros Delitos Contra la Integridad Moral), artículo 173, declara que “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

En el Código Penal Francés (2005), en su capítulo V (De los Atentados Contra la Dignidad de la Persona), Sección I (De las discriminaciones), Artículo 225-14, declara que “el hecho de someter a una persona, cuya vulnerabilidad o estado de dependencia sean aparentes o conocidas por el autor, a condiciones de trabajo o de alojamiento incompatibles con la dignidad humana será castigado con cinco años de prisión y multa de 150.000 euros”. La Ley 2002/73, Ley de

Modernización Social (17 de enero 2002), realiza la modificación de su Código de Trabajo, indicando que el acoso moral descendente o *bossing* es condenable y punible. Respecto a este Código de Trabajo, que destina el Título V del Libro I a los “Acosos”; refiere que existe responsabilidad penal y son considerados como ejecución ilícita hacia la persona. Estos pasos en su legislación es una forma específica de proteger y prevenir situaciones de acoso laboral, por ello no debe de generarse situaciones o escenarios que priven al trabajador el cumplimiento de sus derechos o atente contra su dignidad y estabilidad mental.

La Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo en Bélgica (11 de junio de 2002) definió a la violencia en el trabajo como aquella situación en la que un colaborador u otro ciudadano a la cual le es aplicable esta ley, es perseguida, acosada, amenazada o agredida psíquica o físicamente mientras labora. Establece además una clara diferencia con el acoso moral en el trabajo, definiéndola como aquellas conductas abusivas y repetidas de toda naturaleza, externa o interna a la empresa u organización, que se manifiestan especialmente por comportamientos, actos, gesticulación o escritos por parte de un miembro con la finalidad de lesionar a la persona, a su dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador.

En el Decreto Legislativo Italiano 216-2003 determinando la igualdad en materia laboral, independientemente de la discapacidad, la religión, edad, orientación sexual. En su Artículo 2, apartado 3, detallando que acoso es un comportamiento indeseado, cuyo propósito es atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En Brasil, la Ley 13288 (2002) dispone penalidad a la práctica de Asedio Moral en las dependencias de la administración pública municipal. Para efectos de esta Ley, analiza la palabra acoso como toda acción, gesto o palabra que a través de la reiteración debilita la autoestima del colaborador y debilita su competencia. Extendiéndose el daño en el entorno laboral y en su transformación profesional. Esta Ley también remarca que son actos violentos si, el empleador indica labores al colaborador en plazos inapropiados, o lo desplaza a un servicio que no es de su competencia, diseminar rumores, devaluar su trabajo y trayectoria. La multa por el daño generado puede llegar hasta la mitad de los rendimientos del servidor. Esta es una Ley específica para el acoso laboral y sus definiciones, con mucho arraigo a lo expresado por Marie France Hirigoyen.

En Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención (2005) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se ciñe a la mejora de condiciones de la salud de los colaboradores, a la preparación anticipada del bienestar de los trabajadores, a disposición de evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Resalta la misma Ley, la importancia de la rehabilitación y reinserción de los trabajadores, además de determinar las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños generados a causa de su instalación mental y corporal. En su Capítulo II (Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras), Artículo 56, literal 5, describe claramente que se deben de abstener a realizar conductas ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, además de indicar que se debe prevenir cualquier situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica.

En Colombia, a través de la Ley 1010 (2006) se adoptan medidas que previenen, corrigen y sancionan el acoso laboral. La normatividad es clara en su definición de maltrato laboral,

definiéndola como todo acto de violencia física, moral, o atentado contra la libertad sexual o física. Además agrega las modalidades de persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Esta ley incluso señala conductas atenuantes del acoso laboral, como tener antecedente de buena conducta anterior, obrar con pasión excusable, o temor intenso o presentar condiciones de inferioridad psíquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que influyan en la conducta. El incumplimiento de la Ley multa al acosador y al empleador que tolere dichos actos en su empresa, que puede ir entre dos a diez salarios mínimos mensuales además de pagar a la empresa aseguradora el 50% del costo del tratamiento por los daños generados, además de cesar el contrato laboral del acosador. En caso de demostrar que la denuncia carece de sustento, la multa impuesta corresponde desde medio o tres salarios.

En México se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) que en su Capítulo II (Violencia laboral y docente), en su artículo 10, destaca que la violencia independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Este artículo resalta que puede presentarse en un solo evento o ser reiterado para producir daño. En su Artículo 11, define a la violencia laboral como la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Esta ley mexicana puede ser el ingreso a modificar el marco legal del acoso laboral que incluya a cualquier género o condición sin excepción. Cabe resaltar que presenta mayor relevancia si de manera paralela se generan sistemas de prevención de la violencia y sistemas legales que

sancionen los actos de acoso. La multa puede ascender a 26 o 75 unidades tributarias, lo que expresados en soles peruanos equivaldría a cifras que oscilen entre mil quinientos y cuatro mil cuatrocientos soles. Hay que considerar que las unidades tributarias varían a través de los años fiscales.

En nuestro país, el estudio de este fenómeno ha sido abordado de manera lateral. Ante este panorama, Perú cuenta con su Constitución Política (1993) en su Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos, Artículo 23, refiere que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, en sus diversas modalidades. En su Artículo 26, igualdad de oportunidades sin discriminación, de manera tácita podemos evidenciar que el acoso laboral no debe ser aceptado y de presentarse sería atentar contra los derechos básicos de la persona.

Contamos también con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) que en su Artículo 30 considera que los actos hostiles afecta la dignidad del colaborador y la inobservancia de medidas de seguridad puede afectar o poner en riesgo la vida y la salud del colaborador.

La Ley de Prevención Sexual y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942 (2003) esta Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, no deseado o rechazado por atentar contra la dignidad, producido por relaciones de autoridad o dependencia o por cualquier otra situación ventajosa, de cualquier régimen laboral y en cualquier institución laboral pública o privada. Las sanciones van desde indemnización, amonestación, suspensión o despido. Esta Ley es relevante, ya que en el caso del acoso laboral, el acoso sexual puede encontrarse inmerso en el acoso laboral, o puede situarse como precedente al hostigamiento laboral.

Respecto a la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 (2006) que a través de la inspección se encargan de velar por los derechos de los trabajadores. Sus actividades son

propicias para el ejercicio de la prevención del acoso laboral. Es favorable resaltar el Título I, Artículo 3 y la Interdicción de discriminación, esta queda prohibida y penada por cualquier causal. En el Artículo 47 reafirma los derechos de los trabajadores, como el derecho al respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares. El Artículo 165, respecto a los actos de hostilidad, destaca el acoso sexual y moral cometido por el empleador o por quien ejerza autoridad o no sobre el colaborador y las empresas deberán ajustar sus medidas según las normas vigentes.

La Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2007) que define a la discriminación como cualquier tipo de separación, distinción, o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto alterar o desprestigiar a un sujeto y que no le permita el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil. Esta Ley es importante tenerla presente y difundirla ya que en casos de acoso laboral existe la modalidad de acoso laboral materno, o acoso laboral causado por la orientación sexual.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (2010) que busca resolver conflictos laborales, es muy enfática en su Capítulo I, Artículo 2, literal d, refiere al cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual. Y en su Artículo 51, señala que es competencia de los juzgados especializados de trabajo, el cese de los actos de hostilidad del empleador (acoso moral y hostigamiento sexual), esta Nueva Ley Procesal es un gran paso para la lucha contra el acoso laboral. Será menester su difusión. Aún así, nuestros trabajadores necesita que la normatividad se enfoque de manera más específica, para que sirva de cimiento para formular un marco de protección y desarrollar el concepto del acoso laboral lo antes posible ya que la función principal del Estado es la de proteger a la persona. La legislación

nos sirve para un post acoso, si deseamos prevenir la clave es la educación desde las primeras etapas de la vida.

Se puede destacar que en nuestro país no existe legislación que individualice los casos acoso laboral, sin embargo los casos de abuso en el trabajo han llamado la atención a la opinión pública, sindicatos, investigadores, juristas.

2.2 Concepto de acoso laboral “Mobbing”

El *mobbing*, o acoso moral en el trabajo, ha ingresado presentando su rostro violento, expandiéndose en el campo social y laboral. Siempre en compañía de factores que destacan a dicho panorama como la debilidad organizacional, que ya es muy seria por su propia naturaleza. Esta presentación, es el comienzo del requerimiento que se solicita a la sociedad, de la invocación a no solo ver, sino a mirar concienzudamente este fenómeno deplorable, disperso y con consecuencias de alcance y complejidad poco conocidas hasta el momento, lo que la hace más peligrosa. Puede ser desconocidas en profundidad pero al mismo tiempo nada novedosas, ya que posiblemente su etiología, tal y como se ha descrito con anterioridad, resida en el origen mismo de la división del trabajo y es probable que su evolución en algún punto se distorsionó y así pueda generar este mal. (Polonio, 2005).

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003) refiere que el *mobbing* es una conducta inadecuadamente reiterada, directa o indirecta, que puede ser verbal, física o de otro modo, de una o más personas contra una u otras en el lugar de trabajo que razonablemente puede considerarse que contraviene el derecho de las personas a un trabajo digno. Un incidente aislado de conducta no se considera acoso.

Salin (2003) señala que acoso laboral es un conjunto de conductas de orden negativo que son persistentes e insistentes, dirigidos hacia uno o varios individuos, lo que deja claramente establecido que hay una falta de equilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo caracterizado por la hostilidad.

Zapf y Einarsen (2001) conoce por acoso laboral a los actos de hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien, obstaculizando sus actividades, funciones o tareas.

Mackenzie y Symon (2001) realizó precisiones respecto a lo que los propios empleados consideran como *mobbing*, que dista extensamente de la perspectiva de los estudiosos en el tema. En un primer estudio, utilizó la técnica de los grupos focales, los participantes discuten sobre el alcance de este concepto, y determinó que aunque reconocen el término empleado tradicionalmente como *mobbing* (fenómeno de naturaleza interpersonal donde una persona o un grupo acosa a otro), los empleados lo utilizan para señalar un acoso de tipo organizativo. El acoso psicológico en el trabajo institucionalizado, en el que las prácticas organizativas sobre la relación con los trabajadores, los sistemas de evaluación y las retribuciones son considerados injustos. Por lo que en este caso es la propia organización, el entorno y el clima laboral los que desempeñan un papel activo en el origen y el desarrollo de este proceso.

Hoel y Cooper (2000) Escenario en dónde una o más personas reciben actos hostiles por uno o varios integrantes, bajo una modalidad constante, en un tiempo determinado. La víctima no encuentra ninguna modalidad de defensa.

O'Moore, Seigne, McGuire y Smith (1998) Aquel cuyo comportamiento goza de un poder destructivo. Agresión reiterada verbal, psicológica o física dirigida a un individuo o grupo de individuos.

Para Leymann (1990) el concepto de *mobbing* incluye conductas típicas vinculadas a la humillación, aislamiento laboral y social, agresiones verbales, maltrato físico, correr rumores o simplemente burlarse de la vida privada del que es acosado. Lo que sí es claro, es que las acciones de acoso van aumentando progresivamente en intensidad causando mucho daño. Pueden empezar con apodosos y burlas hasta desarrollar actos definitivamente más graves como ridiculizar de la persona, para que esta luego opte por el aislamiento, el consecutivo rechazo. Logrando que la víctima sea incapaz de reaccionar y detener el acoso.

Lyons, Tivey y Ball (1995) Conductas insistentes, generadoras de temor, asalto repentino y violento, utiliza el poder para cometer el abuso y es capaz de generar amenazas que desordenan a la víctima, hasta la humillación, causándole mayor riesgo de resultar herido por debilitar su confianza.

Björkqvist, Osterman y Hjelt-Bäck (1994) Actividades constantes, reiteradas con la finalidad de causar dolor, degradación y sufrimiento psicológico. Esta definición también involucra al daño físico. El daño está dirigido hacia uno o más individuos, que tienen la sensación y no cuentan con las habilidades de poder defenderse del daño.

Ashforth (1994) se refiere al acoso cuando un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el elogio desmesurado hacia sí mismo, desestimando a los subordinados, mostrando escaso respeto, basándose en el empleo de la fuerza para la resolución de conflictos, bloqueando cualquier iniciativa.

Adams (1992) Crítica continua y abuso personal con exposición pública o en privado, con la finalidad de causar daño a través de la humillación y degradación hacia la víctima.

Wilson (1991) El trastornar la autoestima del asalariado como resultado del tratamiento continuo, real, recibido y percibido, deliberadamente maligno o malévolo por parte de un empleador o superior.

Leyman (1990) en el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, introduce por primera vez el termino *mobbing* el cual consiste en el efecto de disponer en otra persona (o en varias) una presión psicológica de violencia extrema, de forma reiterada, rígida durante un elongado período dentro del ambiente laboral con la expresa finalidad de deshacer cualquier mecanismo de comunicación en la o las víctimas, aniquilar su reputación lo que generará gran desequilibrio socio laboral, distorsionar la ejecución óptima de sus actividades en la empresa, para finalmente conseguir que el agredido “voluntariamente” abandone su puesto laboral.

Thylefors (1987) Una o más personas, durante un determinado periodo, son receptoras de modo constante del accionar negligente por parte de uno o más individuos.

Por su parte Brodsky (1976) lo define como instar, insistir, repetir de modo persistente hacia un individuo, para atormentarlo, desgastarlo, frustrarlo o conseguir una reacción negativa como resultado de su insistencia. Utiliza tratos que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo.

En la presente investigación se adoptará la definición proporcionada por Hoel y Cooper (2000):

“*Mobbing* en el trabajo significa acoso, ofensa, exclusión social de alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para etiquetarlo como *mobbing* y aplicarse a una situación particular, debe ser una interacción o un proceso que debe ocurrir repetida y regularmente (por ejemplo, semanalmente) y durante un periodo de tiempo (por ejemplo, durante seis meses).

Mobbing es un proceso de escalamiento en el cual la persona se enfrenta desde una posición inferior y resulta ser objetivo de actos sociales sistemáticamente negativos. Un conflicto no puede llamarse *mobbing* si es un incidente aislado o si las dos partes en conflicto tienen aproximadamente el mismo poder”.

2.3 Causas del acoso laboral “*Mobbing*”

Según los estudios realizados por el profesor Piñuel (2001) uno de los grandes expertos sobre acoso laboral, refiere que el *mobbing* suele surgir por los celos al estilo de un profesional y la envidia que desata el acosado con sus habilidades y capacidades de resolución. Es decir, la mayoría de los acosados son sujetos que destacan por sus destrezas para enfrentar situaciones de diversos grados de complejidad; Piñuel las describe como brillantes en su trabajo, con la capacidad de despertar el miedo, el terror del acosador es quedar oculto, de pasar desapercibido o posicionarse a la sombra del destacado o lo que sería mucho más dramático quedar al descubierto, así quedaría develadas sus deficiencias profesionales.

También Piñuel (2008) describe que se puede buscar dentro de las causas del *mobbing* en la personalidad (de índole patológica) del acosador. Considera que, en la mayoría de ocasiones, el acosador presenta un llamativo perfil narcisista, en la que destaca la tristeza o el insoportable enojo por el logro ajeno y con presencia e inclinación hacia infligir dolor. El acosador, además, suele considerar que la persona en la que derrama su estilo de convivencia torturante está situando su puesto y a todo el equipo en una zona de altísimo peligro. Por ello con frecuencia tiene la sensación de luchar por una causa justificable o singular, aprobando su accionar y alejando la real causa, que son la frustración, el miedo o la envidia. De esta forma disfraza con su manto de pseudoprotección al grupo laboral.

Hirigoyen (2001) y Piñuel (2001) coinciden en las descripciones de algunas de las causas que con alta frecuencia hacen que una persona se encuentre predestinada a ser la víctima del acoso laboral:

Ser resiliente y no dejarse perturbar ante algún ofrecimiento. No dejar que le conquiste el manipulador, que puede ser el jefe o algún otro compañero; mientras que al mismo tiempo otros colaboradores ceden antes las pretensiones caprichosas de acosador. Este actuar y esta toma de medidas de prudencia, despierta la ira y las represalias del manipulador, quien ofrecerá un tránsito laboral humillante con el objetivo de lograr una vida muy tormentosa. Los demás trabajadores se transforman en actores solidarios, esta postura facilista logra que vean el escenario distorsionado, y en su entender difuso logran ver a la verdadera víctima como extremadamente soberbia, desobediente y que luce su independencia, incluso interpretan que la víctima es peligrosa, capaz de contaminar el clima laboral.

Negarse rotundamente a participar en cualquier acto delictivo, corrupto o ilícito. Actividades que nacen, son ejecutadas o son encubiertas por los integrantes de la empresa.

El acosador percibe la amenaza y esta es latente en su mente. La efectividad, las destrezas, la capacidad de discernir, las bondades y virtudes del acosado, dañan la escasa estabilidad del acosador. Este siente discapacidad, comparándose con las bondades de las que goza su víctima y ver sin deleite alguno cómo este desarrolla sus actividades, le genera ansiedad y así activa todos sus sistemas de alarma para ser descargados en la persona que sacrificará. La sensación de temor es creciente ante las competencias y riesgo de ser evaluado en sus habilidades. El acosador teme el despido. Si el empresario jefe no percibe este fenómeno, el acosador sabrá aprovechar esta carencia de gestión jefatural.

El malestar por el bien ajeno, es una característica destacable en el acosador. La falta de control de esta sensación es una característica que ha sido desarrollada desde etapas tempranas de vida o producto de experiencias poco gratas a nivel personal, familiar o social. Cuando florece la envidia, genera irritabilidad, ira, es aquí cuando el siguiente paso es buscar al presunto culpable, buscar a su víctima.

Una organización que presenta deficiencias en su gestión, puede facilitar la formación y dispersión del acoso laboral, por la falta o por mala definición de funciones en sus colaboradores; también por el abuso del poder de aquellos jefes que utilizan la modalidad de comando autoritario, por la convivencia en un entorno laboral que no ofrezca duración, por la presencia de competitividad insana en la que estimen más las diferencias o semejanzas de manera negativa.

Una empresa o institución en la que prime la gestión de personas, será un entorno preventivo del acoso laboral. Una empresa que no destaca la importancia del capital humano, que no le proporciona los recursos que permitan optimizar su labor e incrementar su productividad, se convertirá indefectiblemente en un ambiente en el que se cultiva el *mobbing*. El óptimo clima laboral, se convierte en la ruta para alcanzar los objetivos empresariales; en contraparte, un clima laboral inhóspito lleva a los colaboradores por la ruta más larga y álgida, por lo que convivir con la eficacia se hace imposible. Otros factores que predisponen al acoso laboral son la falta de liderazgo, si un colaborador recibe múltiples indicaciones, si no hay sintonía entre estas es una muestra clara de deficiencia en la organización, generando duplicidad de funciones o distribución desproporcionada de la carga laboral. Este cuadro es aprovechado por los falsos líderes, que incrementa el desconcierto laboral y muchas veces es el ambiente propicio para que

su actuar no se detecte y quede impune. En otras palabras, una administración sedada, indolente y ciega, generará un remolino de trastornos.

Los líderes deben conocer el manejo de la gestión de conflictos como herramienta clave para prevenir e intervenir de manera oportuna ante cualquier nacimiento de *mobbing*. Deliberar en modo constante es necesario en las casas de labor, pero si no hay una cultura de paz en la organización, si los que dirigen la empresa se niegan a aceptar la presencia de casos de acoso, definitivamente surgirá estos casos incluso de manera simultánea en varias áreas de la empresa, como una falla múltiple que solo arrojará pérdidas a la organización. Negarse a ver esta realidad solo hace que la víctima - la del talento-, no pueda derrochar su potencial y quede bloqueada, anulada e indefensa. Esta forma de ceguera organizacional, alimenta al acosador, en lugar de rescatar a la víctima.

La organización también puede tener mecanismos de control dañino, como la asignación de tareas improductivas, cambios de puesto sin argumento sólido, críticas injustificadas del desempeño, sobresaturación de trabajo, exigencias laborales muy próximas a la salida del colaborador o fuera de las horas estipuladas etc. Es decir, no sesgar ni desequilibrar reglas básicas de manejo del talento humano.

2.4 Fases del acoso laboral “*Mobbing*”

De acuerdo a lo propuesto por Parés (2004) experta en acoso laboral, se pueden apreciar siete fases que se dan habitualmente en estos procesos:

a) Fase de Seducción: El acosador utiliza el engaño para conocer a la futura víctima, se aproxima a ella con la intención de conocerla, de saber sus necesidades, de indagar sobre sus requerimientos. En esta etapa el acosador puede brindar su apoyo a la futura víctima, puede usar las armas de la adulación o incluso fingir conmoverse con sus necesidades, finge empatía. En

esta fase el acosador aún no ha manifestado su violencia en todo su esplendor. En algunas oportunidades la seducción está direccionada al entorno que circunda a la víctima con el objetivo futuro de convertirlos en aliados. Es una fase que fácilmente puede quedar camuflada por el agresor. Esta fase es la partida de nacimiento del acoso.

b) Fase de Conflicto: Los conflictos cuando son gestionados generan crecimiento, especialmente si involucra la autoreflexión, lo importante de su presencia es lograr que se desarrolle dentro de los márgenes del respeto y la aceptación de la diversidad de opiniones. La existencia de grupos predispone a generar conflictos, ya que cada integrante defiende su postura. En el centro laboral se suma las competencias y las exigencias y es donde surgen oposiciones más intensas. Esto último puede ser el punto de inicio de conflictos duraderos que logren estigmatizar a los individuos por que usan el derecho de sostener y defender su postura y cuestionar la de otros. Este último proceso de afrenta es la puerta para la siguiente fase, por ello es necesario reconocer cuándo un conflicto traspasa su barrera aguda y se convierte en crónica.

c) Fase de Acoso: Es ahora cuando empieza el ataque propiamente dicho. Pero no siempre son evidentes, pueden disfrazarse de indirectas sutiles y confusas. Tienen el propósito de debilitar a la víctima, la idea es ver sufrir a la víctima por resistencia al sometimiento. Cuando se ingresa a esta fase, la víctima es atrapada y la sociedad también lo sufre, aunque aún no lo reconozca. La víctima es blanco de agresiones que tratan de aniquilarlo psicológica y emocionalmente. El daño es aún más severo, si no socializa la agresión recepcionada.

d) Fase de Intervención del Entorno: Este es el momento oportuno para realizar la intervención, en esta etapa se puede detener el acoso y que su intensidad no permita estabilizarse ni dejar secuelas. En esta etapa puede inhibirse el efecto o intensificarse. Se logra su mayor despliegue si el acosador logra conseguir aliados dentro del entorno de la víctima, o incluso logra

el apoyo de personas que toman decisiones, utilizará las debilidades de estas para dispersar rumores y continuar atacando psicológicamente a la víctima. Actuando con la venia de los directivos consigue la licencia de su acto inmoral.

e) Fase de intervención desde la empresa: El acosador como experimentado manipulador utiliza comportamientos de agresión o ataques frontales precisos. Su objetivo es lograr que la empresa presente distorsión de agudeza administrativa y no perciba estos actos como acoso y la víctima empieza a ser reconocida como no grata. Muchas empresas toman la ruta más abreviada, diagnosticándolo como susceptibilidad de la víctima, estigmatizándola aún más.

f) Fase de exclusión de la vida laboral: La víctima decide aislarse de su entorno laboral. Esta es una fase en la que la víctima ya presenta secuelas post trauma.

Este aislamiento confunde a los compañeros del entorno y brinda solidez a la hipótesis propuesta por ellos, la que colocaba a la víctima como antisocial, postura que desde luego es incorrecta y que solo ensalza al agresor. La incomodidad con el centro laboral es tan intensa que el abanico de alternativas se manifiesta ingratamente como despido, jubilación anticipada, secuelas mentales y/o físicas, y en su máximo grado de daño, el suicidio.

g) Fase de Recuperación: Cada vez es más difundida esta patología laboral y también su grado de destrucción, por ello administrarla urge, así como su prevención. Este proceso puede brindarse a través de líderes competentes y con el entorno que al unísono no desea vincularse con este tipo de violencia extrema. La recuperación se extiende más allá del campo de la salud, la sociedad también rescata a un ciudadano ejemplar, principal motivo por el que fue víctima de acoso.

2.5 Características de los acosadores y los acosados

Es ostensible que entre acosador y acosado existen diferencias muy distantes. Los hostigadores se caracterizan por actitudes violentas, con altos grados de agresividad, con un potencial muy desarrollado de manipulación, con el objetivo de inhibir a la víctima.

De acuerdo a lo señalado por Piñuel (2001) uno de los rasgos que más destaca en los acosadores es el alto grado de narcisismo. Y es que esta sensación desproporcionada de sí mismo, se acompaña de otros detalles que convierten a este individuo en un personaje incompatible con un mundo laboral idóneo. Este personaje exige admiración, tiene poca tolerancia ya que necesita que sus requerimientos se cumplan a la brevedad, es incapaz de sentir empatía por otro colaborador y se perturba con mucha facilidad ante sucesos de complacencia de otras personas, no permite críticas ni opiniones contrapuestas. Desarrolla estas características a un nivel perverso.

El acosador motiva su hostigamiento, satisfaciendo su necesidad de destrucción sin sentir piedad por la víctima, ya que su nivel de empatía se encuentra atrofiado. No demuestran de manera genuina sentimientos de tristeza, duelo o reacciones depresivas. Sus deseos de venganza siempre son renovados. Son verdaderos megalómanos.

Por su parte Rodríguez (2004) señala que los acosadores son personas que celebran privar a alguien de sus derechos, manifiestan resentimiento, son personas envidiosas, presentan interés extremo por algo que considera un logro ya ganado o suyo, son egoístas. Presentando una, más de una o todas estas características, pero en diferentes niveles. Tienen hambre de admiración, le urge el reconocimiento y necesita ser vista como la persona más calificada así no cuente con los méritos para merecerlo. Saben ocultar el deseo de suprimir a su víctima.

González (2002), presenta al acosador como un sujeto cuya personalidad tiene una serie de características entre las que destaca la combinación de rasgos narcisistas y paranoides, siempre destacando la envidia, siente daño moral por el bien ajeno y se siente gozoso cuando ve que los sucesos negativos se anclan en la víctima, no tiene las herramientas ni aspiraciones necesarias que lo impulsen hacia adelante, o hacia lo excelente, por lo que a las personas que si las tienen no vacilan en llamarlas vacíos, vanidosos o malvados. González (1997) por su parte también propone el concepto de trastorno por mediocridad inoperante activa (llamado síndrome MIA), el mismo que está destacado por un enorme deseo de fama, prestigio y de logro, siempre con la intención de influenciar en los demás.

Para Hirigoyen (1999) el que acosa es un actor del daño intencional, es un personaje narcisista, que se encuentra vacío, que se encuentra en constante búsqueda de su propia imagen, intenta hallarla reflejada en los demás, por ello se esfuerza por adueñarse de la imagen del otro, utilizando a la víctima y para luego destruirla. Siente un mórbido placer cuando es el autor de la humillación y cuando genera sufrimiento en otros. Omite sentir culpa. Sus funciones están comprometidas por que vive un tormentoso complejo de inferioridad en relación con las víctimas. El ataque siempre es constante hacia la autoestima del otro, solo así puede percibir el incremento de su propia valía. Constantemente va a responsabilizar a la víctima por su propia determinación de la voluntad, sus fallas propias y aún por sus propias sospechas y temores.

Con relación al acosado, no hay evidencias para sostener que existan colaboradores que por sus características personales, puedan ser señalados como víctimas propiciatorias. Por tanto, cualquier persona podría verse afectada por esta problemática.

Sin embargo, la reacción del hostigado ante este tipo de distorsión y las consecuencias sufridas, sí pueden variar según sus innatas características. El trabajador que goce de prestigio,

solvencia moral, que goce del apoyo familiar, que destaque por su éxito esforzado, por su reconocimiento social, por su apariencia agradable, por su simpatía, por su buena disposición, por su creatividad y por sus competencias para resolver diversas situaciones laborales, son características que forman parte del perfil que atrae a los acosadores. Cabe recalcar que su atracción es a causa de los celos y por la envidia.

Este perfil de acosado, suele destacar por su agilidad para decir “no”, para indagar y oponerse cuando se encuentre frente a situaciones inmorales. Suele caracterizarse además por su solidaridad y capacidad de defender causas justas en su entorno laboral.

2.6 Dimensiones del *Mobbing*

Considerando cada una de las dimensiones propuestas en el cuestionario de conductas negativas propuesto por Raknes y Einarsen (2001) que se utilizó en la presente investigación:

2.6.1. Acoso personal. Describen la exposición a conductas como transmisión de comentarios que indisponen, ofensas con palabras irritantes, sometimiento a sesiones de críticas reiteradas. Manifestaciones de conductas hostiles de carácter personal sin estar relacionadas con el trabajo. Estar inmerso en un escenario en el que las labores no se pueden desarrollar con estabilidad emocional y que garantice los óptimos resultados, genera un ambiente de tensión y frustración que ponen de manifiesto la intención latente de abandonar el empleo.

2.6.2 Acoso al rendimiento en el trabajo. Describen la solicitud de tareas inalcanzables, excesiva carga de trabajo, supervisión exagerada, ausencia de información para desempeñar el trabajo. Ataques por la modalidad de realizar su trabajo, se devalúan los resultados obtenidos, minimizando cualquier intensidad de esfuerzo en el trabajo, no se le

considera ante la necesidad de deliberar o de tomar alguna decisión, se ocultar información relevante que requiere para efectuar su actividad laboral.

2.6.3 Acoso por razones de edad y género. Conductas hostiles por razones de género o edad son fenómenos que atentan gravemente la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que resultan totalmente inaceptables. Aquí destacan conductas como miradas invasivas, recepcionar la ira del acosador por sentirse ignorado, insistir en entablar conversaciones de índole sexual. No reconocer su derecho a decidir, suprimiendo su individualidad, es decir cosificando al ser humano.

2.6.4 Acoso organizativo. Se centra en las personas que ocupan cargos o son las responsables de la planificación o coordinación laboral. Aquí se trata de disminuir, menoscabar o retirar parte del trabajo y por ende restar la obligación moral del trabajador, asignándole tareas por fuera de sus competencias, privándole de responsabilidad en las tareas laborales o excluyéndole de actividades en su entorno laboral.

2.6.5 Otras formas de acoso. El sobrepeso psicológico que causa el acoso laboral puede explicarse por el modo en que transmiten las exigencias de los resultados, en su mayoría se pide imperiosamente un buen producto a pesar de no contar con las condiciones físicas, de insumos o materiales que lo permitan. Se adiciona esto, el control excesivo, la misma que incrementa las condiciones estresoras. Las prácticas de supervisiones repetitivas y sin conseguir mejoras o incremento de la producción solo puede desatar al acoso laboral en un futuro a corto plazo. Cuando la organización se caracteriza por ciertos tipos de liderazgo como el autoritario, que además carece de competencias directivas y que va dando lugar a supervisiones inadecuadas que genera un ambiente laboral en el que reina el miedo y la incapacidad para resolver los conflictos que se producen entre los trabajadores o entre estos y la dirección. Otra forma de

acoso es aquella que destaca la discriminación por su capacidad reproductiva, sabemos que la maternidad concede ciertos derechos laborales, pueden realizarse actos que intimiden a aquellas mujeres que aún no han pasado por esta etapa, invitándolas a no atravesar este proceso por riesgo de perder su trabajo, más aún si la modalidad de contrato es no personal.

2.7 Practica Profesional Docente

Una educación de calidad que sea accesible a todos, es la base de la sociedad de vanguardia. Enseñar y aprender son dos rasgos esenciales de la civilización cuyo desarrollo y crecimiento depende de la capacidad de operar competentemente, de las habilidades de las personas, de su espíritu de responsabilidad, de su disposición para servir y de la capacidad individual de conocer y aplicar los conocimientos. Se hace necesario renovar las energías del sistema escolar y recuperar su rol en el aprender y enseñar. Se hace necesario desaprender y reaprender.

Los docentes para poner en ejercicio las tareas que le son propias al trabajo, deben de estar en condiciones de proyectar, reformar, organizar, guiar y monitorear todo lo que es de índole de su práctica profesional y en todos los aspectos que están determinados por el Ministerio de Educación a través de sus propuestas curriculares.

El concepto de práctica profesional docente es muy extenso y está caracterizado de diversa manera por los distintos autores que lo tratan. Ponce (2005) señala que la práctica profesional docente se refiere a las diligencias del maestro, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para brindar la información, para mostrar el camino, controlar y estimar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado que se encuentra en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diversos contextos de actuación.

Añorga (2006) plantea la siguiente definición: el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y responsabilidades inherentes de su cargo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto resalta lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

En el ámbito educativo, al hablar de práctica profesional nos referimos a:

- La entrega de parte del docente, por ejemplo en el cumplimiento del turno laboral, disposición por capacitarse, mantener vigencia de conocimientos e investigar, participación en reuniones, cumplimiento disciplinario, formación de equipos interdisciplinarios, etc.

- La libertad con la que el docente se desenvuelve en el aula, a la calidad en la elaboración sus planes y programas, y a su participación en la comunidad educativa aportando sus experiencias y brindando conocimientos.

- La postura del docente frente a su rol es decir, asumir la responsabilidad de conducir proceso efectivos de enseñanza, innovarse pedagógicamente y desarrollarse desde el punto de vista profesional.

Si tenemos en cuenta los agentes y espacios diremos, que respecto a su desenvolvimiento en el aula y en relación a sus estudiantes, el buen trabajo docente tiene que ver tanto con el diseño meticuloso y cuidadoso, con la conducción, vigilancia responsable y la evaluación concienzuda de los procesos de aprendizaje, así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Existe simbiosis entre cada docente, sus compañeros de labor y la sociedad, en todas estas intersecciones cabe esperar esmero, dedicación, participación activa, compartir, apoyar,

comunicación efectiva, interacción, socialización, empatía, responsabilidad social, es decir reconocerse a sí mismo y a todos como instrumentos para cambiar el mundo.

De acuerdo a lo planteado por Valdes (2000) cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: ¿para qué evaluar? Se trata de un asunto delicado, entre otras, porque los docentes naturalmente se niegan a ser evaluados sobre todo cuando no tienen ni claridad, ni seguridad del uso que se va a tener de dichas evaluaciones, lo que puede generar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora educativa.

2.8 Evaluación de la Práctica Profesional Docente

El trabajo profesional docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas del Estado, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo y vital en el logro de estos resultados. Hoy reconocemos que los docentes requieren laborar en un clima que permita el intercambio, en caso contrario buscarán otras alternativas que le permitan extender su práctica profesional.

Por mucho tiempo se ha aceptado que los docentes orienten las clases y se comporten de manera autónoma, hoy esa estrategia ya no brinda resultados. Esta situación debe iniciar su modificación, ya que los exámenes de evaluación internacional nos muestran nuestra falta de toma de decisiones por décadas.

La evaluación de la práctica profesional docente tiene errores en cuanto considera que no debe verse como un proceso de calificación realizado anualmente este puede determinar el cumplimiento de obligaciones contractuales, debe determinar el nivel de conocimientos del docente, de las estrategias para comunicarse y definir las ventajas de su personalidad, que cuente con la capacidad de transmitir seguridad, requerimiento de superación y perseverancia.

No sugiere métodos de evaluación que sean la recopilación de documentos y el juicio subjetivo del equipo calificador.

Una de las formas más reales de mejorar la práctica profesional docente, es mediante una política de incentivos incrustada en categorías competitivas. Sin embargo, tanto la evidencia de teóricos de la educación como de experiencias fracasadas, muestran que los esquemas rígidos de pago por mérito no han podido siquiera implementarse y que no hay evidencia que, por sí mismas, las recompensas mejoren el desempeño.

La especialista argentina Tulic (1996) refiere que con el fin de superar el simplismo de suponer que el incentivo asegura un buen desempeño docente y que dicho mejor, la práctica profesional docente asegura buenos resultados de aprendizaje en los alumnos, se ha propuesto en diversos países esquemas de evaluación docente basados en la definición de criterios de desempeño efectivo evaluadas en el aula. Sin embargo, no ha sido fácil relacionar estos esquemas con una propuesta confiable de incentivos.

Sin embargo, si las representaciones de evaluación no van en conjunto con factores determinantes estimulantes, se aproximan al daño y se modifican en meras calificación que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su práctica profesional y que terminan por transformarse en sencillos mecanismos de comprobación sobre profesores para determinar casos ceñidos. De ahí, que la discusión sobre evaluación se esté llevando más en el terreno de

considerar sistemas de evaluación docente basados en estándares de la práctica profesional y ligados a avances en una carrera docente.

2.9 Dimensiones de la práctica profesional docentes

De acuerdo a lo planteado en el Inventario de Práctica Profesional docente por su autora Bazo (2007) las dimensiones que la componen son siete y presentan las siguientes características:

2.9.1 Asistencia y Puntualidad. Estas son actitudes que se adquieren desde los primeros años de vida, mediante la formación de hábitos en la familia, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades. También es un reflejo de respeto al tiempo y actividades de los demás, ya que en la escuela y en la vida social, llegar a tiempo es un signo de buena educación, de consideración, de reconocimiento. La puntualidad en general, es una norma que exige de la persona ejecutar determinada acción en un tiempo determinado, permite establecer un orden, ya que aunque la acción es realizada satisfactoriamente, puede generar desequilibrio en los demás si estas no coinciden. Los docentes son quienes deben priorizar la enseñanza del valor del tiempo y de su uso.

2.9.2 Promoción del Aprendizaje. Los docentes siempre deben fomentar el aprendizaje activo intentando implicar al estudiante en su propio aprendizaje. El alumno debe ser capaz de crear su propio conocimiento, darle validez y tener la capacidad de renovarlo. La promoción del aprendizaje es una práctica social dirigida a transformar de manera positiva los modos de concepción, las maneras de percibir, sentir, valorar, imaginar, usar, compartir el aprendizaje como construcción social y cultural. La promoción del aprendizaje conlleva a que las diligencias gesten, proyecten, actos académicos favorecedores, incluso más intensos.

2.9.3 Evaluación del Aprendizaje. Es una actividad sistemática, ordenada y constante como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza

y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en todo su conjunto para construir y mejorar el propio proceso.

2.9.4 Aprendizaje cooperativo: es un proceso en el que destaca el trabajo en equipo en el cual los miembros se brindan apoyo y hay confianza entre los integrantes para alcanzar la meta propuesta. El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida. Habilidades sociales que les serán vitales cuando el alumno forme parte de la población económicamente activa. Este aprendizaje incluye diversas y numerosas técnicas en las que los alumnos trabajan conjuntamente para lograr determinados objetivos comunes de los que son responsables todos los miembros del equipo.

2.9.5 Utilización de Materiales Educativos: es una de las herramientas más importantes de la labor docente, ya que al inducir al alumno a crear sus propios conocimientos mediante el manejo y manipulación de materiales concretos y confrontar las problemáticas con las actividades cotidianas que ellos realizan, ayudarán a que se apropien de conocimientos, de conceptos y consoliden sus aprendizajes, ayudando a que estos sean significativos en cada alumno. Para los docentes es de suma importancia conocer y analizar qué clase de alumnos se tiene en el grupo para poder elegir los materiales correspondientes y adaptar la clase al interés común de los alumnos, buscando siempre que cada material cumpla con un propósito establecido.

2.9.6 Relaciones Interpersonales: el aula es sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. El estilo del profesor y su

estrategia didáctica afectan el clima escolar que prevalece en el aula, el grado de participación de los alumnos, los niveles de atención y comprensión del grupo así como el aprovechamiento académico.

2.9.7 Metodología Docente: consiste en responder a la pregunta de ¿cómo enseñamos?, cada uno de los docentes dispone de sus mecanismos y estrategias (que se adaptan en función de la tipología de sus alumnos -en la mayoría de los casos-) que les permiten impartir docencia de su materia o materias en determinados grupos. Pero, muy pocas veces se plantea si se está usando una metodología adecuada. El sistema metodológico es una acción reflexiva en la que se ajusta, transmuta y apuesta por lo diverso coherentemente con el conjunto de métodos que se conocen, con los modos de pensar y avanzar en la práctica. Poseer un sistema metodológico supone para un docente avanzar en el saber hacer estrechamente integrado en un estilo innovador de pensar y de mejorar la práctica educativa.

3. Marco conceptual

- **Acoso:** Perseguir sin dar tregua o reposo (Real Academia Española, 2014).
- **Acoso Laboral:** Someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación (RAE, 2014). Acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores (Piñuel, 2001).
- **Mobbing.-** Significa acoso, ofensa, exclusión social de alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para etiquetarlo como *mobbing* y aplicarse a una situación particular, debe ser una interacción o un proceso que debe ocurrir repetida y regularmente, por ejemplo, semanalmente y durante un periodo de tiempo (por ejemplo, durante seis meses. (Piñuel, 2001).

- **Afrontamiento al Estrés:** Se identifica como el "comportamiento" amplio de las personas ante la diversidad de situaciones y experiencias a las que han de enfrentarse cotidianamente, independientemente de la importancia o significación que pudieran tener objetiva o subjetivamente. El afrontamiento entraña siempre la adquisición de un cierto control de la situación que puede oscilar desde el dominio, hasta un somero control de solo las emociones suscitadas por el evento estresante (Fierro, 1996).

- **Calidad.-** *American Society for Quality Control*, lo define como el conjunto de funciones y características de un producto, proceso o servicio que le confieren la capacidad necesaria para satisfacer las necesidades de un determinado usuario.

- **Práctica profesional.-** Depende no solo de las habilidades de los empleados sino también de su motivación. Ejercer sus funciones a cabalidad, con amplitud y extensión. El entendimiento del proceso motivacional incluyendo el reconocimiento de las necesidades que tienen los individuos es esencial para la administración del personal competente (Añorga, 2006).

- **Presión Moral.-** Influencia ejercida sobre una persona para condicionar su comportamiento (RAE, 2014).

- **Psicoterrorismo:** Es un proceso seriado lamentable y consciente de asolamiento, de eventos contradictorios a la tranquilidad y paz, que si las resaltamos podríamos caer en un cuadro de normalización y restarle toda importancia, pero al presentarse en reiteradas oportunidades tendrá efectos devastadores y perniciosos para la salud física, mental y espiritual de un individuo (Piñuel, 2001).

- **Valor.-** Grado de aptitud, para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite. Firmeza de algún acto (RAE, 2014).

4. Hipótesis

4.1 Hipótesis General

- Existe una relación significativa entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

4.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso personal del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

- Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso al Rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

- Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

- Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso organizativo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

- Existe una relación significativa entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

- Existen relaciones significativas entre las dimensiones del Acoso laboral “*Mobbing*” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

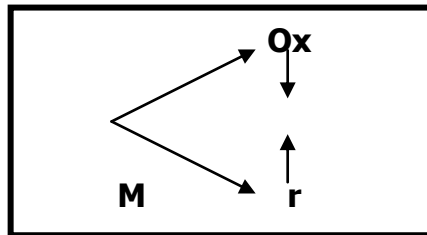
Capítulo III. Metodología

1. Tipo de investigación

De acuerdo a Zorrilla (2007) la presente investigación es de tipo básica en tanto su finalidad es producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales. No está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones económicas y sociales que se producen en el seno de la sociedad.

2. Diseño de Investigación

Considerando lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la presente investigación tiene un diseño no experimental de tipo correlacional y es que en este tipo de diseños lo que se pretende medir es la relación entre las variables en un solo momento en el tiempo y en el no hay sentido de causalidad. Su diagrama representativo es el siguiente:



En el esquema:

M = Muestra de investigación

Ox, Oy = Observaciones de las variables

r = Relaciones entre variables

En este estudio, se pretende relacionar el Acoso laboral “*Mobbing*” y Práctica Profesional Docente en una muestra de profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 del distrito de

Comas. Teniendo como Unidad de análisis a todos los docentes de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 del distrito de Comas.

3. Estrategia de Prueba de Hipótesis. La prueba de hipótesis siguió los siguientes pasos:

- Expresar las hipótesis de investigación
- Especificar el nivel de significancia
- Determinar el tamaño de la muestra
- Establecer los valores críticos que establecen las regiones de rechazo de las de no rechazo.
- Determinar la prueba estadística.
- Recolectar los datos a través de instrumentos de evaluación.
- Establecer si la prueba estadística determina la aceptación o no de la hipótesis de investigación.
- Determinar la decisión estadística.
- Expresar la decisión estadística en términos del problema.

4. Variables

4.1 Variables de estudio

Acoso laboral “*Mobbing*”

Práctica Profesional Docente

4.2 Variables Intervinientes: Edad, sexo, nivel Socioeconómico, nivel de instrucción, tiempo de servicio.

4.3 Operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
1. Acoso laboral “ <i>Mobbing</i> ”	Significa acoso, ofensa, exclusión social de alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para etiquetarlo como <i>mobbing</i> y aplicarse a una situación particular, debe ser una interacción o un proceso que debe ocurrir repetida y regularmente, durante un periodo de tiempo	1.1 Acoso personal	1.1.1 Realizan comentarios insultantes, ofensivos, amenazantes, hostiles. 1.1.2 Perciben rumores. 1.1.3 Se resaltan sus errores. 1.1.4 Recibe insinuaciones de abandonar su trabajo.
		1.2 Acoso al Rendimiento en el trabajo	1.2.1 No recibe información laboral. 1.2.2 Siente que su trabajo no se valora. 1.2.3 No consideran sus opiniones.
		1.3 Acoso por razones de Género o Edad	1.3.1 Recibe insinuaciones sexuales. 1.3.2 Recibe mensajes ofensivos. 1.3.3 Se siente cosificado. 1.3.4 No se valoran sus derechos basándose en su género y edad.
		1.4 Acoso organizativo	1.4.1 Se le asignan tareas de menor experticia. 1.4.2 No se le asignan responsabilidades laborales. 1.4.3 Se le excluye de actividades sociales entre colaboradores.
		1.5 Otras formas de acoso	1.5.1 Percibe atenciones diferentes en razón a su sexo. 1.5.2 Siempre tiene sobrecarga laboral. 1.5.3 Siente rechazo por parte de sus compañeros por su carga laboral.
	Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, en ellas debe desplegar todas	2.1.Asistencia y Puntualidad	2.1.1 Asistencia y es puntual con regularidad. 2.1.2 Se comunica con alumnos sobre actividades. 2.1.3 Entrega notas de manera oportuna. 2.1.4. Cumplimiento de

2.Práctica profesional docente	sus capacidades de pedagogía, sus competencias emocionales, su responsabilidad, ética profesional y su relaciones sociales tanto con los alumnos, como con los padres, directivos, colegas docentes y también con los representantes de las instituciones de la comunidad.		horario de clases.
		2.2.Promoción del Aprendizaje	<p>2.2.1 Determina el conocimiento previo del alumnado.</p> <p>2.2.2 Practica ejercicios y desarrolla conceptos nuevos</p> <p>2.2.3 Desarrolla proyectos de investigación.</p> <p>2.2.4 Señala con felicitaciones al alumnado.</p>
		2.3.Evaluación del Aprendizaje	<p>2.3.1 Evaluación constante integral del alumnado.</p> <p>2.3.2 Estimula la autoevaluación.</p> <p>2.3.3 Mantiene un registro actualizados de logros</p>
		2.4.Aprendizaje cooperativo	<p>2.4.1 Programa trabajos colectivos.</p> <p>2.4.2 Fomenta la organización colectiva.</p> <p>2.4.3 Establece criterios para el trabajo colectivo.</p> <p>2.4.4 Motiva y genera participación activa.</p>
		2.5.Utilización de Materiales Educativos	<p>2.5.1 Cuenta con materiales necesarios para reforzar el aprendizaje.</p> <p>2.5.2 Motiva y consolida nuevas enseñanzas.</p> <p>2.5.3 Permite al alumnado tener acceso a material educativo.</p>
		2.6.Relaciones Interpersonales	<p>2.6.1 Mantiene activa la atención del alumnado.</p> <p>2.6.2 Eficiencia académica.</p> <p>2.6.3 Capacidad de resolución ante necesidades del alumnado</p>
		2.7.Metodología Docente	<p>2.7.1 Emplea metodología amena.</p> <p>2.7.2 La metodología cumple los objetivos.</p> <p>2.7.3 Transmisión de información eficiente.</p>

5 Población

La población estuvo constituida por la totalidad de los docentes de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 del distrito de Comas que en total suman 431 docentes.

Tabla 1

Distribución de la Población de las Instituciones Educativas de la Red 01 UGEL 04

I.E.	Niveles	N° docs	Varones	Mujeres
1. 5166 Bella aurora	Prim.	22	4	18
	Sec.	26	12	14
2. 5172 Hijos de Luya	Prim.	22	7	15
	Sec.	23	17	6
3. 2076 Abraham Lincoln	Prim.	24	6	18
	Sec.	29	13	16
4. 3098 César Vallejo	Prim.	34	12	22
	Sec.	40	16	24
5. 3073 El Dorado	Prim.	21	3	18
	Sec.	29	22	7
3069 Generalísimo Don José de San Martín	Prim.	25	5	20
	Sec.	29	17	12
7. 2066 Almirante Miguel Grau	Prim.	20	7	13
	Sec.	24	11	13
8. 8183 Pitágoras	Prim.	29	4	25
	Sec.	34	27	7
Total		431	183	248

6. Muestra

Considerando lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra tiene un carácter probabilístico de tipo estratificado, por lo que se ha clasificado a los docentes de acuerdo a las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 del Distrito de Comas. Del conjunto de la población se seleccionó una muestra representativa utilizando la técnica de muestreo aleatorio y por afijación proporcional. Para la determinar del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula (Sierra Bravo, 1994).

$$n = \frac{N * G^2 (P * Q)}{E^2 (N - 1) + G^2 (P * Q)}$$

Donde:

N = Población Total.

n = Tamaño de la muestra.

G = Nivel de confianza (que es 95%, equivalente a 1,96).

E = Margen de error (que es de un 5%, equivalente a 0.05).

P = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5)

Q = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5).

Calculando:

$$n = (431)(1.96)^2(0.5*0.5) / (431-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5*0.5)$$

$$n = (431)(3.8416)(0.25) / (430)(0.0025) + (3.8416)(0.25)$$

$$n = 413,9324 / 1,075 + 0.9604$$

$$n = 413,9324 / 2,0354$$

$$n = 203$$

Tabla 2

Composición de la muestra por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	78	38,4
Femenino	125	61,6
Total	203	100,0

Como se puede apreciar en la Tabla 2, los docentes varones son 78 lo que representa el 38,4% de la muestra y las docentes mujeres son 125 lo que representa el 61,6% de la muestra total.

Tabla 3

Distribución de la muestra por nivel educativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	97	47,8
Secundaria	106	52,2
Total	203	100,0

En la Tabla 3 se puede observar que los docentes están divididos de esta manera: 97 al nivel primaria y 106 al nivel secundario.

Tabla 4

Composición de la muestra por colegio

Colegio	Frecuencia	Porcentaje
Hijos de Luya	27	13,3
Bella Aurora	30	14,8
Generalísimo Don José de San Martín	20	9,9
El Dorado	31	15,3
Miguel Grau	23	11,3
Abraham Lincoln	34	16,7
César Vallejo	38	18,7
Total	203	100,0

Tal como se puede apreciar en la Tabla 4, el número de docentes del Colegio Hijos de Luya es de 27, mientras que los del Colegio Bella Aurora es de 30, los del Colegio Generalísimo Don José de San Martín es de 20, los del Colegio El Dorado es de 31, los del Colegio Miguel Grau es de 23, los del Colegio Abraham Lincoln es de 34 y los del Colegio César Vallejo es de 38 docentes.

Tabla 5

Composición de la muestra por rango de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 – 29	16	7,9
30 – 34	19	9,4
35 – 39	30	14,8
40 – 44	19	9,4
45 – 49	31	15,3
50 – 54	40	19,7
55 a +	48	23,6
Total	203	100,0

En la tabla 5, se puede evidenciar que el número de docentes de la muestra se encuentran en los rangos de edad de 25 a 29 años es de 16, de 30 a 34 años es de 19, los de 35 a 39 años es de 30, los de 40 a 44 años es de 19, los de 45 a 49 años es de 31, los de 50 a 54 años es de 40, y los de 55 a más años es de 48.

Tabla 6

Composición de la muestra por Rango de Tiempo de servicios

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 – 5	29	14,3
6 – 10	24	11,8
11 – 15	30	14,8
16 – 20	29	14,3
21 – 25	34	16,7
26 – +	57	28,1
Total	203	100,0

En la tabla 6 se puede apreciar que en la muestra el número de docentes que oscilan entre 1 a 5 años de servicio es de 29, 6 a 10 años es de 24, de 11 a 15 años es de 30, de 16 a 20 años es de 29, de 21 a 25 años es de 34 y los de 26 años a más es de 57.

7. Técnicas de Investigación

En la presente investigación se debieron utilizaron un conjunto de técnicas que fueron desde el análisis bibliográfico, el procedimiento de fichaje, que fueron utilizadas durante todo el proceso sobre todo en la recolección de información (primaria y secundaria) destinadas a la elaboración del marco teórico, hasta la encuesta que fue sin duda la más relevante fuente de recopilación de datos.

7.1 Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se emplearon dos cuestionarios: uno para evaluar el Acoso laboral “*Mobbing*” y otro para evaluar la práctica profesional docente.

Cuestionario de Acoso laboral “*Mobbing*”

Ficha Técnica

Nombre : Negative Acts Questionnaire

Autor : Raknes y Einarsen

Año : 2001

Adaptación : García, Llor y Sáez

Año : 2004

Administración : Personal o Agrupada

Duración : Sin limitación de tiempo. Se empleará aproximadamente 15 minutos.

Significado: Es un instrumento que consta de cinco escalas independientes (Acoso personal, Acoso al Rendimiento en el trabajo, Acoso por razones de Género o Edad, Acoso organizativo y Otras formas de acoso) que evalúan el nivel de *mobbing* que pueden presentar los sujetos en un medio laboral. Mediante esta prueba se les pide a los sujetos que respondan con qué frecuencia en los últimos seis meses se producen cada uno de los 24 actos negativos en su trabajo que se les presenta, con cinco posibilidades de respuesta.

Esta prueba a pesar de contar con la necesaria validez y confiabilidad, fue sometida a las mismas pruebas en la presente investigación.

Análisis de confiabilidad de la prueba del acoso laboral “mobbing”

Tabla 7

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Acoso Personal

Ítem	M	D. E.	r_{ite}
item3	1.58	0.84	0.31
item6	1.72	0.79	0.36
item8	1.42	0.87	0.56
item9	1.14	0.49	0.49
item11	1.14	0.35	0.39
itwm12	1.08	0.31	0.44
item13	1.33	0.51	0.34
item14	1.43	0.83	0.47

Alfa de Cronbach = 0,70*

* p < ,05

N = 203

Los resultados nos hacen posible reconocer que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, lo que significa que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0.70, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área de acoso personal presenta confiabilidad.

Tabla 8

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Acoso al Rendimiento en el Trabajo

Ítem	M	D. E.	r_{ite}
item1	1.72	0.74	0.27
item15	1.36	0.61	0.37
item16	1.47	0.73	0.69
item17	1.60	0.75	0.57
item18	1.77	1.00	0.38

Alfa de Cronbach = 0,69*

* p < ,05

N = 203

Los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, lo que nos señala que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0.69, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área de Acoso al Rendimiento en el Trabajo presenta confiabilidad.

Tabla 9

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Acoso por razones de Género o Edad

Ítem	M	D. E.	r_{itc}
item2	1.15	0.46	0.53
item19	1.15	0.41	0.81
item20	1.12	0.35	0.75
item21	1.16	0.42	0.80
item22	1.23	0.49	0.74

Alfa de Cronbach = 0,88*

* p < ,05

N = 203

Los resultados permiten reconocer que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, lo que nos muestra que los ítems son consistentes entre sí. Y respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0.88, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área de Acoso por razones de Género o Edad presenta confiabilidad.

Tabla 10

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Acoso Organizativo

Ítem	M	D. E.	r_{itc}
item4	1.27	0.53	0.37
item5	1.21	0.48	0.52
item7	1.35	0.61	0.32

Alfa de Cronbach = 0,60*

*** p < ,05**

N = 203

Los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, lo que nos manifiesta que los ítems son consistentes entre sí. Con respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach este asciende a 0.60, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área de Acoso Organizativo presenta confiabilidad.

Tabla 11

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Otras formas de Acoso

Ítem	M	D. E.	r_{itc}
item10	1.32	0.62	0.31
item23	1.52	0.84	0.54
item24	1.54	0.74	0.50

Alfa de Cronbach = 0,63*

*** p < ,05**

N = 203

Los resultados nos detallan que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, lo que nos manifiesta que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0.63, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área de Otras formas de Acoso presenta confiabilidad.

Tabla 12

Análisis Generalizado de la Prueba de Mobbing

Item	M	D. E.	r_{ite}
Acoso personal	10,87	2,96	0,64
Acoso al Rendimiento	7,95	2,58	0,56
Acoso por Genero o Edad	5,78	1,74	0,52
Acoso organizativo	3,87	1,22	0,51
Otras formas de acoso	4,40	1,68	0,43

Alfa de Cronbach = 0,74*

* $p < ,05$

N = 203

Los resultados que se muestran del análisis generalizado de la confiabilidad de la Prueba de *Mobbing*, que incluye las áreas como si fueran ítems permiten observar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que significa que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,74, el cual es significativo, lo que permite deducir que la prueba de *Mobbing* presenta confiabilidad.

Tabla 13

Análisis de Validez de Constructo de la Prueba de Mobbing

Escala	Media	D. E.	Factor 1
Acoso personal	10,87	2,96	0,83
Acoso al Rendimiento	7,95	2,58	0,74
Acoso por Genero o Edad	5,78	1,74	0,68
Acoso organizativo	3,87	1,22	0,67
Otras formas de acoso	4,40	1,68	0,61
Varianza Explicada			70,60 %
.Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0,73			
.Test de Esfericidad de Bartlett = 259,886***			

* $p < ,001$

N = 203

Los resultados anuncian que la matriz de correlaciones alcanzan una medida de adecuación del muestreo Kaiser-Meyer-Olkin de 0,73 por ello se puede considerar como idóneo. Respecto al test de esfericidad de Bartlett, este presenta un valor significativo, y este hallazgo nos indica que los coeficientes de correlación entre los ítems son lo suficiente elevados como para seguir con el análisis factorial.

Se puede evidenciar que hay un solo factor que explica el 70,60% de la varianza total. Esto permite definir que la Prueba de *Mobbing* presenta validez de constructo.

Inventario de Práctica Profesional docente

Ficha Técnica

-Nombre	: Inventario de Práctica Profesional docente
Autor	: Jenny Bazo Valladares
Año	: 2007
Procedencia	: Universidad Federico Villarreal - Lima, Perú.
Administración	: Personal o Agrupado
Duración	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente 20 minutos.

Significado: Este es un instrumento que consta de siete escalas independientes (Asistencia y Puntualidad, Promoción del Aprendizaje, Evaluación del Aprendizaje, Aprendizaje cooperativo, utilización de Materiales Educativos, Relaciones Interpersonales y Metodología Docente) que evalúan la práctica profesional que presentan los docentes de las diferentes instituciones educativas en sus aulas de clase.

Esta prueba a pesar de contar con la necesaria validez y confiabilidad, fue sometida a las mismas pruebas en la presente investigación.

Análisis de confiabilidad del inventario de práctica profesional docente

Tabla 14

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Asistencia y Puntualidad

Ítems	Media	D. E.	Ritc
item1	4.58	0.69	0.69
item8	4.53	0.68	0.72
item15	4.47	0.70	0.66
item22	4.54	0.70	0.70
item29	4.57	0.69	0.61

Alfa de Cronbach = 0,86*

* $p < ,05$

N = 203

En lo que se refiere al área de Asistencia y Puntualidad, los resultados nos presentan que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que quiere decir que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,86, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 15

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Promoción del Aprendizaje

Ítems	Media	D. E.	Ritc
item2	4.55	0.61	0.51
item9	4.57	0.64	0.61
item16	4.51	0.68	0.67
item23	4.51	0.70	0.47
item30	4.58	0.64	0.64

Alfa de Cronbach = 0,80*

* $p < ,05$

N = 203

En lo que se refiere al área de Promoción del Aprendizaje, los resultados evidencian que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que nos muestra que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,80, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 16

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Evaluación del aprendizaje

Ítems	Media	D. E.	Ritc
item3	4.50	0.57	0.47
item10	4.58	0.63	0.52
item17	4.54	0.61	0.60

item24	4.57	0.61	0.58
item31	4.50	0.70	0.60
Alfa de Cronbach = 0,78 *			

*** p < ,05**

N = 203

En el área de Evaluación del aprendizaje, los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que concluye que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,78, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 17

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Aprendizaje Cooperativo

Ítems	Media	D. E.	Ritc
item4	4.55	0.64	0.57
item11	4.50	0.63	0.58
item18	4.54	0.67	0.61
item25	4.57	0.66	0.59
item32	4.58	0.62	0.53
Alfa de Cronbach = 0,80 *			

*** p < ,05**

N = 203

En el área de Aprendizaje Grupal, los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que muestra que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,80, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 18

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Utilización de Materiales Educativos

Ítems	Media	D. E.	Ritc
item5	4.52	0.64	0.51
item12	4.58	0.59	0.62
item19	4.54	0.58	0.45
item26	4.54	0.76	0.65
item33	4.49	0.69	0.59

Alfa de Cronbach = 0,79*

* $p < ,05$

N = 203

En lo que se refiere al área de Utilización de Materiales Educativos, los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que nos manifiesta que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,79, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 19

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Relaciones Interpersonales

Ítems	Media	D. E.	Rítc
item6	4.54	0.66	0.59
item13	4.55	0.63	0.55
item20	4.62	0.53	0.53
item27	4.51	0.77	0.61
item34	4.57	0.60	0.51

Alfa de Cronbach = 0,78 *

* $p < ,05$

N = 203

En el área de Relaciones Interpersonales, los resultados nos muestran que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, entonces, los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,78, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 20

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Metodología Docente

Ítems	Media	D. E.	Rítc
item7	4.49	0.65	0.57
item14	4.60	0.60	0.55
item21	4.50	0.78	0.67
item28	4.55	0.67	0.66

item35	4.53	0.70	0.60
--------	------	------	------

Alfa de Cronbach = 0,82 *

*** p < ,05**

N = 203

En el área de Metodología Docente, los resultados arrojan que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, concluyendo que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0,82, el cual es significativo, lo que permite concluir que el área presenta confiabilidad.

Tabla 21

Análisis generalizado de la Confiabilidad del Inventario de Práctica Profesional docente

Ítems	Media	D. E.	ritc
Asistencia y puntualidad	22,69	2,80	0,85
Promoción aprendizaje	22,71	2,47	0,89
Evaluación aprendizaje	22,69	2,31	0,86
Aprendizaje grupal	22,74	2,43	0,90
Utilización de materiales	22,65	2,43	0,89
Relaciones inter	22,80	2,38	0,88
Metodología docente	22,66	2,64	0,88
Alfa de Cronbach = 0,97*			

*** $p < ,01$

N = 203

Respecto a los resultados del análisis generalizado de la confiabilidad del Inventario de Práctica Profesional docente, incorpora las áreas como si fueran ítems, que permiten observar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0.20, concluyendo que los ítems son consistentes entre sí. Respecto al análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, este asciende a 0.97 lo que permite establecer que el Inventario de Práctica Profesional docente presenta confiabilidad.

Tabla 22

Análisis de la Validez de Constructo del Inventario de Práctica Profesional docente

.Área	.M	.D. E	.Factor
Asistencia y puntualidad	22,69	2,80	0,80
Promoción aprendizaje	22,71	2,47	0,85
Evaluación aprendizaje	22,69	2,31	0,82
Aprendizaje grupal	22,74	2,43	0,87
Utilización de materiales	22,65	2,43	0,85
Relaciones inter	22,80	2,38	0,84
Metodología docente	22,66	2,64	0,84
.Varianza Explicada			83,86 %
.Medida de adecuación del muestreo Kaiser-Meyer-Olkin			= 0,96
.Test de Esfericidad de Bartlett			= 1666,413***

*** $p < ,001$

N = 203

Los resultados brindados, nos permiten evidenciar que la medida de adecuación del muestreo Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0,96 que puede considerarse como idóneo. Respecto al test de esfericidad de Bartlett, este presenta un valor que es significativo, lo que concluye que los coeficientes de correlación entre los ítems son lo suficiente altos como para continuar con el análisis factorial.

Podemos evidenciar que existe un solo factor que explica el 83,86% de la varianza total. Estos resultados aceptan que el Inventario de Práctica Profesional docente presenta validez de constructo.

7.2 Procesamiento y análisis de datos

Los análisis estadísticos se realizarán con el programa computacional Statistical Package for Social Sciences - SPSS. Los estadísticos que pueden emplearse, presentan características de la muestra y el nivel de las variables serán como sigue:

Media aritmética: Esta es una medida de tendencia central, que decide el promedio de los puntajes alcanzados. Es el resultado de la sumatoria de las calificaciones, y divididas entre el número de personas que participan.

$$X = \frac{\sum \bar{x}}{N}$$

Coefficiente de correlación de Spearman: El coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho), es una medida de la correlación (de asociación o interdependencia) entre dos variables de carácter aleatorio continuo. Para calcular ρ , los datos deben presentarse ordenados y sustituidos en orden.

El estadístico ρ se expresa de la siguiente forma:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

.rS = coeficiente de correlación de Spearman.

.D2 = Cuadrado de las diferencias entre X e Y-

.N = número de datos.

La fórmula presentada es una preposición alterna, de la correlación de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman se señala comúnmente con la letra griega Rho.

Capítulo IV: Presentación de resultados

1. Análisis, Interpretación y Contrastación de Hipótesis

1.1 Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov

Tabla 23

Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov del Mobbing

Ítems	Media	D.E.	K-SZ	Sig
Acoso personal	10,87	2,96	,227	,000
Acoso al Rendimiento	7,95	2,58	,158	,000
Acoso por Genero o Edad	5,78	1,74	,412	,000
Acoso organizativo	3,87	1,22	,295	,000
Otras formas de acoso	4,40	1,68	,202	,000

N = 203

Los resultados del análisis exploratorio de los datos (ver tabla 23), en lo que se refiere a la forma de distribución, efectuado a través del test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov, indica que en todas las variables estudiadas, se obtienen coeficientes K-S Z estos significativos en términos estadísticos, por ellos se puede deducir que no se presentan adecuadas aproximaciones a la curva normal, por lo que es menester emplear para el análisis de los datos, estadísticas no paramétricas (Siegel y Castellan, 1995).

Tabla 24

Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov de la Práctica Profesional docente

Ítems	.M	.D.E.	.K-SZ	.Sig.
Asistencia y puntualidad	22,69	2,80	,218	,000
Promoción aprendizaje	22,71	2,47	,235	,000
Evaluación aprendizaje	22,69	2,31	,222	,000
Aprendizaje grupal	22,74	2,43	,226	,000
Utilización de materiales	22,65	2,43	,236	,000
Relaciones interpersonales	22,80	2,38	,218	,000
Metodología docente	22,66	2,64	,230	,000

N = 203

Los resultados del análisis exploratorio de los datos (ver tabla 24), en lo que se refiere a la forma de distribución, efectuado a través del test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov, indica que en todas las variables estudiadas, se obtienen coeficientes K-S Z que son significativos estadísticamente, ello nos permite inferir que no se manifiestan adecuadas aproximaciones a la curva normal, por lo que es preferible emplear para el análisis de los datos, estadísticas no paramétricas (Siegel y Castellan, 1995).

1.2 Análisis Correlacionales

Hi: Existe una relación significativa entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 25

Análisis de Correlación entre el Mobbing y la Práctica Profesional docente

Variables	Práctica Profesional docente
Mobbing	- 0,78***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 25 nos informan que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,78$), por lo que se puede dar por aceptada la hipótesis general de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso personal del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 26

Análisis de Correlación entre la dimensión Acoso personal del Mobbing y la Práctica Profesional docente

Variables	Práctica Profesional docente
Acoso personal	- 0,57***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 26 nos refieren que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,57$), por lo que se puede dar por aceptada la primera hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso al Rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 27

Análisis de Correlación entre la dimensión Acoso al Rendimiento en el trabajo del Mobbing y la Práctica Profesional docente

VARIABLES	Práctica Profesional docente
Acoso al Rendimiento	- 0,59***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 27 nos informan que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,59$), por ello se puede dar por aceptada la segunda hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 28

Análisis de Correlación entre la dimensión Acoso por Género o Edad del Mobbing y la Práctica Profesional docente

Variab les	Práctica Profesional docente
Acoso por Género o Edad	- 0,51***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 28 exponen que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,51$), por ello se puede dar por aceptada la tercera hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Acoso organizativo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 29

Análisis de Correlación entre la dimensión Acoso organizativo del Mobbing y la Práctica Profesional docente

Variab les	Práctica Profesional docente
Acoso organizativo	- 0,44***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 29 nos informan que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,44$), por ello se puede dar por aceptada la cuarta hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 30

Análisis de Correlación entre la dimensión Otras formas de acoso del Mobbing y la Práctica Profesional docente

Variables	Práctica Profesional docente
Otras formas de acoso	- 0,57***

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 30 nos revelan que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = - 0,57$), ello nos permite dar por aceptada la quinta hipótesis específica de investigación

Hi: Existen relaciones significativas entre las dimensiones del Acoso laboral “*Mobbing*” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Tabla 31

Análisis de las Correlaciones entre las dimensiones del Mobbing y las dimensiones de la Práctica Profesional docente

Variab	Asis	Pro	Eval	Apren	UU	RRI	Méto
	t	mo	úa	G	MM	I	do
Acoso	-	-	-	-	-	-	-
personal	0,39**	0,45**	0,46**	0,43**	0,39**	0,48**	0,46**
Acoso al	-	-	-	-	-	-	-
Rendimiento	0,46**	0,48**	0,46**	0,46**	0,46**	0,44**	0,45**
Acoso por	-	-	-	-	-	-	-
Genero o Edad	0,37**	0,38**	0,46**	0,44**	0,42**	0,41**	0,39**
Acoso	-	-	-	-	-	-	-
organizativo	0,33**	0,32**	0,38**	0,40**	0,30**	0,37**	0,27**
Otras formas	-	-	-	-	-	-	-
de acoso	0,37**	0,45**	0,40**	0,43**	0,50**	0,46**	0,45**

. * $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

. N = 203

Los resultados expuestos en la Tabla 31 nos revelan que todas las variables están correlaciones significativamente y negativamente por lo que se acepta la sexta hipótesis específica de investigación. Esto significa que las variables siguen direcciones opuestas por lo que se puede afirmar que mientras mayor es el acoso laboral “*mobbing*”, menor práctica profesional de los docentes.

Capítulo V: Discusión

1. Discusión de los Resultados

Como regularmente debe ocurrir, en el presente trabajo de investigación se tuvo mucho atención en observar cada uno de los pasos que se deben dar en el proceso investigativo de tal manera que se pueda garantizar la validez de los resultados. Para ello se tuvo cuidado en acceder adecuadamente a la muestra y aplicar los instrumentos garantizando su anonimato. Por otro lado los instrumentos de evaluación que se han utilizado en la presente tesis han debido pasar todos los criterios de validez y confiabilidad que se exigen en estos casos.

En lo que se refiere a los análisis de confiabilidad de la prueba de acoso laboral “*mobbing*”, los resultados nos muestran que cada uno los ítems formulados forman parte de dicho cuestionario y corresponden a cada una de las sub escalas señaladas por sus creadores. La prueba presenta confiabilidad en virtud de que sus dimensiones obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach con valores que oscilan entre 0,68 y 0,88 y la prueba total alcanza el 0,74, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Respecto de la validez, los resultados derivados del Análisis Factorial Exploratorio muestran que la prueba tiene un solo factor que va a explicar el 70,60% de la varianza total. Así mismo nos muestra que la medida de adecuación del muestreo Kaiser-Meyer-Olkin logra un valor de 0,73 el mismo que puede tomarse como suficiente, en tanto que el test de esfericidad de Bartlett alcanza un valor que es bastante significativo. Estos resultados nos permiten inferir que la prueba de acoso laboral “*mobbing*” presenta validez de constructo.

Respecto de la prueba de práctica profesional docente, y evaluando los resultados del análisis de ítems, los 35 reactivos formulados deben ser parte del cuestionario en cada una de las dimensiones asignadas por la autora de la versión original. Al mismo tiempo, los coeficientes

Alfa de Cronbach alcanzados en las escalas oscilan entre 0,78 y 0,86 y la escala total obtuvo 0,97. Esto determina que la prueba es confiable.

Respecto de los resultados del Análisis Factorial Exploratorio de la prueba determina que está conformada por un solo factor, que explica el 83,86% de la varianza total. Es menester considerar que la medida de adecuación del muestreo Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0,96 que puede considerarse como adecuado, Respecto al test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo. Estos resultados permiten inferir que la prueba de práctica profesional docente presenta validez de constructo.

Respecto a la hipótesis general de investigación “Existe una relación significativa entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas, los resultados, que se pueden observar en la tabla 25, nos muestran la existencia de correlaciones significativas y negativas entre el total del *mobbing* y el total de la Práctica Profesional Docente por lo que podemos afirmar que la citada hipótesis ha sido, en lo fundamental, respaldada. Estos resultados confirman las investigaciones realizadas por Parra, L. (2011) “Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. Cali, Colombia, 2009 – 2010”, Meseguer de Pedro, M. (2007) “El acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola”, López, G. (2005) “Estudio del *mobbing* en los docentes contratados de la ECESA, Universidad de Oriente, núcleo Monagas”, Taboada Pilco, R. (2013) “*Mobbing* riesgos psicosociales y psicosomáticos en administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo”, Diaz Tinoco, A (2014) “ Influencia del síndrome de *Burnout* en el desempeño docente de profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao”, quienes encontraron que el *mobbing* incide en la práctica profesional de

los trabajadores por lo que se recomienda el monitoreo de estos casos y seguimiento de casos de acoso y apoyo a personas que ya demuestren signos depresivos.

Este hecho tiene su explicación en el sentido de que el *mobbing* es una poderosa fuente de estrés en el trabajo y que puede llegar a ser un severo trastorno abrumador y devastador para las personas que lo sufren, Estos hechos tienen efectos sobre la organización, pues deben sufrir el ausentismo laboral, la degradación del ambiente de trabajo, desmotivación hacia el trabajo, disminución del rendimiento y de la eficacia del trabajador, etc, (Salin, 2003).

Igualmente Hoel y Cooper (2000) y Pérez, Martín y López (1998) establecen que las áreas más afectadas por el acoso laboral son: la salud física, la salud emocional, el desempeño profesional y el ámbito social de la víctima. En lo relativo al desempeño profesional y coincidiendo con los datos ofrecidos por Leymann la desmotivación por el trabajo son los efectos más frecuentes.

Por su parte Carreras, Cosculluela, Freixa, Gómez, Lucaya (2002), señalan que el fenómeno *mobbing* puede traer como consecuencia la presencia de una serie de problemas, por ejemplo, sentir inquietud constante y extensiva, minimización de sus propias cualidades, esto frecuentemente atrae la confusión que acompaña al estrés posterior al trauma, los que a su vez pueden traer como consecuencia el ausentismo, renuncia intempestiva del cargo laboral, se elevan las tasas de accidentes, se lentifica los procesos laborales y es ostensible la afectación de la calidad del mismo, etc., con las consecuencias que ello significa y que se traducen en elevados costos para la empresa y en la propia víctima de *mobbing* que puede ver seriamente dañada sus facultades y su desempeño profesional, su disposición social y lo que genera mayor desequilibrio es sin duda la desestabilización de su salud.

Por otro lado Hirigoyen (2001) postula que el *mobbing* puede presentarse con sintomatología parecida al estrés: los sujetos afectados pueden presentar cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, etc. Estos problemas se pueden complicar luego hasta convertirse en una depresión mayor. La misma Hirigoyen (2001), considera que el *mobbing* deja signos o marcas en las personas que la sufren y que pueden ir desde estrés postraumático hasta sentimientos de vergüenza y menoscabo de su propia personalidad.

Como se puede apreciar los resultados mostrados en la presente investigación y en investigaciones anteriores, nos indican que nuestras variables de estudio se correlacionan siempre y en sentido negativo en tanto queda claro que el *mobbing* puede afectar el rendimiento en el trabajo de quienes sufren este problema.

Conclusiones

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso al Rendimiento en el trabajo del *mobbing* (o acoso laboral) y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre las dimensiones del Acoso laboral “*Mobbing*” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Recomendaciones

El acoso laboral existe; por ello, todos los integrantes de la institución educativa deben de conocerlo para lograr su prevención, su identificación y así evitar los efectos destructivos que ejercen sobre los docentes y sobre la calidad de su práctica profesional. Es necesario desarrollar programas de prevención, orientación y tratamiento médico y psicológico a los docentes, particularmente a quienes ya están afectados por problemas de acoso laboral. Ya que las secuelas no se detienen y continuarán repercutiendo cual enfermedad crónica en la persona, en la organización educativa y en los educandos.

Las instituciones educativas, deben fomentar el apoyo a los docentes para generar fidelidad en ellos, debiendo definir claramente, los objetivos, las estrategias, las actividades y la autonomía a la que tienen acceso. Esto genera que estos profesionales direccionen sus actividades y esfuerzos al logro de los objetivos, generando un producto de mayor calidad.

Es indispensable crear y sostener una cultura organizacional con normas y valores que favorezcan indefectiblemente en favorecer la interacción social positiva y la negociación de conflictos como elementos de prevención contra el acoso laboral.

Es importante y posible generar un ambiente de trabajo confortable. Los administradores y miembros de la empresa educativa pueden y deben generar lazos de comunicación efectiva, esta práctica genera éxito y disminuye el riesgo de someter al estrés a los miembros de dicha organización. La comunicación defectuosa que se producen en el día a día de trabajo, la discordia y querellas que gestan envidias y comparaciones entre colaboradores puedan llevar al nacimiento del indeseable acoso laboral. La comunicación y rendimiento tienen caminos paralelos.

La administración educativa debe observarse desde todos sus extremos, las acciones administrativas deben velar por una nueva estructuración de todos los procesos ya que involucren a los docentes, educandos, padres de familia y a la sociedad entera. Los puestos de trabajo para los docentes deben sostenerse en la calidad del profesor y no en las características del género o edad. La evaluación de las competencias con la que se desenvolverán durante su práctica profesional son las que finalmente les permitirán resolver y enfrentar la problemática diaria.

Mejorar la formación y cualificación de técnicos para la selección y reclutamiento para evitar la inclusión de personas que generen obstrucción de los objetivos organizacionales de cualquier administración educativa, como los potenciales acosadores laborales. Dentro de las instituciones educativas se pueden crear estatutos, que permitan vigilar el clima laboral, que permitan a los docentes trabajar en un ambiente que es respetado y resguardado por todos, y que cualquier acto que podría representar acoso ser develado y que atravesará un proceso en el que se tomen medidas de mejora.

Se sugiere mejorar significativamente las condiciones, tanto materiales como ambientales, en que los docentes desarrollan su trabajo diario de tal manera que puedan encontrar mayores facilidades para su práctica profesional y obligaciones académicas en los distintos niveles de educación.

En la medida de que es todavía muy poca la investigación en este campo, se sugiere realizar mayores estudios acerca del acoso laboral “*mobbing*”, desde diversas perspectivas que involucren aspectos educativos, psicológicos y legales que nos permitan contar con la evidencia suficiente para plantear alternativas integrales en beneficio de los docentes y demás trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Adams, A. (1992). *Afrontar el Hostigamiento y la Intimidación en el Lugar del Trabajo*. Gestión de Personal. Volumen: 24:10.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Alanís, A. (2011). *Actuación profesional en la práctica docente*. México. 2º: Ed. Editorial Trillas.
- American Society for Quality Control. *Quality Glossary*. Recuperado de <https://asq.org/quality-resources/quality-glossary/q>
- Añorga, J. (2006). *Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. Leyes. Principios Educación Avanzada. La Habana, Cuba: Instituto Superior Tecnológico Enrique José Varona.
- Ascárate, M (2007). *Trastorno de estrés post traumático. Daño cerebral secundario a la violencia*. España: Díaz de Santos.
- Ashforth, B. (1994). *Pequeña tiranía*. Revista internacional de Psicología Industrial y Organizacional: Manchester.
- Bazo, J. (2007). *Capacidades de interacción Social y Desempeño Laboral en Docentes de las Instituciones Educativas Nacionales del Distrito del Rímac - UGEL N° 02* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.
- Björkqvist, K, Osterman, K y Hjelt-Bäck, M (1994). *Aggression remedies and bottom line impact*: Quorum Books.
- Brodsky, C. (1976). *The Harassed Worker*. Canadá. Lexington Books Heath and Company.

Carmona, C. (2014). *Trabajo Femenino y Violencia Laboral. Estudio de caso en una tienda de autoservicio* (Tesis de Maestría). Universidad Veracruzana. Xalapa, México.

Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/35052/1/carmonagarciaclaudia.pdf>

Carreras, M.V., Cosculluela, A., Freixa, M., Gómez, J., Lucaya, D. (2002). *Acoso moral en el trabajo, mobbing: Aula Médica Psiquiatría*.

Código Penal Español, (1995). Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

Código Penal Francés. (2005). Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Code_56%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Code_56%20(4).pdf)

Constitución Política del Perú. (1993). Lima: Ediciones del Congreso de la República. 1993 octubre 31.

Coronado, M. (2009). *Competencias Docentes. Ampliación, Enriquecimiento y Consolidación de la Práctica Profesional*. Buenos Aires: Noveduc.

Callomamani, R. (2013). *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Crespo, M. (2010). *El hombre avanza hacia la plenitud de su ser*. Revista cuadernos monásticos, No. 175. Brasil.

Diccionario de Lengua Española. (2014). *Real Academia de la Lengua Española: Vigésima Tercera Edición*. 2014 octubre.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), 183ª, Naciones Unidas. Sesión plenaria. Resolución 217-A. 1948 diciembre 10.

Decreto Legislativo n° 216 - 2003. Aplicación de la Directiva 2000/78 / CE. Relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Italia. 2003 diciembre 02.

- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. (89/391 -1989). Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/53>
- Duque, B. (2003). *La Espiral del Mobbing*. España: Universidad de Sevilla.
- Fast, J. (2013). *El Lenguaje del Cuerpo*. 23°. Ed. España: Kairós S.A.
- Fierro, A. (1996). *Manual de psicología de la personalidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Freud, S. (1937). *Análisis terminable e interminable*. Recuperado de <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/adultos/vazquez/Unidad%203%20Adultos%20Tausk/Freud%20-%20Análisis%20terminable%20e%20interminable.pdf>
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gimeno, J. (1992). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Buenos Aires: Miño y Davila Editores.
- González, J. (1997). *El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)*. Madrid. Recuperado de http://www.psicoter.es/_arts/97_A148_03.pdf
- González, J. (2000). *El Síndrome de Acoso Institucional*. Diario médico. Recuperado de http://gonzalezderivera.com/art/pdf/acoso_instit.pdf
- González, J. (2002). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.

- Heinemann, P. (1972). *Mobbing-gruppvald bland barn och vuxna*. Stockholm. Suecia: Natur och Kultur.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editores Mc Graw Hill.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hirigoyen, M. (2013). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. España: Paidós contextos.
- Hoel, H. y Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. University of Manchester Institute of Science and Technology. Manchester School of Management. Recuperado de <http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>
- Jiménez, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>
- Ley 1010. (2006). Acoso Laboral Comités de Convivencia. Resolución 652/12- 1356/12. Colombia. 2012 abril 30.
- Ley 13288. (2002). Ley contra el Asedio Moral en las dependencias administrativas. São Paulo. Brasil. 2002 enero 10.
- Ley del Entorno Laboral (1977). Work Environment Act (Arbetsmiljölagen). Suecia. 1978 julio 01.
- Ley de Modernización Social. (2002). Ley n° 2002- 73. Código de la Acción Social y de la Familia. Francia. 2002 enero 02.

- Ley de Prevención Sexual y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942. (2003). Decreto Supremo n° 010- 2003-MIMDES. Perú. 2003 febrero 27.
- Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo. (2002). Nueva Reglamentación sobre la Violencia, el Acoso y la Carga Psicosocial en el Trabajo. Bélgica. 2002 junio 11.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). México. 2007 febrero 01.
- Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806. (2006). D.S. n° 019-2006-TR – Perú. 2006 octubre 28.
- Ley Orgánica de Prevención. (2005). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gobierno Bolivariano de Venezuela. 2005 julio 26.
- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres N° 28983. (2007). Perú. 2007 marzo 15.
- Ley Procesal del Trabajo N° 29497. (2010). Perú. 2010 enero 13.
- Leyman, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. Violence and Victims, New York. Vol 5. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/920f1b1d76f7a6c0e366f383c6f2aaf1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=45619>
- López, G y Ventura, E. (2005). *Estudio del Mobbing en los Docentes Contratados de la ECSA, Núcleo. Monagas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín. Venezuela. Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/88/1/TESIS-352.68_L818_01.pdf
- Lorenz, K. (1993) *Estoy aquí ¿dónde estás tú?* Barcelona: RBA editores Biblioteca de Divulgación Científica.

- Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. Harcourt. New York: Brace & World
- Luna, M. (2003). *Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)*. Madrid, España: Editores GPS.
- Lyons R, Tivey H y Ball C. (1995). *Bullying at work* London: Manufacturing Science Finance Union.
- Mackenzie, K. y Symon, G (2001). *Recent approaches to the qualitative analysis of organizational culture*. England: John Wiley y Sone.
- Marcelo, C. (2009). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*. Barcelona: EUB SL.
- Martínez, J. (2009). *Correlación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Enfermeros del Hospital de Emergencia Casimiro Ulloa*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Meseguer, M. (2005). *El Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing) y su Relación con los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa Hortofrutícola*. (Tesis de doctorado). Universidad de Murcia. Murcia, España. Recuperado de <http://www.tesisenred.net/handle/10803/11034>
- Ordenanza de la Organización Sueca para la Seguridad y Salud Ocupacional conteniendo medidas contra la victimización en el trabajo, AFS 1993:17, Sección 1. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Reflexionessobreelmobbing.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2004). Serie de Protección de la salud de los Trabajadores, N° 04: Sensibilización sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/
- Organización Internacional del Trabajo (2003). Repertorio de Recomendaciones Prácticas en el Sector Servicios y Medidas para combatirlos. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo>

/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

O'Moore, M., Seigne, E., Mc Guire, L. y Smith, M. (1998). *Victims of bullying at work in Ireland. Journal of Occupational Health and Safety*. Australia and New Zealand.

Parés, M. V Congreso Nacional AMT. (2004). Trabajo y Restauración. Los Retos del Nuevo Siglo. México. Recuperado de <http://www2.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/MESA4/Cayerosm4.pdf>

Parra, L. (2011). *Vivencias y Experiencias del Acoso Psicológico Laboral en Docentes Universitarios Médicos y Enfermeras. Cali. Colombia, 2009-2010*. (Tesis de doctorado). Cali. Jalisco. Universidad de Guadalajara. México. Recuperado de [file:///C:/Users/file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-VivenciasYExperienciasDelAcosoPsicologicoLaboralEn-24880%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-VivenciasYExperienciasDelAcosoPsicologicoLaboralEn-24880%20(4).pdf)

Pérez, J. Nogareda C., C. Daza, F., Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y Acoso Sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez, J., Martín. . y López, J.. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Nota técnica de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 479). Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.

Piñuel, I y Oñate A. (2007). *Mobbing Escolar: Violencia y acoso psicológico contra los niños*. Madrid: Ed. CEAC.

Piñuel I, (2008). *Mobbing Estado de la Cuestión*. Barcelona: Gestión 2000.

- Polonio, S. (2005). *Acoso psicológico en el trabajo: mobbing*. *Revista de trabajo y Seguridad Social*. España: Ed. Julio.
- Ponce., Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. (Tesis de doctorado. Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". Matanzas, Cuba.
- Rodríguez, L. (2011). *Relación entre Mobbing (acoso laboral) y Depresión en un Centro de Llamadas*. (Tesis de Licenciatura). Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Rodriguez-Lourdes.pdf>
- Rodríguez, P. (2004). *El Acoso moral en el trabajo*, Madrid, España: Dijusa.
- Sáez, M.C.; García, M. y LLor, B. (2001). *Validación de la escala NAQ de Einarsen y Raknes sobre acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Comunicación presentada al VIII Congreso Nacional de Psicología Social. Simposio Mobbing: una perspectiva psicosocial. Torremolinos –Málaga (España).
- Saccsa, J. (2010). *Relación entre Clima Institucional y Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Salin, D. (2003). *Ways of explainig worplace bullying. Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*. Finlandia. Recuperado de https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/283/salin_HR_2003.pdf
- Sexta Encuesta Europea Sobre las Condiciones de Trabajo (20015). Fundación Europea para las Mejoras de la Condiciones de Vida y de Trabajo.
Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

- Siegel, S.; Castellan, N.J, 1995. *Estadística no paramétrica aplicada a las Ciencias de la Conducta*. México: Editorial Trillas.
- Sierra R (1994). *Ciencias sociales. Epistemología, Lógica y Metodología*. Madrid: Paraninfo.
- Soto, A. (2012). *Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Soto-Ana.pdf>
- Taboada, R. (2013). *Mobbing, Riesgos Psicosociales y Psicosomáticos en Administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo*. (Tesis de doctorado). Universidad de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Texto Único Ordenado del DL n° 728. (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral. D.S. N° 003-97-TR. Perú. 1997 marzo27.
- Tinbergen N. (1969). *The study of instinct*. Oxford: Claredon Press.
- Thylefors, I. (1987). *Exclusión y mobbning en el trabajo*. Estocolmo: Naturaleza y cultura.
- Tulic, M. (1996). *Una Evaluación a las Políticas Públicas*. Revista Iberoamericana de Educación. N° 10. Madrid. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/rie10a06.pdf>
- Valdés, H. (2006). Artículo: *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. ICCP, Cuba. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdes, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno

%20del%20docente.pdf

Vezub, L. (2007). *Revista del Currículum y Formación de Profesorado*. Universidad de Granada. Vol. 11. N° 01. España.

Wilson, CB (1991). *Businesses suffer from workplace trauma*. USA: Personnel Journal .Julio.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2001). *Bullying en el Trabajo. Tendencias recientes en la Investigación y la Práctica*. Revista Europea de Trabajo y Organización Psicológica. 10,4.

Zorrilla, S. (2007). *Introducción a la metodología de la Investigación*. México: Océano.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Relación entre el Acoso Laboral *Mobbing* y Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 - Comas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño	Población	Instrumentos	Estadísticas
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p>	<p>Variables de estudio</p> <p>- Acoso laboral “<i>Mobbing</i>”</p> <p>- Práctica Profesional Docente</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Investigación básica</p>	<p>La población estará conformada por la totalidad de los docentes de las instituciones educativas estatales de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p>	<p>Inventario de Acoso Laboral (<i>Mobbing</i>) de Raknes y Einarsen</p> <p>Inventario de Práctica Profesional Docente de Jenny Bazo</p>	<p>-Media Aritmética</p> <p>-El Coeficiente Alfa de Cronbach</p> <p>-Rho de Spearman, U de Mann</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión acoso al Rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión acoso al Rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión acoso al Rendimiento en el trabajo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en</p>	<p>Variables controladas</p> <p>-Edad</p> <p>-Sexo</p> <p>-Condición Socioeconómica</p> <p>-Nivel de Instrucción</p> <p>-Tiempo de servicios</p>	<p>Diseño descriptivo correlacional.</p>	<p>Muestra probabilística de tipo estratificado clasificando a los docentes de acuerdo a los Instituciones educativas de procedencia.</p>		

<p>Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica</p>	<p>profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión Otras formas de acoso del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la</p>	<p>profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión acoso organizativo del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Otras formas de acoso Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la</p>					
---	--	---	--	--	--	--	--

<p>Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p> <p>¿Qué relaciones existen entre las dimensiones del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas?</p>	<p>Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Establecer las relaciones que existen entre las dimensiones del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p>	<p>Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p> <p>Existen relaciones significativas entre las dimensiones del Acoso laboral “<i>Mobbing</i>” y las dimensiones de la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

Cuestionario NAQ-RE

Edad.....Sexo..... Tiempo de servicios.....
 Colegio.....
 Estado Civil: Soltero Casado Conviviente
 Condición laboral: Nombrado Contratado

Durante los últimos seis meses ¿con qué frecuencia se ha visto sometido a las siguientes situaciones en su trabajo? Por favor, indíquelo según la escala que aparece a continuación:

- 1 = Nunca
- 2 = De vez en cuando
- 3 = Una vez al mes
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Diariamente

1. Se le oculta información necesaria de modo que dificulta su trabajo	1 2 3 4 5
2. Se producen insinuaciones sexuales que usted no desea	1 2 3 4 5
3. Se realizan comentarios hacia usted que en su opinión son ridículas o insultantes	1 2 3 4 5
4. Se le indica que realice un trabajo inferior a su nivel de competencia o preparación	1 2 3 4 5
5. Se le priva de responsabilidad en las tareas laborales	1 2 3 4 5
6. Percibe cotilleos o rumores sobre usted	1 2 3 4 5
7. Se le excluye de actividades sociales con los compañeros de trabajo	1 2 3 4 5
8. Se realizan comentarios ofensivos sobre usted o su vida privada	1 2 3 4 5
9. Se le insulta verbalmente.	1 2 3 4 5
10. Recibe atenciones en razón de su sexo que no desea	1 2 3 4 5
11. Recibe insinuaciones o indirectas diciéndole que debería abandonar el trabajo	1 2 3 4 5
12. Recibe amenazas o abusos físicos.	1 2 3 4 5
13. Se le recuerda persistentemente sus errores.	1 2 3 4 5
14. Percibe hostilidad hacia usted	1 2 3 4 5
15. Se le responde con silencio a sus preguntas o intentos de participación en las conversaciones	1 2 3 4 5
16. Se infravalora el resultado de su trabajo	1 2 3 4 5
17. Se infravalora el esfuerzo que realiza en su trabajo	1 2 3 4 5
18. Sus puntos de vista u opiniones no son tenidos en cuenta	1 2 3 4 5
19. Recibe mensajes o llamadas telefónicas ofensivas	1 2 3 4 5
20. Se siente objeto de bromas de mal gusto	1 2 3 4 5
21. Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en que sea hombre o mujer	1 2 3 4 5
22. Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en su edad	1 2 3 4 5
23. Se siente explotado en su trabajo	1 2 3 4 5
24. Percibe reacciones molestas de los compañeros debido a que trabaja demasiado	1 2 3 4 5

Cuestionario de práctica laboral docente

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....

Estado Civil: Soltero Casado Conviviente

Condición laboral: Nombrado Contratado

A continuación se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe el trabajo docente que realiza. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo ha como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Responde a todas las pregunta y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas

Asisto normalmente a clases.	1	2	3	4	5
Tomo como punto de partida los conocimientos previos de los alumnos.	1	2	3	4	5
Evalúo permanentemente el aprendizaje de los alumnos.	1	2	3	4	5
Programo trabajos en grupo.	1	2	3	4	5
He previsto los materiales necesarios para el desarrollo del curso.	1	2	3	4	5
Motivo y despierto interés en los asistentes a clase.	1	2	3	4	5
Trato de ser ameno en sus intervenciones.	1	2	3	4	5
Soy puntual en la asistencia a clase.	1	2	3	4	5
Permito la práctica y el ejercicio de nuevos aprendizajes	1	2	3	4	5
Propicio la auto evaluación de los alumnos.	1	2	3	4	5
Fomento la organización al interior de cada grupo.	1	2	3	4	5
Refuerzo los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
Procuro ser eficiente académicamente y me preocupo por los alumnos.	1	2	3	4	5
La metodología que utilizo permite la participación activa de los estudiantes.	1	2	3	4	5
Comunico oportunamente la fecha de los exámenes.	1	2	3	4	5
Desarrollo contenidos conceptuales.	1	2	3	4	5
Registro los avances que logramos en el curso.	1	2	3	4	5
Establezco acuerdos y criterios que permiten el trabajo en grupo.	1	2	3	4	5
Motivo el interés de los alumnos por los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.	1	2	3	4	5
La metodología que utilizo se adecua a los objetivos y contenidos de los cursos.	1	2	3	4	5
Cumplo con los horarios de clase.	1	2	3	4	5
Desarrollo proyectos de investigación en clase.	1	2	3	4	5
Evalúo en forma integral, teoría y práctica.	1	2	3	4	5
Realizo motivación inicial y permanente.	1	2	3	4	5
Busco consolidar los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
Tengo la mejor disposición para atender consultas sobre los trabajos.	1	2	3	4	5

Tengo capacidad para transmitir con claridad mis ideas.	1	2	3	4	5
Entrego las notas de los exámenes oportunamente.	1	2	3	4	5
Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.	1	2	3	4	5
Mantengo actualizado mis registros.	1	2	3	4	5
Propicio la participación activa de mis alumnos.	1	2	3	4	5
Los alumnos pueden utilizar los materiales educativos.	1	2	3	4	5
Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.	1	2	3	4	5
Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.	1	2	3	4	5