



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la
Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br, FALCONI MENDEZ, Carolina

ASESOR:

Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, Eleodoro,

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talentos Humanos

PERÚ – 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'ASUNCION RAMON', written over a horizontal dotted line.

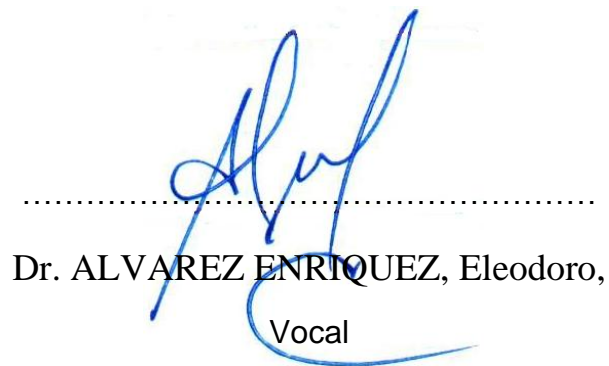
Mg. ASUNCION RAMON, Lezcano Tello

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JAIME ANDIA', written over a horizontal dotted line.

Dr. JAIME ANDIA, Mario

Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'ALVAREZ ENRIQUEZ', written over a horizontal dotted line.

Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, Eleodoro,

Vocal

Agradezco primeramente a Dios, en segundo lugar, a mi querida Madre Julia Méndez Arias, y mis queridas hijas Diana, Valentina, Anthony y mi gran amor Wilber quienes fueron mi fuerza incondicional quienes me dieron su aliento para seguir mis estudios, ...

Carolina

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, por darnos la oportunidad y contribuir en nuestra superación profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por su constante apoyo y habernos contagiado su espíritu universitario.

Al asesor Dr. Eleodoro Álvarez Enríquez, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Huamanga, por su colaboración con el desarrollo de la presente investigación.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada “El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018”, con la finalidad de conocer la relación que existe entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la institución mencionada, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema General	25
1.4.2. Problema específico.	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis específico	27
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivos específico	28
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	30
2.2.1. Variable	30
2.2.2. Operacionalización de variables	30
2.3. Población, muestra	31
2.3.1. Población	31
2.3.2. Muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad.	32
2.4.1. Técnica.	33
2.4.2. Instrumento	33
2.4.3. Validez	34
2.4.4. Confiabilidad.	34

2.4.5. Ficha técnica	35
2.5. Método de análisis de datos	35
2.6. Aspecto ético	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	53

RESUMEN

La presente investigación titulada “El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018”, con la finalidad de conocer la relación que existe entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la institución mencionada. Para el desarrollo de la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento, con el que se recopiló la información respecto a las variables en estudio y poder de esta manera determinar el nivel de relación existente. La investigación, al ser de tipo descriptivo y diseño correlacional, utilizó el tratamiento estadístico Tau b de Kendall con la finalidad de determinar el nivel de correlación y el nivel de significancia. Los valores hallados mediante la prueba de correlación e hipótesis permiten concluir que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018. (Tb= 0,462, p= 0,021)

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral / desempeño laboral.

ABSTRACT

This research entitled "Workplace Harassment and Worker Performance in the Local Educational Management Unit Ayacucho-2018", with the purpose of knowing the relationship that exists between workplace harassment and employee performance in the aforementioned institution. For the development of the research, the questionnaire was used as an instrument, with which the information regarding the variables under study was collected and power to determine the level of existing relationship. The research, being of descriptive type and correlational design, used the statistical treatment Tau b of Kendall with the purpose of determining the level of correlation and the level of significance. The values found through the correlation test and hypotheses allow us to conclude that there is a moderate significant relationship between workplace harassment and worker performance in the local Educational Management Unit Ayacucho- 2018. (Tb = 0.462, p = 0.021)

KEY WORDS: Workplace harassment / job performance.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El talento Humano que poseen los trabajadores públicos al adentrarse dentro de una institución es la esencia para una buena prestación de servicio, así como para el logro de la gestión y el rendimiento del trabajador. El presente trabajo tiene como objetivo fundamental Analizar la Relación entre “El acoso laboral y Rendimiento Laboral en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho - 2018”.

El acoso laboral es un problema tan antiguo que aqueja a los trabajadores de los diversos países del mundo, y que en estos últimos años se ha visto incrementada de manera vertiginosa, por lo que se observa a muchos de los trabajadores siendo hostilizados, marginados y vejados por sus superiores y compañeros de trabajo, buscando en algunos casos que estos se aborrezcan y terminen marchándose de su centro de trabajo. Es un problema tan antiguo como el mismo trabajo que, a pesar de estar en vigencia el derecho del trabajo, este problema se ha seguido manifestando y quizá con mayor nitidez.

El trabajador es el que genera la producción a través de los diversos medios con las que cuenta la institución, por lo que es indispensable que estos cuenten con un lugar adecuado para el cumplimiento de sus funciones. Con mucha pena se observa que un buen número de trabajadores es acosado laboralmente en sus centros de trabajo. Tan delicado es el problema que en muchos de los casos deben soportar el acoso en silencio con la finalidad de mantenerse en sus puestos de trabajo.

con mucha preocupación observamos que el acoso laboral no diferencia la idiosincrasia del pueblo, el nivel cultural de su gente, la religión, el nivel de educación de los ciudadanos; el acoso se presenta en todo nivel y estrato social, de tal manera que afecta en los aspectos físico y psicológico de las personas, mostrando en sus inicios acciones insignificantes que pasan inadvertidos que a la larga se convierten en un problema con ribetes de escándalo en el mundo laboral de los trabajadores.

En este contexto, conocer y determinar la presencia o no del acoso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, es una tarea indispensable con el que se encuentran los trabajadores, puesto que esta entidad por la función que cumple es emblemática para los maestros y se constituye como una de las instituciones más representativas que vela por el desarrollo de la educación en nuestra región, y por ende por el cumplimiento de la convención laboral y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores en la educación.

A la luz de estos problemas podemos decir que nos encontramos ante la presencia de un elemento nocivo y destructor del ambiente o clima laboral, contra el cual no se tiene todavía hasta el momento el antídoto capaz de conjurar el desarrollo de este problema; es decir, que no se cuenta con los medios capaces que puedan extinguir los problemas relacionados a la violencia física, psicológica, verbal y sexual.

Precisamente, con la finalidad de conocer el estado actual y el nivel de relación de las variables en estudio, de tal manera que en base a los resultados hallados se puedan reorientar la marcha institucional respecto al desempeño laboral y problemas de acoso laboral. Asimismo, los resultados de esta investigación servirán como elemento fundamental para el desarrollo de investigación que posibilite la mejora de este problema.

1.1 Trabajo Previo.

Para el desarrollo de la investigación se ha acudido a diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de obtener información referida a las variables acoso laboral y desempeño laboral, por lo que a continuación se presenta los siguientes antecedentes.

A nivel internacional

Orozco (2014) desarrolló el trabajo de investigación titulada: Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones. Investigación desarrollada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, realizada en una muestra de 7 trabajadores, con un diseño etnográfico y tipo cualitativo, en el que se utilizó como instrumento la entrevista y la observación. En ella se concluye que:

El acoso laboral a un grupo de trabajadores masculinos tuvo efectos negativos en su desempeño laboral, de acuerdo a la condición personal de cada trabajador, situación que genera desmotivación, inestabilidad emocional y resquebrajamiento físico, así como inseguridad en su centro trabajo.

Los resultados están supeditados a la situación particular de cada persona, de tal manera que el acoso laboral genera en los trabajadores y en la institución resultados negativos.

Morales (2014) presentó la tesis titulada: Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico. Realizada en la Universidad de León de Puerto Rico, de diseño descriptivo explicativo, aplicada a una muestra de 202 maestros en una investigación de tipo mixta, en el que se utilizó el cuestionario para la recopilación de los datos, en ella se concluye que:

Los docentes que son sometidos al acoso laboral perciben que su desempeño laboral disminuye sustancialmente, por lo que se confirma la hipótesis general formulada. Por otro lado, desde el punto de vista cualitativo se concluye que los maestros que son acosados laboralmente tienden a disminuir su rendimiento laboral.

Los efectos que produce el acoso laboral generan trastornos en el aspecto físico, expresados en problemas cardiovasculares; y en el aspecto psicológico expresados en el estrés y la depresión en los trabajadores.

Soto (2012) desarrolló la investigación titulada: Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en una muestra de 40 personas en las que se recopiló los datos mediante el cuestionario, y se concretó mediante el diseño correlacional en una investigación de tipo descriptiva. En ella se concluye que:

Los resultados muestran que entre la variable acoso laboral y autoestima existe una baja y negativa relación, esto quiere decir que, a mayor presencia e intensidad de acoso laboral, menor es el nivel de autoestima. Por otro lado, no existe relación entre la edad y el género de los investigados. La relación que existe es entre acoso laboral y autoestima y antigüedad de los trabajadores.

Nacional

Casahuilca (2016) desarrolló la tesis titulada: Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015. Investigación realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Desarrollada en una muestra de 66 trabajadores, mediante el diseño correlación en una investigación de tipo descriptivo, en el que se recopiló datos mediante el cuestionario, en el que se concluye que:

Existe relación inversa y significativa entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca, lo que significa que a mayor presencia de acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral.

El nivel de motivación laboral de los trabajadores es bajo debido a la falta de incentivos, situación que genera limitaciones en la producción de cada trabajador. Por otro lado, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores

del Centro de Salud de Chilca solo regular que guarda relación con la falta de incentivos.

Hidrugo y Pucce (2016) presentaron la tesis titulada: El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. Desarrollada en la Universidad Señor de Sipan, de tipo no experimental y diseño correlacional, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario y se aplicó en una muestra de 19 trabajadores. En ella se concluye que:

Existe relación entre rendimiento laboral y desempeño laboral, debido a que los colaboradores perciben de esta manera. Sin embargo, estos resultados deben complementarse con una evaluación que permita conocer con mayor grado de objetividad estos resultados.

Regional.

De la Cruz y Huamán (2016) desarrollaron la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015. Investigación plasmada con el diseño correlacional como parte de un tipo aplicada de investigación, ejecutada mediante un cuestionario como instrumento en una muestra de 32 trabajadores. En ella se concluye que:

Existe una relación positiva y media entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015.

1.2 Teoría relacionada al tema.

Acoso laboral

Este tema cobra importancia en los años ochenta por el investigador Heinz Leymann (1996). Este autor a principios del año sesenta se identificó conductas no apropiadas en las instituciones educativas y posteriormente se trasladó a las empresas. De acuerdo a las opiniones de Riquelme (2006), sustenta que se habla de este malestar a profundidad en los años ochenta y en dicha década se llega a definir, describir y realizar las primeras investigaciones. Entre los primeros estudios referidos a este tema está en los planteamientos de Konrad Lorenz. Este utilizó vocablos en inglés que son el to mob, refiriéndose a estudiar la conducta de ciertos animales, en dichos grupos los más débiles, en ocasiones, atacaban a los más fuertes. Por ello, el hostigamiento en el trabajo es conceptualizado por diversos autores como una actitud referida a comportamientos agresivos que se identifican en cierto grupo de personas que comparten los ambientes de trabajo; es decir, no existe un trabajo ético entre profesionales. Dicha actividad se realiza de la siguiente manera, una persona o varias enfrentan a una persona por sus deficiencias tanto físicas como psicológicas y ante este hecho, el acosado se ve en la necesidad de tomar medidas para dar solución al hecho inesperado.

Por su parte, Rojo y Cervera (2005) quienes citan a Hirigoyen (1999), en el que explican este tema como un comportamiento en la cual se ve una actitud ofensiva o abusiva; expresadas a través de palabras soeces, gestos inapropiados y escritos con contenidos desagradables que perjudica la personalidad de los individuos y esto incide en su trabajo, desarrollándose un ambiente o clima laboral tenso.

De acuerdo a Fuertes (2004), explica esta problemática como aquella rebelión entre las personas y que surgen a partir de las lamentaciones que realiza el individuo acosado o atacado.

De la misma manera, Fuertes (2004) cita a Piñuel (2000), quien detalla este punto como las acciones realizadas para amedrentar, limitar, someter, debilitar y dilapidar las emociones e inteligencias de las personas acosadas

para desprenderlas de la institución o simplemente, se realiza como un hecho de desfogue que realiza el acosador hacia sus víctimas.

En definitiva, se denomina acoso laboral todo comportamiento que inicia por parte de las personas con altos cargos jerárquicos sobre sus subordinados para menospreciar las labores que puedan ejercer dentro de sus ambientes de trabajo.

Fases del acoso laboral

Para establecer las fases de este malestar, según Glasl (1982) citado por Zapf y Groos (2001), quienes consideran tres puntos muy importantes y son:

Se denomina a la primera como racionalidad y mando, que consiste en las primeras descripciones del problema racional que es provocada por las alteraciones internas de la empresa. Las personas que están inmersos en estos problemas tratan de buscar la solución; es decir, se interviene de manera horizontal en la cual se trabaja de manera cooperante y dar solución a la dificultad. Estos individuos hacen frente al problema de manera razonada y jerarquizada.

Dentro de esta primera fase se encuentran tres momentos muy importantes. El primero que viene a ser el trabajo cooperativo ante situaciones adversas. En relación al segundo momento es dar una serie de soluciones frente a la adversidad y finalmente, el tercer momento, es dar mayor importancia a los sucesos que a los propios comentarios.

La ruptura de la relación se da cuando las dificultades importantes se desvanecen y las personas empiezan a tener problemas entre sí. En esta segunda fase, se asume que los problemas identificados resultan difíciles solucionarlos y por ello lo evaden.

La última y tercera fase viene a ser la agresión y la destrucción. Dentro de esta se identifican las primeras contraposiciones de ideales y deja de lado a uno de ellos. No se llega a establecer las medidas de solución y los que participan en esta solo se evocan en buscar un cataclismo.

Los problemas de acoso se inician en lugares donde prima una administración inadecuada. Esos problemas son identificados en una mala distribución, reglamentos inapropiados que velen por el deber y derecho de los integrantes de la empresa y un inadecuado asignamiento de quehaceres.

Conductas propias del acoso laboral

De acuerdo a los planteamientos de Oviedo (2012), se consideran varios comportamientos producto del acoso laboral. Cada una de ellas se describe a continuación:

No se llega a apreciar el valor real de la actividad realizada por el trabajador.

Se evidencia una serie de falencias cuando no las hay.

No se da el valor apropiado a las ideas de los trabajadores que puedan contribuir a la empresa.

Descalificación en cualquier ambiente del trabajo y esto se tolera porque existe una serie de amenazas.

Utilización de términos grotescos al referirse a la persona que es afectada por el acoso.

Se evidencian críticas por la apariencia psicofísica y en especial, por sus ideales.

Presencia de maltrato físico.

Insulto a la formación del profesional.

Coerciones a las personas trabajadoras por sus ambientes íntimos. Implementación de acciones extralaborales a los trabajadores sin ningún motivo alguno.

Se evidencia las llamadas de atención sobre cualquier asunto que no amerita y la prohibición de ciertos derechos que tiene la persona acosada.

Se conoce escritos que contienen mensajes ofensivos que dañan la personalidad del individuo acosado.

Realizar comentarios con contenidos sexuales.

Tipos de Acoso

Este malestar social puede ser identificado de distintas maneras y se da en variados ambientes de labor. Por su parte Mansilla, que cita a Leyman (1990), menciona que el acoso laboral se presenta en diversas situaciones en función al cargo que se desempeña en la empresa o institución. La tipificación se detalla en las líneas siguientes.

Acoso laboral ascendente

Se considera dentro de esta aquella actividad en la cual la persona con mayor cargo jerárquico es afectado por una o diversas personas que tengan cargos menores en la empresa.

El comportamiento que se identifica en este tipo de acoso es cuando un individuo no acepta como jefe a una persona al cual consideran inferior o inadecuado para el cargo que va ejercer. Las motivaciones que dan origen a este malestar es cuando no se tolera al gerente o superior en el cargo, pero en ciertas ocasiones se da porque los subalternos reaccionan al autoritarismo ejercido por el director al realizar ciertas acciones o cuando se asume decisiones importantes.

Acoso laboral descendente

Este problema se identifica cuando un trabajador que ocupa un puesto menor que otro es afectado por la actitud acosadora de varios trabajadores con cargos mayores. Se puede decir que esta dificultad ocasiona problemas relacionados con la salud mental; es decir, busca la destrucción de la persona en su totalidad. Se afirma también la existencia de un acoso estratégico que consiste en la renuncia obligatoria sobre una persona a su trabajo. Por último, se puede identificar un acoso institucional cuando es considerado como herramienta de administración sobre la persona.

En suma, este tipo de acoso se evidencia cuando la persona que tiene un alto cargo jerárquico ejerce cierto hostigamiento sobre sus subalternos; todo esto busca la desestabilización emocional de la persona que trabaja.

Acoso laboral horizontal

Este malestar se presenta en un mismo ambiente laboral y en la cual existe una persona afectada.

Se evidencia este mal al momento de ejercer una autoridad sobre ciertas personas que comparten el mismo ambiente de trabajo; es decir, es el ataque que se da a una persona más débil en el ambiente laboral y puede ser por defectos físicos y psicológicos.

Consecuencias del acoso laboral

La importancia que cobra este hecho anómalo se refiere a las secuelas que puede recabar la persona que atraviesa este malestar. Estas no se presentan de la misma manera en los individuos porque puede ser sobrellevada de distinta forma de acuerdo a las destrezas que permiten hacerle frente, en términos de Mansilla. Por ello, se desarrolla del modo siguiente:

Consecuencias psicológicas:

Entre los problemas que trae consigo, en este punto, vienen a ser los problemas relacionados con el estrés, alteraciones en el organismo, dificultades emocionales reflejadas en la depresión y desesperación. Este último, trae consigo las sintomatologías como:

- Ideas perturbadoras y pesadillas repetitivas.
- Se asume respuestas negativas sobre ciertos eventos que no traen seguridad o son simplemente que provocan miedo.
- Presenta un comportamiento predispuesto a enfadarse en cualquier momento.
- Serios problemas al momento de interpretar un evento o suceso.
- No presenta un aprecio por su persona y aislamiento de los demás.
- No muestra seguridad al momento de aprender; es decir, existe un desinterés.
- Están propensos a suicidarse.

Consecuencias físicas

Las secuelas que trae este acoso están identificados en los siguientes puntos y son: las dificultades relacionadas con el aspecto fisiológico que consiste en malestares relacionados con el estómago. Otro de los problemas está referido a los cambios de comportamiento que tiene el individuo frente a una situación problemática. A su vez, también se identifican alteraciones en el sistema nervioso y qué malestares son identificados en la persona que tiene este malestar social. De la misma manera, se identifica malestares físicos por medio de dolores en el cuerpo. Complementando a esta serie de problemas se identifica las dificultades al momento de dormir; es decir, no conciben el sueño placentero que es perturbado durante el tiempo de descanso. Finalmente, se identifica el cansancio en la persona porque no está listo para enfrentar la problemática y a su vez, carece de una actitud favorable.

Consecuencias familiares

Los acosos pueden identificarse en el lugar donde se trabaja como también en el entorno familiar.

Las consecuencias provocadas por el acoso recae directamente sobre los demás miembros de la familia y entre ellos: los hijos y la pareja. Las tensiones, cambios de conducta, las depresiones, deficiencias de concentración, desgano sobre sí son las conductas que pueden ser observadas por los integrantes de su familia.

Otros problemas observables, en términos de Mansilla, vienen a ser que estas personas se convierten en agresivas y están en constante discusión dentro del entorno familiar.

Consecuencias sociales y laborales

Las personas acosadas pueden presentar problemas en su diario vivir y son desarrolladas en los siguientes apartados.

- **Desarrollo de la susceptibilidad:** Un individuo dentro de esta consecuencia no acepta las críticas que puedan desprenderse de su persona

y adoptan la desconfianza entre sus semejantes. Este tipo de problema orienta a la persona acosada a asumir una conducta de aislamiento.

- **Sentimiento de ira y rencor contra los agresores:** Este punto hace referencia a que la persona afectada por este mal no llega a aceptar a trabajar de manera apropiada con su acosador; es decir, es el odio a dicha persona.

- **Pérdida de contactos sociales:** La persona afectada por este acoso llega a asumir una conducta evasiva de sus semejantes y llegando a no aceptarlos como individuos para trabajar cooperativamente; todo esto es producto por la falta de enfrentar la situación problemática.

Los efectos que son producidos por el acoso laboral pueden llegar a ser muy deprimentes por no saber atenderlo en su debido momento. Es por ello, se debe conocer lo esencial del lugar de trabajo en la cual se prestará un servicio. En definitiva, una persona acosada no muestra un correcto desempeño en su trabajo y muestra comportamientos inapropiados entre sus colegas; todo esto se ve identificado en problemas mentales y físicos.

Desempeño laboral

De acuerdo a Bittel (2000), el desempeño es visto por las propias exigencias que tendrá el trabajador dentro de su empresa. Por ello, este tema es definido como aquella habilidad y conocimiento que refuerza el quehacer del subordinado que ayude a lograr las metas del organismo.

Por su parte Ghiselli (1998), indica que el desempeño laboral está enmarcado por cuatro puntos muy importantes y vienen a ser: la estimulación, competencias personales, compromiso con la función, circunstancias para avanzar.

Se asume que el desempeño está enmarcado en un trabajo conjunto, que debe desarrollar el subordinado, de cualidades y competencias para alcanzar objetivos generales que estén dentro de las normas establecidas y con miras al cumplimiento de la misión en la sociedad.

Complementado a esta, en términos de D' Vicente (1997) citado por Bohórquez (2004), intenta definirlo como aquel nivel que debe alcanzar la

persona en beneficio de la empresa. Es por ello, se debe asumir que el desempeño recae en acciones verídicas que pueden llegar a medirse.

Stoner (1994), la conceptualiza como aquella labor que realiza la persona de manera pertinente y que está orientada a cumplir metas de las empresas o la organización. En relación a este planteamiento, el desempeño laboral está sujeto al cumplimiento de ciertas funciones que debe ser realizado por la persona que trabaja de forma adecuada con miras a cumplir objetos observables.

En términos de Chiavenato (2002), se concibe como el trabajo realizado de manera oportuna por el trabajador al interior de una institución y se considera importante para la misma porque su trabajo es indispensable y se siente satisfecho con su labor. Es por ello, que el trabajo de la persona viene a ser la unión entre la conducta y el resultado. Por esta razón, se debe velar primero por el comportamiento para luego tener una serie de acciones adecuadas. Se asume que el desempeño orienta el desenvolvimiento en el trabajo. Esto orienta a tener en cuenta que las habilidades del individuo al realizar una serie de acciones debe estar condicionado por la evaluación porque gracias a este se obtendrá un buen rendimiento al momento de producir un servicio o bien.

Evaluación de desempeño

Para González (2006), la evaluación de desempeño es un procedimiento de calificación de la persona al desempeñar una función y de las aptitudes que utiliza para desarrollarse.

Por su parte Robbins y Judge (2013) alega sobre las evaluaciones del personal, al interior de las empresas, solo se abocan a ver la manera de cómo trabaja y de acuerdo al puesto que desempeña. Hoy en día, en los organismos de este siglo, no solo ven el trabajo; sino muchos aspectos relacionados con el colaborador y atribuyen al desenvolvimiento laboral en tres comportamientos muy importantes.

El primero que viene a ser el Desempeño de las tareas. Hace referencia a que se debe cumplir con los deberes y compromisos porque intervienen en la elaboración de cualquier servicio; es decir, es una labor administrativa.

El segundo es el Civismo. Se enmarca a las medidas adoptadas dentro del plano psicológico de la empresa; es decir, existe un trabajo colaborativo porque es la ayuda entre todos los que participan en la empresa para cumplir los objetivos mayores. Dentro de esta se considera también la cordialidad existente entre compañeros, se realiza apreciaciones positivas de sus colegas de trabajo como de la misma institución.

Finalmente, el tercero, que viene a ser la falta de productividad. Este hecho perjudica las distintas medidas adoptadas por la institución para el mejoramiento. Se evidencia esta conducta cuando existe hurto, deterioro sobre ciertos ambientes de la empresa, comportamientos agresivos y el ausentismo al trabajo reiteradas veces.

Teoría de evaluación de desempeño

Al respecto, según Chiavenato (2009), sostiene sobre la evaluación como una forma constante de hacerlo sobre el ambiente en la cual nos desarrollamos; es decir, los individuos realizan la evaluación sobre cualquier hecho que llame su atención como por ejemplo los fenómenos económicos que sucede en el mundo, el desarrollo de un país.

La estimación al trabajo realizado es un hecho de la cotidianidad y usual en el desarrollo de la persona. De la misma manera, es muy común oír este término en cualquier institución porque velan sobre cómo se va avanzando en determinados sectores. A su vez, realizan evaluaciones sobre los productos; es decir, velan por la calidad, cantidad de producción, asistencia al usuario, y en especial, el trabajo del hombre. En suma, cada individuo que compone una compañía es de vital importancia porque son quienes dan sentido al funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, en tiempos modernos, las empresas ya no consideran oportuno ciertas dificultades y no se dedican a solucionar ciertas dificultades halladas. Es por ello, que el papel de estas compañías ha cambiado porque solo les interesa un desenvolvimiento adecuado del personal en cada instante mientras se encuentre dentro de la organización.

En definitiva, el trabajo de la persona dentro de la empresa está condicionada a ciertos problemas no previstos que se puedan presentar. Estos problemas adquieren distintas formas de acuerdo a las características particulares de las personas y factores externos que podrían intervenir.

Factores de la Evaluación del Desempeño Laboral.- Cuando se realiza las evaluaciones hacia el personal se debe considerar los múltiples elementos externos que pueden influir en su labor dentro de la empresa y de la misma manera el método que se utiliza para evidenciar dicho trabajo. Entre esos hechos externos están vinculados en la eficacia de trabajar, la duración de la labor, preparación para el lugar a trabajar, seguridad, organización, registro de precio, empatía con sus semejantes, trato con el inspector y trabajo con el público y cumplimiento de compromisos.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral.- La correcta implementación, ejecución de mecanismos que evalúen el trabajo del personal brinda muchas facilidades en el tiempo. Entre las personas más favorecidas vienen a ser el trabajador, el gestor, la empresa y el entorno social.

Métodos de la Evaluación del Desempeño.- Cuando se pretende evaluar a los colaboradores, se debe asumir una serie de mecanismos adecuados para cada trabajador porque cada uno de ellos posee rasgos muy distintivos. Este cobra vital importancia cuando se obtiene las calificaciones finales. Evaluar a los trabajadores es un procedimiento para aproximarse al tipo de rendimiento que tiene. Es por ello, que se considera como unos mecanismos en la recolección de las informaciones para ser anotadas, analizadas y comunicadas con fin de optimizar la labor del personal en la institución respectiva. De esta se concluye, que las evaluaciones de la labor son mecanismos de comunicación al interior de una compañía. Entre los mecanismos de calificación al trabajador vienen a ser: la serie gráfica, selección impuesta, trabajo de campo, sucesos gráficos, contraste entre semejantes, estimaciones de la competitividad.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Las apreciaciones sobre el trabajo realizado desembocan en diversas metas, una de las más importantes es cuando ayuda en la conducción de la institución en la toma de acuerdos sobre las personas que trabajan en el interior y saber recompensar su labor en dicho organismo. De la misma manera, contribuye a conocer las dificultades que presenta el personal e implementar acciones de mejora para potencializar las destrezas de cada uno de ellos.

Principios de la evaluación. Las calificaciones que se asigna a la labor del personal están basado en tres puntos y son:

Relevancia.- Dentro de este punto, las puntuaciones de desenvolvimiento del personal son muy importantes para establecer las distintas acciones que guía la labor del trabajador y también para conocer ciertos puntos que indiquen el avance producto del trabajo de los integrantes del organismo.

Equidad.- Dar una evaluación del representante y de sus colaboradores de acuerdo a ciertos criterios que determinan su desempeño en relación al área donde labora y de esa manera, contrastarlo con las metas al cual se pretendía llegar en dicho sector. Esta acción se desarrolla en estricto cumplimiento con la firmeza, honestidad e integridad total.

Confiability.- Las calificaciones finales son maneras de dar a conocer los criterios requeridos para laborar en un nuevo lugar y esta obedece a las exigencias que demanda el representante de la institución para que logre alcanzar las metas esperadas de forma global como también personal.

Confidencialidad.- Saber comunicar los resultados obtenidos luego de la evaluación y se comunique, de manera apropiada, a la persona acreditada para su conocimiento.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema General:

¿Cuál es relación que existe entre el acoso laboral y el desempeño del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga-2018?

1.4.2. Problema Específico:

¿Cuál es la relación que existe entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018?

1.5. Justificación del estudio.

El desarrollo de la investigación se justifica en base a los siguientes aspectos que se detallan a continuación:

Conveniencia. Considero que la investigación será de conveniencia debido a que viabilizará la posibilidad de conocer la relación existente entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, con el objetivo de tomar las medidas en base a los resultados hallados.

Relevancia social. El desarrollo de la investigación se considera relevante debido a que en base a los resultados obtenidos se buscaran mejorar los

niveles de desempeño laboral de los trabajadores, lo que indudablemente redundará en beneficio de los usuarios, generando de esta manera una mejora de la calidad de servicio que ofrece la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga.

Implicancias prácticas. Con el desarrollo de la investigación, los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, podrán analizar la situación actual del desempeño laboral y los problemas relacionados al acoso laboral, y tomar las medidas correctivas con el objetivo fundamental de elevar la calidad de atención que se ofrece a los usuarios, que en este caso son los maestros de su jurisdicción.

Valor teórico. La plasmación de la investigación se justifica desde el valor teórico, debido a que permitirá conocer las diversas teorías existentes respecto a las variables acoso laboral y desempeño laboral, de tal manera que las acciones de los trabajadores se encuentren sustentadas en teorías vigentes existentes, sean estas para obrar correctamente o rechazar las acciones negativas principalmente relacionadas con el acoso laboral.

Utilidad metodológica. Desde el punto de vista metodológico la utilidad de la presente investigación se justifica debido a que pondrá a disposición de los futuros investigadores e interesados en las variables en estudio, contar con instrumentos contextualizados que les permita realizar un diagnóstico objetivo respecto a los problemas de acoso laboral y el desempeño laboral de los trabajadores.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

1.6.2. Hipotesis Especifico:

Existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Existe relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Existe relación significativa entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

1.7.- Objetivo:

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el acoso laboral y desempeño del Trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

1.7.2. Objetivos especifico.

Determinar la relación que existe entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Determinar la relación que existe entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Determinar la relación que existe entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

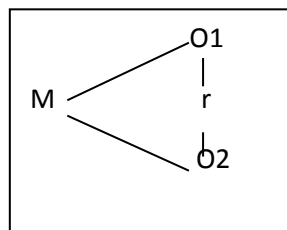
II. MÉTODO

2.1.- Diseño de investigación:

Según Carrasco, (2016), los diseños de investigación son el conjunto de procedimientos que se desarrollan en el proceso investigativo, con el fin de demostrar las hipótesis o encontrar respuestas a los problema y objetivos planteados. Es un plan que se establece en el desarrollo de una investigación.

La investigación descriptiva correlacional transversal se caracteriza porque busca analizar la probable relación o ausencia existente entre las variables, fenómenos y hechos estudiados. (Carrasco, 2016). El esquema de investigaciones de esta naturaleza es el siguiente:

El esquema es:



Dónde: **M**= Muestra

O1= Variable 1

O2= Variable 2

r = Relación de las variables de estudio.

2.2.- Variable operacionalización:

Son aspectos con cualidades observables y medidas de los individuos hechos o fenómenos participantes en la investigación (Carrasco.S.2016).

2.2.1.-Variables

Variable 1 : El acoso

Variable 2 : El rendimiento laboral.

2.2.2. operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El acoso laboral	Rojo y Cervera (2005) quienes citan a Hirigoyen (1999), en el que explican este tema como un comportamiento en la cual se ve una actitud ofensiva o abusiva; expresadas a través de palabras soeces, gestos inapropiados y escritos con contenidos desagradables que perjudica la personalidad de los individuos y esto incide en su trabajo, desarrollándose un ambiente o clima laboral tenso.	Se emplea la técnica de la recolección de datos se empleó un cuestionario de 10 cada dimensión el cual en total se aplicó de 30 preguntas que hace un total del 100%	El maltrato laboral.	Actos hostiles Preparación Reconocimientos económicos	Ordinal Siempre (4) Muchas Veces (3)
			Persecución laboral	Trabajo Sociedad Hostigamiento	A veces (2) Nunca (1)
			Discriminación laboral	Ambiente Sobrecarga de normas Multiplicidad El Clima organizacional	
Desempeño del trabajador	Bittel (2000), precisa que el desempeño es visto por las propias exigencias que tendrá el trabajador dentro de su empresa. Por ello, este tema es definido como aquella habilidad y conocimiento que refuerza el quehacer del subordinado que ayude a lograr las metas del organismo.	En la recolección de datos se empleó un cuestionario de 18 preguntas que hace un total del 100%.	Exclusión Social	Actitudinal Relaciones Atención a las demandas	Ordinal Siempre (4) Muchas Veces (3) A veces (2) Nunca (1)
			Entorpecimiento laboral	Desconocimiento Estrés Conflictos psicológicos	
			Integración	Participación Desprotección laboral faltas Niveles de acción	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población:

Para los fines de la presente investigación la población está conformado por 80 **trabajadores de** ambos sexos de la Institución pública Ugelhuamanga-2018.

Ugel Huamanga	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
	38	42	80
TOTAL	38	42	80

Fuente: Archivo de la Institución pública Ugel huamanga

2.3.2. Muestra:

Para el desarrollo de la presente investigación se entiende por muestra lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2009), quienes precisa que la muestras vienen a ser el subconjunto de la población y que estas se determinan de acuerdo a las características particulares de la investigación.

En el caso de la presente investigación se recurrió a la técnica muestral no probabilística e intencional debido a que se trabaja con elementos constituyentes de la población, por lo que no requiere determinar la muestra mediante proceso estadístico. Por lo mismo la muestra quedó constituida de la siguiente manera:

Cuadro de Muestra N° 01

Administración	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
“A”	20	11	31
Total	20	11	31

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas.

Encuesta. Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica para la recopilación de datos la encuesta, entendida esta como el medio a través del cual se posibilita la obtención de datos de manera global y en un solo acto, previa elaboración de los ítems acorde a las dimensiones establecidas.

2.4.2. Instrumentos.

Cuestionario. El instrumento aplicado para la obtención de la información requerida en la presente investigación fue el cuestionario, que está constituida por los ítems establecidos en base a las dimensiones e indicadores que se pretende conocer en el proceso de la investigación.

2.4.3. Validez

Para definir la validez del instrumento denominado: Cuestionario sobre acoso laboral y desempeño laboral, se recurrió a la validez estadística mediante el estadígrafo r de Pearson suma total, cuyo resultado es el siguiente:

Instrumento	r de Pearson	Valores
Cuestionario sobre acoso laboral		0,26, a 0,90
Cuestionario sobre desempeño laboral		0,24 a 0,82

Los datos presentados permiten concluir que existe una fuerte y variada relación en los valores mostrados, puesto que en relación al cuestionario sobre acoso laboral oscilan entre 0,26 y 0,90, por otro lado, respecto al cuestionario sobre desempeño laboral, oscilan entre 0,24 a 0,82. Razón por el que se concluye que los instrumentos son válidos estadísticamente.

2.4.4. Confiabilidad

La determinación de la confiabilidad de los instrumentos paso por una prueba piloto aplicada a 10 personas muy ajenas a la muestra, resultados que posteriormente fueron procesados mediante el estadígrafo de Alpha de Cronbach, cuyo resultado se presenta a continuación.

2.4.4.1. Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre acoso laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

Los valores hallados muestran un valor equivalente a 0,809, el que refleja un alto nivel de confiabilidad del cuestionario sobre acoso laboral.

2.4.4.2. Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	20

valores hallados muestran un valor equivalente a 0,867, el que refleja un alto nivel de confiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de los datos recopilados, previamente se acudirá al programa computacional SPSS versión 24, mediante el cual se procesará los resultados obtenidos. Para el proceso de la prueba de hipótesis inicialmente se acudirá a la prueba de normalidad, en base a estos resultados se utilizará el estadígrafo correspondiente. Los resultados serán presentados a nivel descriptivo mediante tablas porcentuales.

2.6. Aspectos éticos:

Por aspectos éticos en la redacción del informe final de la presente investigación se acudirá a la norma APA. Asimismo, se solicitará la autorización correspondiente con la finalidad de poner en conocimiento el desarrollo de la investigación.

III. RESULTADOS

3.- RESULTADOS-

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Nivel de exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	3,4
A VECES	20	69,0
CASI SIEMPRE	8	27,6
TOTAL	29	100,0

La tabla 1, permite visualizar que, en relación al nivel de exclusión social del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 69,0% (20) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de exclusión social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 2

Nivel de entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	3	10,3
A VECES	12	41,4
CASI SIEMPRE	11	37,9
SIEMPRE	3	10,3
TOTAL	29	100,0

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 2, se puede observar que, en relación al nivel de entorpecimiento laboral del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 41,4% (12) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de entorpecimiento laboral del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 3

Nivel de integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	17,2
A VECES	13	44,8
CASI SIEMPRE	9	31,0
SIEMPRE	2	6,9
TOTAL	29	100,0

Los valores mostrados en la tabla 3, permite visualizar que, en relación al nivel de integración del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 44,8% (13) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de integración del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 4

Nivel de desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	3	10,3
A VECES	13	44,8
CASI SIEMPRE	10	34,5
SIEMPRE	3	10,3
TOTAL	29	100,0

La tabla 4, permite observar que, en relación al nivel de desempeño del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 44,8% (13) trabajadores considera que a veces se presenta el problema en el desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 5*Nivel de acoso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	5	17,2
A VECES	16	55,2
CASI SIEMPRE	6	20,7
SIEMPRE	2	6,9
TOTAL	29	100,0

Los resultados presentados en la tabla 5, posibilita observar que, en relación al nivel de acoso laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho-2018.

Tabla 6*Tabla de contraste de las variables acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018*

		DESEMPEÑO				Total
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
ACOSO LABORAL	NUNCA	2 6,9%	1 3,4%	1 3,4%	1 3,4%	5 17,2%
	A VECES	1 3,4%	11 37,9%	4 13,8%	0 0,0%	16 55,2%
	CASI SIEMPRE	0 0,0%	1 3,4%	5 17,2%	0 0,0%	6 20,7%
	SIEMPRE	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 6,9%	2 6,9%
	Total	3 10,3%	13 44,8%	10 34,5%	3 10,3%	29 100%

La tabla de contraste 6, permite observar en relación al nivel de acoso laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al desempeño del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 44,8% (13) trabajadores considera que a veces se desarrolla un buen desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 7

Tabla de contraste de las variables acoso laboral y exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		EXCLUSIÓN SOCIAL			Total
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	
ACOSO LABORAL	NUNCA	0 0,0%	4 13,8%	1 3,4%	5 17,2%
	A VECES	0 0,0%	11 37,9%	5 17,2%	16 55,2%
	CASI SIEMPRE	0 0,0%	4 13,8%	2 6,9%	6 20,7%
	SIEMPRE	1 3,4%	1 3,4%	0 0,0%	2 6,9%
	Total	1 3,4%	20 69,0%	8 27,6%	29 100,0%

La tabla de contraste 7, permite observar en relación al nivel de acoso laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al nivel de exclusión social del trabajador, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 69,0% (20) trabajadores considera que a veces se presenta la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 8

Tabla de contraste de las variables acoso laboral y entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		ENTORPECIMIENTO LABORAL				Total
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
ACOSO LABORAL	NUNCA	2 6,9%	1 3,4%	1 3,4%	1 3,4%	5 17,2%
	A VECES	1 3,4%	10 34,5%	5 17,2%	0 0,0%	16 55,2%
	CASI SIEMPRE	0 0,0%	1 3,4%	5 17,2%	0 0,0%	6 20,7%
	SIEMPRE	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 6,9%	2 6,9%
	Total	3 10,3%	12 41,4%	11 37,9%	3 10,3%	29 100

La tabla de contraste 8, permite observar en relación al nivel de acoso laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al nivel de entorpecimiento laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 41,4% (12) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

Tabla 9

Tabla de contraste de las variables acoso laboral e integración laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		INTEGRACIÓN LABORAL				Total
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
ACOSO LABORAL	NUNCA	3 10,3%	0 0,0%	2 6,9%	0 0,0%	5 17,2%
	A VECES	2 6,9%	10 34,5%	4 13,8%	0 0,0%	16 55,2%
	CASI SIEMPRE	0 0,0%	3 10,3%	3 10,3%	0 0,0%	6 20,7%
	SIEMPRE	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 6,9%	2 6,9%
	Total	5 17,2%	13 44,8%	9 31,0%	2 6,9%	29 100%

La tabla de contraste 9, permite observar en relación al nivel de acoso laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al nivel de integración laboral, del 100% (29) de trabajadores, el porcentaje mayoritario equivalente al 44,8% (13) trabajadores considera que a veces se muestra la integración laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

3.2. A NIVEL INFERENCIAL

3.2.1. prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
EXCLUSIÓN	,677	29	,000
ENTORPECIMIENTO	,873	29	,002
INTEGRACIÓN	,872	29	,002
DESEMPEÑO	,870	29	,002
ACOSO	,841	29	,001

Los valores mostrados en la tabla 10, permite concluir que el nivel de significancia en todas las dimensiones es equivalente a 0,000, lo que permite concluir que no existe distribución normal en los datos; en consecuencia, se determina el uso de la prueba estadística Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018

Ho: $\rho_s = 0$

Ha: Existe relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018

Ha: $\rho_s \neq 0$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018

		Error			Significación
		Valor	estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,462	,190	2,313	,021
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos nos permiten observar un valor equivalente a 0,462, que permite determinar un nivel de moderada correlación. Por otro lado, el nivel de significancia hallado equivale a 0,021 que es $<$ a 0,05; razón por el que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.

3.2.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_a : Existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$H_a: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,090	,185	-,482	,630
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos nos permiten observar un valor equivalente a -0,090, que permite determinar un nivel de muy baja y negativa correlación. Por otro lado, el nivel de significancia hallado equivale a 0,630 que es > a 0,05; razón por el que, se rechaza la hipótesis alterna (Ha) y se acepta la hipótesis nula (Ho).

d) Conclusión estadística

Se concluye que no existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

3.2.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$Ho: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$Ha: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		Error			Significación
		Valor	estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,446	,187	2,261	,024
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos nos permiten observar un valor equivalente a 0,446, que permite determinar un nivel de moderada correlación. Por otro lado, el nivel de significancia hallado equivale a 0,024 que es < a 0,05; razón por el que, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

3.2.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$Ho: \rho_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

$$Ha: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,422	,180	2,165	,030
N de casos válidos		29			

Los resultados obtenidos nos permiten observar un valor equivalente a 0,422, que permite determinar un nivel de moderada correlación. Por otro lado, el nivel de significancia hallado equivale a 0,030 que es < a 0,05; razón por el que, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

d) Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSION.

La investigación que se desarrolla titulada: El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018, cobra relevancia debido a que es un tema que viene creciendo de manera vertiginosa en todo ámbito laboral y requiere un análisis con la finalidad de tomar las medidas correctivas del caso.

Como punto de partida, la investigación asume desde un punto de vista teórico los postulados de Rojo y Cervera (2005) quienes citan a Hirigoyen (1999), en el que explican este tema como un comportamiento en la cual se ve una actitud ofensiva o abusiva; expresadas a través de palabras soeces, gestos inapropiados y escritos con contenidos desagradables que perjudica la personalidad de los individuos y esto incide en su trabajo, desarrollándose un ambiente o clima laboral tenso.

Por otro lado, en relación al desempeño laboral, Stoner (1994), la conceptualiza como aquella labor que realiza la persona de manera pertinente y que está orientada a cumplir metas de las empresas o la organización. En relación a este planteamiento, el desempeño laboral está sujeto al cumplimiento de ciertas funciones que debe ser realizado por la persona que trabaja de forma adecuada con miras a cumplir objetos observables.

En ese entender, se desarrolló la investigación teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el acoso laboral y desempeño del Trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.

En este proceso de investigación, respecto a la hipótesis general, se ha podido concluir que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018. Resultado que se evidencia con los valores hallados en la tabla de contraste 6, el cual

permite observar en relación al nivel de acoso laboral, el porcentaje mayoritario equivalente al 55,2% (16) trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al desempeño del trabajador, el porcentaje mayoritario equivalente al 44,8% (13) trabajadores considera que solo a veces se evidencia un buen desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. Es decir, que a un nivel regular de acoso laboral guarda relación con un nivel regular de desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, este resultado concuerda con los resultados obtenidos por Morales (2014) quien concluye que los docentes que son sometidos al acoso laboral perciben que su desempeño laboral disminuye sustancialmente, por lo que se confirma la hipótesis general formulada. Por otro lado, desde el punto de vista cualitativo se concluye que los maestros que son acosados laboralmente tienden a disminuir su rendimiento laboral.

En relación a la primera hipótesis específica, se concluye que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. Estos resultados permiten concluir que tanto la variable acoso laboral y exclusión social se desarrollan de manera independiente, es decir no tienen relación, probablemente existan factores que ameritan ser investigadas para poder explicar este caso.

Por otro lado, en relación a la segunda y tercera hipótesis específica se concluye que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento y la integración laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. Estos resultados son corroborados con los valores mostrados en la tabla de contraste 8 y 9, en el que se puede observar en relación al nivel de acoso laboral, el porcentaje mayoritario de trabajadores considera que a veces se presenta el problema de acoso laboral. Por otro lado, en relación al nivel de entorpecimiento laboral e integración laboral el porcentaje mayoritario de trabajadores considera que a veces se presenta el problema de entorpecimiento laboral y la integración laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. Vale decir, que un nivel regular de

acoso laboral guarda relación con el entorpecimiento laboral e integración laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho.

Resultados que concuerdan con los obtenidos por Hidrugo y Pucce (2016) en su trabajo de investigación titulado: El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. En la que concluye que existe relación entre rendimiento laboral y desempeño laboral, debido a que los colaboradores perciben de esta manera. Sin embargo, estos resultados deben complementarse con una evaluación que permita conocer con mayor grado de objetividad estos resultados.

Finalmente, considero que los resultados obtenidos con la presente investigación permiten sostener que existen problemas en un nivel medio de acoso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, en consecuencia, a la luz de estos resultados se podrían realizar trabajos de investigación que permitan resolver los problemas estudiados.

V. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

1. Los resultados obtenidos permiten sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018. (Tb= 0,462, p= 0,021)
2. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau b de kendall, se puede precisar que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que no existe relación significativa entre el acoso laboral y la exclusión social del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. (Tb= -0,090, p= 0,630)
3. Los resultados obtenidos estadísticamente permiten afirmar que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y el entorpecimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. (Tb= -0,446, p= 0,024)
4. De acuerdo a los valores hallados estadísticamente permiten afirmar que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe una moderada relación significativa entre el acoso laboral y la integración de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018. (Tb= -0,422, p= 0,030)

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, al expresarse un nivel medio de acoso laboral y desempeño laboral surge la necesidad de desarrollar eventos académicos que posibiliten la superación de problemas de esta naturaleza en institución relacionadas a la gestión educativa a nivel regional.
2. A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, visibilizar los problemas de acoso laboral en su institución con la finalidad de conjurar el embalsamiento de problemas de esta naturaleza en la institución.
3. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, analizar y establecer medidas correctivas que permitan la superación de los problemas relacionados al acoso laboral y el desempeño laboral con la finalidad de mejorar la calidad de atención a los usuarios.
4. A los maestrandos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, realizar investigaciones que puedan explicar las causa de los problemas de acoso laboral y desempeño laboral, así como investigaciones que posibiliten la superación de problemas de esta naturaleza.

VII. REFERENCIAS:

- Giorgio, C. (2009). Acoso moral, sufrimiento laboral en Francia. Edición 2009 Publicación digital en la página web.
- Herrera S. (2012). Los Riesgos Psicosociales, sus posibles causas y su necesario monitoreo en Colombia bajo la resolución 2646 del 2008.
- Hirigoyen, T. (2003). Acoso moral en el trabajo. Barcelona 2003. p.2. Publicación digital en la página web
- Leymann, E. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Violence and Victims. Volumen 5.. Recuperado el 3 de marzo de 2015
- Lorenz, K. (1966). Agresión. Ed. Harcourt Brace San Diego, Estados Unidos de Norteamérica.
- Mangarelli, S. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Edición 37 de 2011.
- Membiela, J. B.(2001). El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica. Incidencia en la Administración Pública. Publicación digital en la página web
- Mesa, J. A. (2010). El bloque de constitucionalidad como fuente del derecho administrativo. Edición 4 de 2010.
- Ley, 9. d.(2013). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Versión 1.

ANEXOS



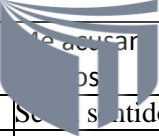
VARIABLE: EL ACOSO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

Estimado (a) Trabajador (a):

Estimado Trabajador, este cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el Factores que contribuyen al acoso laboral y su rendimiento del trabajador en la Institución Publica Ugel Huamanga donde usted labora. Por favor, lea detenidamente y responda con sinceridad a cada ítem. No hay respuestas buenas ni malas. Marque con un aspa (x) solo una alternativa por cada proposición. Cada enunciado tiene 04 opciones para responder de acuerdo a su punto de vista y criterio que describa mejor la situación actual. Es totalmente anónimo. Conteste a todas las preguntas, cuyos valores son:

Opciones	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valores	1	2	3	4
Índice de baremación	0-5	6-10	11-15	16 - 20

Nº	ACOSO LABORAL	Valoración			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN: MALTRATO LABORAL				
01	El superior se niega a comunicarse hablar o reunirse con usted.	1	2	3	4
02	El superior le interrumpe continuamente cuando habla y/o brinda una opinión.	1	2	3	4
03	El superior prohíbe a sus colegas o compañeros de trabajo comunicarse con usted.	1	2	3	4
04	El superior le ignora o excluye del trabajo.	1	2	3	4
05	Ha recibido preguntas y respuestas hostiles por parte de su superior.	1	2	3	4
06	El superior lo controla y/o vigila en extremo.	1	2	3	4
07	El superior le ha obligado a realizar actividades absurdas y/o inútiles.	1	2	3	4
	DIMENSIÓN:PERSECUCION LABORAL				
08	Sus compañeros le agreden verbalmente acerca de su trabajo y/o personalidad	1	2	3	4
09	El compañero de trabajo te observa mucho.	1	2	3	4
10	El compañero de trabajo se acerca para hablarte cosas sin sentido y/o vulgares	1	2	3	4
11	Considera que alguna vez se la han asignado funciones que no le corresponden y que afectan su autoestima.	1	2	3	4
12	Se considera que ha sido víctima de acoso y ha padecido alguna enfermedad en el tiempo que ha sido acosada.	1	2	3	4
13	Sus Jefes muestran interés en sus proyectos de trabajo.	1	2	3	4
14	En su trabajo alguna vez se le ha privado, ocultado, negado los insumos, documentos o los instrumentos de trabajo para el normal desarrollo de sus actividades.	1	2	3	4
	DIMENSION:DESCRIMINACION LABORAL				
15	Ha sido víctima de comentarios hostiles y de descalificación profesional expresados en presencia de sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4



		ESCUELA DE POSTGRADO			
		UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
16	Me acusan injustificadamente; me inculpan; me inculpan, en los fallos, incorrectos y malos.	1	2	3	4
17	Se me ha sentido discriminada alguna vez.	1	2	3	4
18	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	1	2	3	4
19	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.	1	2	3	4
20	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.	1	2	3	4

VARIABLE: EL ACOSO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

Estimado (a) Trabajador (a):

Estimado Trabajador, este cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el Factores que contribuyen al acoso laboral y su rendimiento del trabajador en la Institución Publica Ugel Huamanga donde usted labora. Por favor, lea detenidamente y responda con sinceridad a cada ítem. No hay respuestas buenas ni malas. Marque con un aspa (x) solo una alternativa por cada proposición. Cada enunciado tiene 04 opciones para responder de acuerdo a su punto de vista y criterio que describa mejor la situación actual. Es totalmente anónimo. Conteste a todas las preguntas, cuyos valores son:

Opciones	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valores	1	2	3	4
Índice de baremación	0-5	6-10	11-15	16 - 20

Nº	DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR	Valoración			
		1	2	3	4
	DIMENSION: EXCLUSION SOCIAL				
01	Confío en mis compañeros de trabajo cuando tengo algún problema.	1	2	3	4
02	Se esfuerza por hacer bien su trabajo.	1	2	3	4
03	Trabaja satisfactoriamente con sus compañeros.	1	2	3	4
04	Su trabajo es considerado bueno para su superiores.	1	2	3	4
05	Usted ha recibido algún tipo de incentivo y/o reconocimiento durante los últimos años.	1	2	3	4
06	Considera que su ambiente de trabajo es acogedor	1	2	3	4
07	Se siente motivado y reconocido en el trabajo.	1	2	3	4
	DIMENSION: ENTORPECIMIENTO LABORAL.				
08	Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo.	1	2	3	4
09	Mis superiores me ayudan si tengo problemas fuera del trabajo.	1	2	3	4
10	Mi superior me hace regalos en el trabajo.	1	2	3	4
11	El trabajador está expuesto a muchas exigencias y presión laboral.	1	2	3	4
12	Con el estrés laboral se afecta el rendimiento y trabajo de calidad en el cumplimiento de las tareas.	1	2	3	4
13	Siento una gran presión de tiempo al realizar mi trabajo.	1	2	3	4
14	Mi superior me visita a diario y me observa mucho.	1	2	3	4
	DIMENSION: INTEGRACION.	1	2	3	4
15	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.	1	2	3	4
16	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, despido, traslados, etc.)	1	2	3	4

17	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.	1	2	3	4
18	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	4
19	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	1	2	3	4
20	Hago saber mi preocupación y mi malestar y no me hacen caso.	1	2	3	4

¡Muchas gracias por su colaboración!

PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	PEARSON	CONDICIÓN
1	,43	VÁLIDO
2	,45	VÁLIDO
3	,79	VÁLIDO
4	,75	VÁLIDO
5	,65	VÁLIDO
6	,80	VÁLIDO
7	,44	VÁLIDO
8	,82	VÁLIDO
9	,76	VÁLIDO
10	,65	VÁLIDO
11	,31	VÁLIDO
12	,72	VÁLIDO
13	,51	VÁLIDO
14	,58	VÁLIDO
15	,55	VÁLIDO
16	,73	VÁLIDO
17	,47	VÁLIDO
18	,77	VÁLIDO
19	,24	VÁLIDO
20	,83	VÁLIDO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	43,00	50,222	,338	,866
P2	42,90	58,100	-,504	,885
P3	43,20	49,289	,772	,854
P4	43,00	48,000	,710	,852
P5	43,20	48,622	,598	,856
P6	42,70	46,678	,770	,849
P7	43,10	51,211	,380	,863
P8	42,80	45,067	,781	,846
P9	42,90	44,767	,705	,849
P10	42,90	45,433	,565	,858
P11	42,90	54,767	-,053	,874
P12	43,30	51,344	,701	,859
P13	42,90	51,211	,460	,862
P14	42,90	49,211	,523	,858
P15	42,80	50,622	,508	,860
P16	43,10	48,767	,698	,854
P17	42,80	51,289	,415	,863
P18	43,00	44,889	,722	,849
P19	42,70	58,456	-,351	,894
P20	42,70	44,900	,790	,846

PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE ACOSO LABORAL

ITEMS	PEARSON	CONDICIÓN
1	,69	VÁLIDO
2	,66	VÁLIDO
3	,46	VÁLIDO
4	,26	VÁLIDO
5	,72	VÁLIDO
6	,24	VÁLIDO
7	,48	VÁLIDO
8	,25	VÁLIDO
9	,29	VÁLIDO
10	,75	VÁLIDO
11	,31	VÁLIDO
12	,61	VÁLIDO
13	,34	VÁLIDO
14	,80	VÁLIDO
15	,30	VÁLIDO
16	,90	VÁLIDO
17	,87	VÁLIDO
18	,47	VÁLIDO
19	,52	VÁLIDO
20	,51	VÁLIDO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	47,40	36,044	,628	,787
P2	47,60	36,711	,576	,790
P3	47,50	39,167	,378	,802
P4	47,60	40,044	,161	,812
P5	47,50	34,722	,648	,783
P6	47,40	41,156	,066	,814
P7	47,30	38,900	,421	,800
P8	47,40	40,044	,149	,814
P9	46,80	43,289	-,201	,833
P10	47,40	33,378	,673	,779
P11	47,40	40,711	,132	,812
P12	47,70	38,678	,576	,796
P13	47,30	44,456	-,413	,832
P14	47,10	33,211	,739	,775
P15	47,20	40,400	,076	,820
P16	47,70	34,900	,880	,775
P17	47,60	34,711	,844	,775
P18	47,50	37,389	,366	,802
P19	47,70	38,011	,445	,798
P20	47,00	37,556	,418	,799

BASE DE DATOS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

N°	EXCLUSION SOCIAL								ENTORPECIMIENTO LABORAL							INTEGRACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5
1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	4	1
4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
6	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
7	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
8	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
9	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4
10	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
11	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2
12	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2
13	1	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4
14	1	4	2	1	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
15	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
16	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3
17	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3
18	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
19	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
20	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
21	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
22	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
23	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3
24	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	2
25	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2
26	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4
27	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3
28	2	2	1	2	1	4	1	1	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1
29	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	2

BASE DE DATOS SOBRE ACOSO LABORAL

N°	MALTRATO LABORAL								PERSECUCIÓN LABORAL							DISCRIMINACIÓN LABORAL				
1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4
4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3
5	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3
6	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
8	2	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2
9	3	3	3	4	4	3	3	2	4	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2
10	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
11	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3
13	1	2	4	2	2	1	4	4	2	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3
14	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
15	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	2	3	2	3	4
17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4
20	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
21	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
22	1	3	3	2	1	2	1	3	1	11	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1
23	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
24	2	4	4	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
25	2	3	2	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2
26	2	4	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
27	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1
28	2	4	4	3	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
29	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

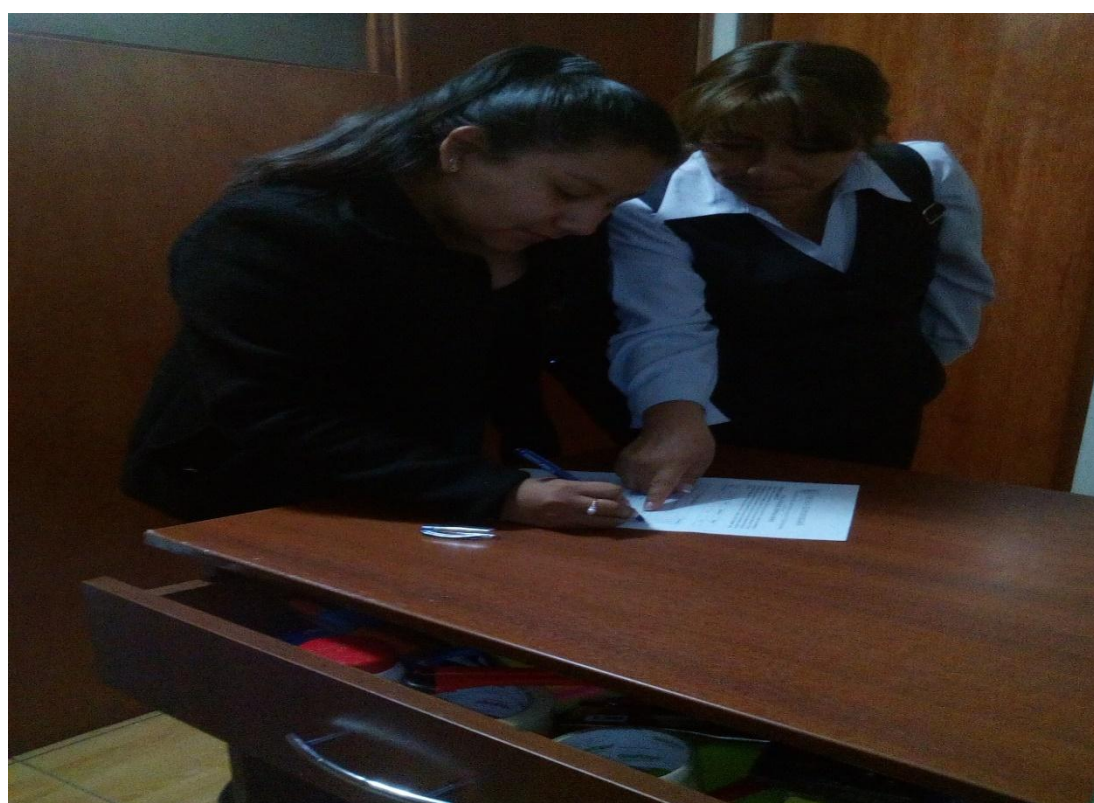
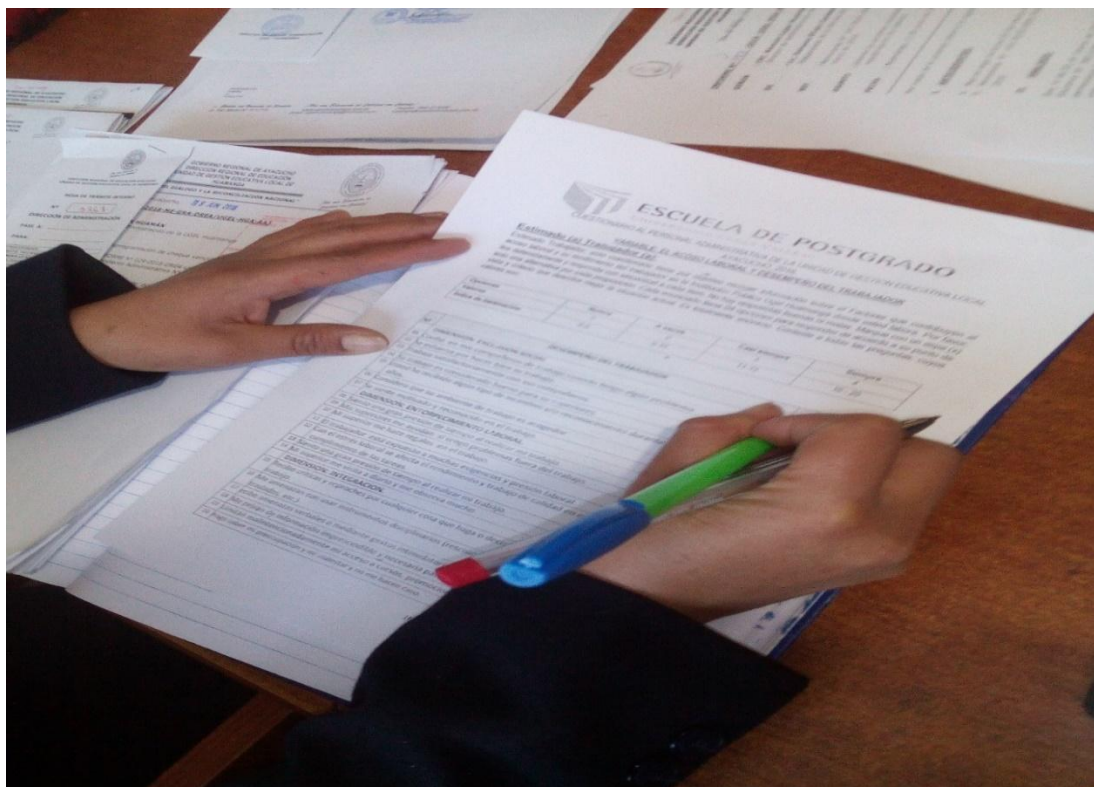
TÍTULO: EL ACOSO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL AYACUCHO_2018

Tesista: Falconí Méndez, Carolina

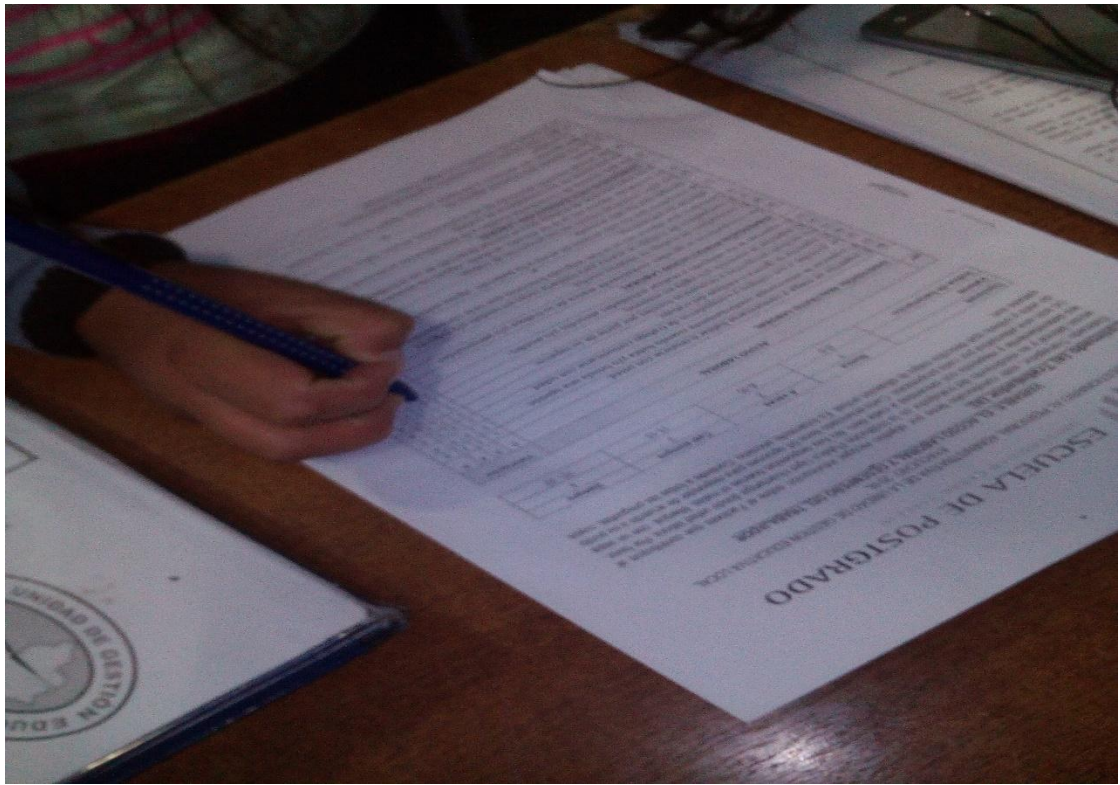
Asesor: Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, Eleodoro

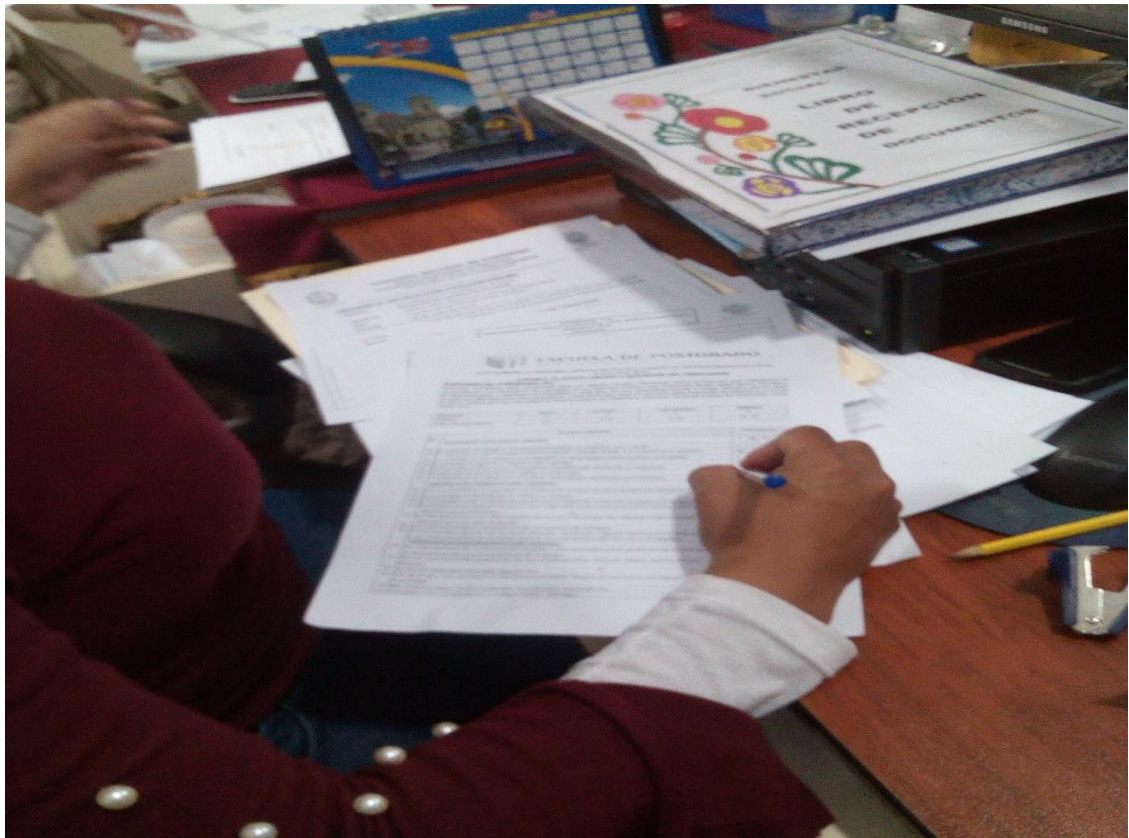
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	General	General		
<p>¿Cuál es relación del acoso laboral y Desempeño del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018?</p> <p align="center">Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación del acoso y el Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que clasifica las conductas del acosador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que afecta al Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018?</p>	<p>Distinguir la relación entre el acoso laboral y Desempeño del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018</p> <p align="center">Específicos:</p> <p>Determinar la relación de qué manera el acoso y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.</p> <p>Establecer la relación entre el acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.</p> <p>Demostrar la relación entre el acoso laboral y el Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el Acoso y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho- 2018.</p> <p align="center">específicos:</p> <p>El acoso laboral se relaciona significativamente en el Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.</p> <p>Existe una relacion significativa entre la clasificación de las conductas del acosador y el Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.</p> <p>Existe una relacion significativa entre el acoso y el Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018.</p>	<p>VARIABLE 01</p> <p>• El acoso Laboral.</p> <p>El maltrato laboral. Persecución laboral Discriminación laboral</p> <p>VARIABLE 02</p> <p>• Desempeño del trabajador en la unidad de Gestión Educativa LocalAyacuch_2018</p> <p>Exclusión Social Entorpecimiento laboral Integración</p>	<p>Diseño Metodológico Tipo de Investigación. No experimental/ trasversal descriptivo Nivel de investigación Relacional / Diseño: Correlacional:/ Descriptivo</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div> <p>Dónde: M= Muestra O1= Variable 1 O2= Variable 2 r = Relación de las variables de estudio</p> <p>Población: Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho- 2018. Muestra: 30 Trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Loca Ayacucho-2018 Muestreo: No probabilístico</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 20.0. El Coeficiente de Alpha de Crombach, para hallar la confiabilidad del instrumento.</p>

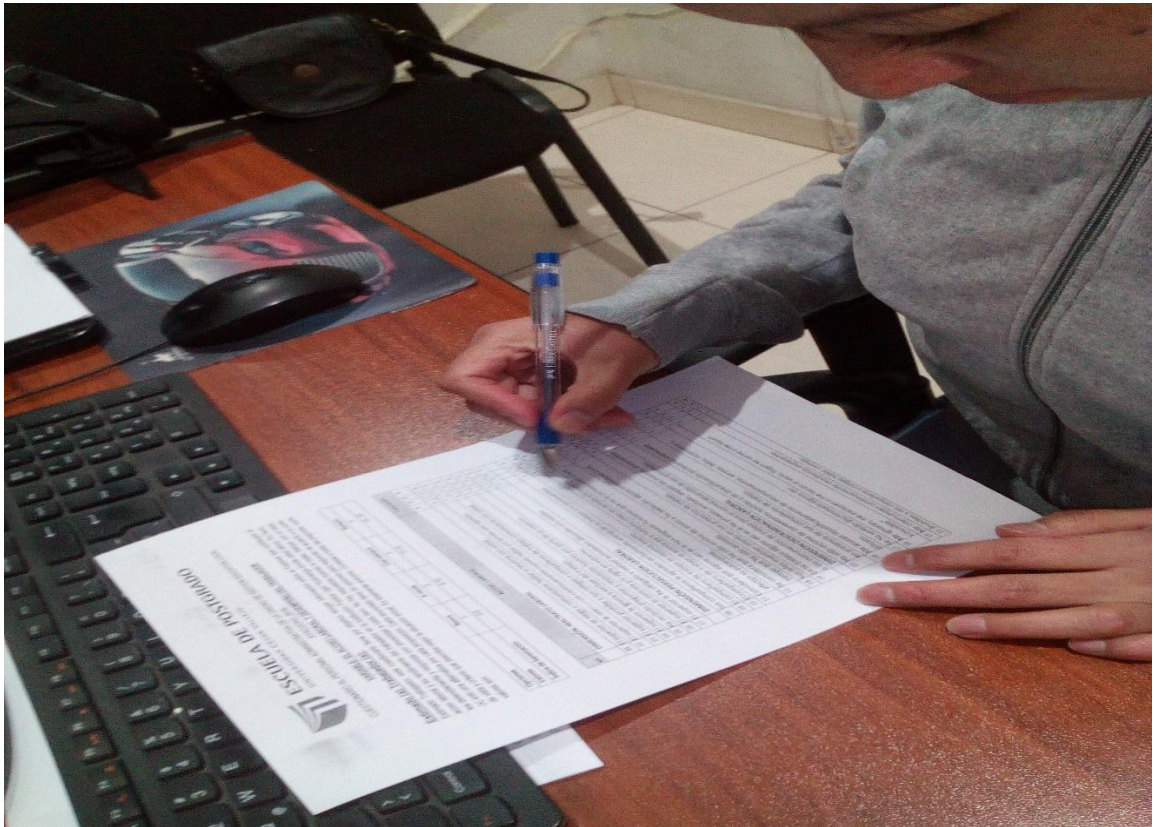
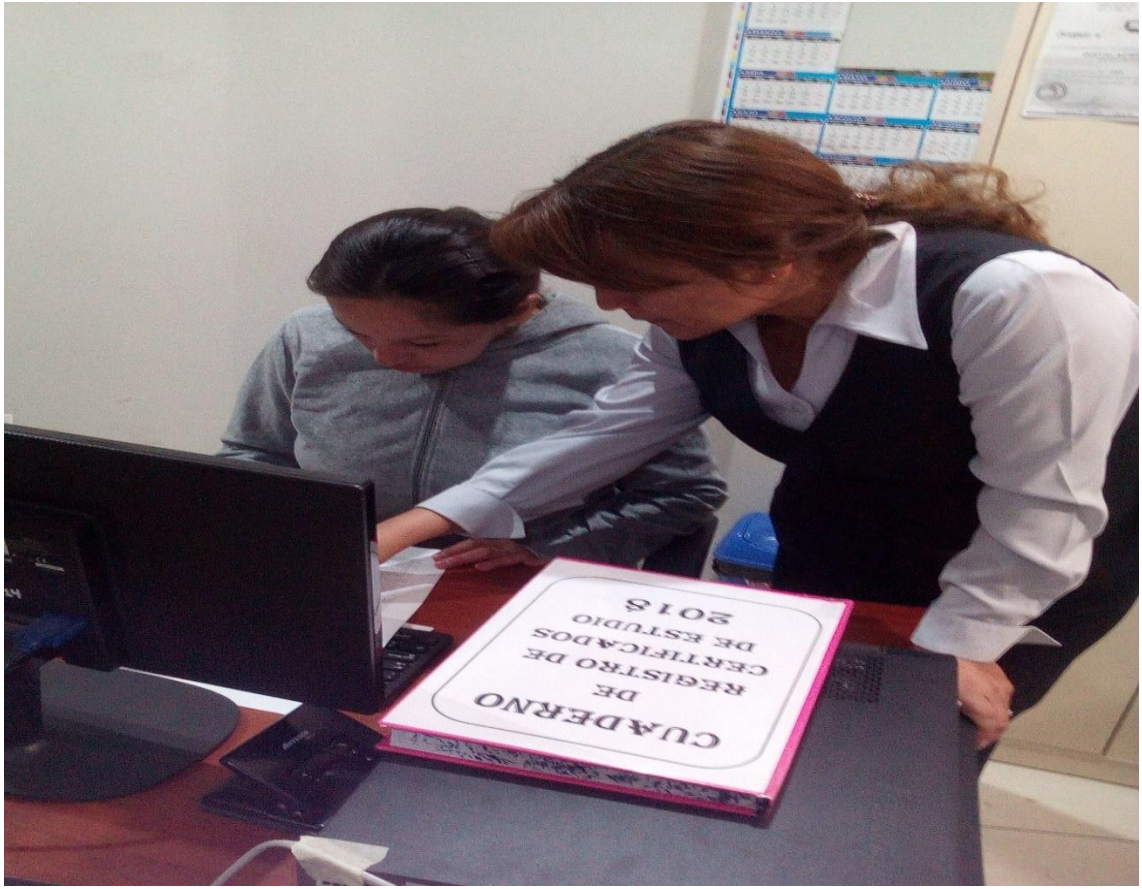
APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS O ENCUESTAS EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA UGEL HUAMANGA_AYACUCHO- 2018

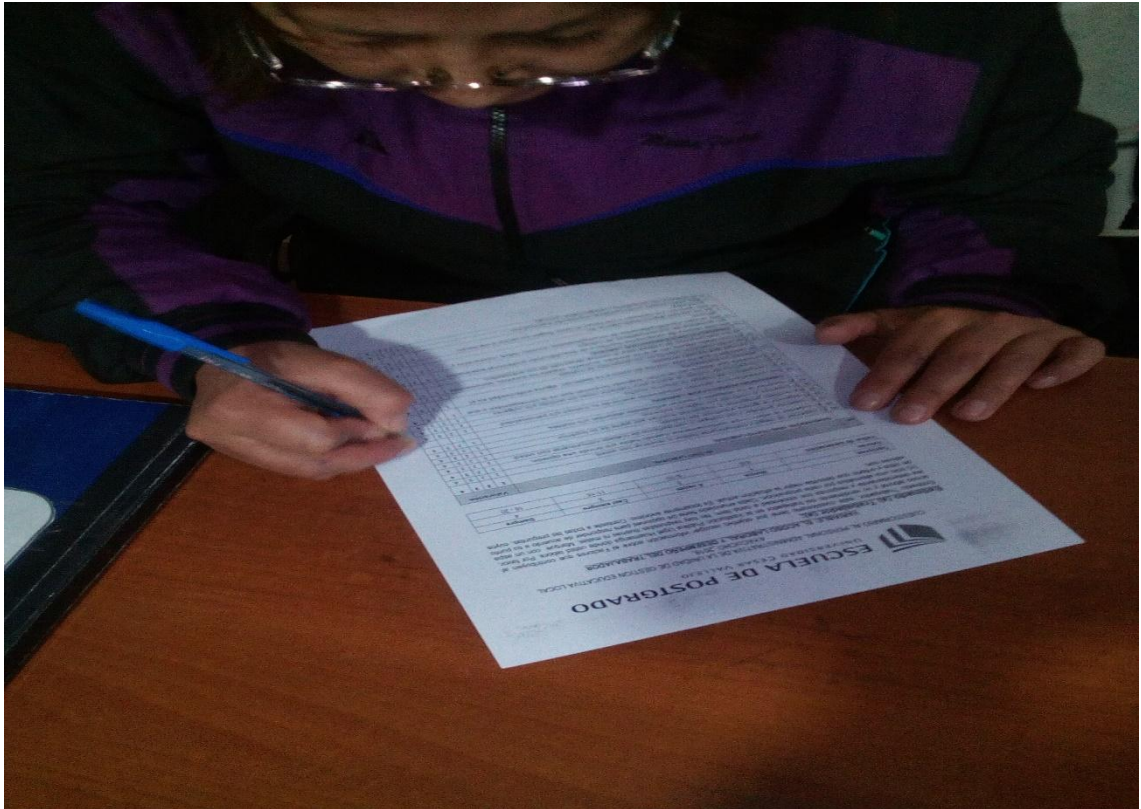
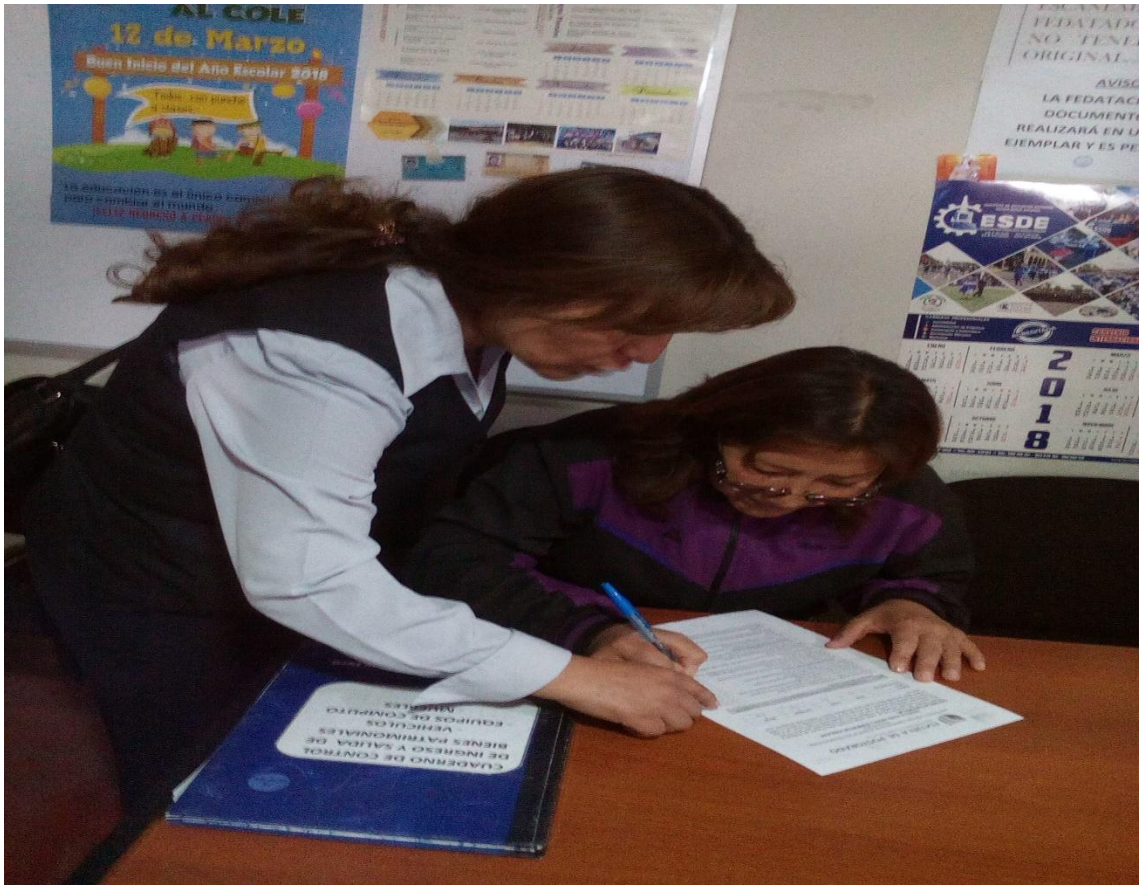


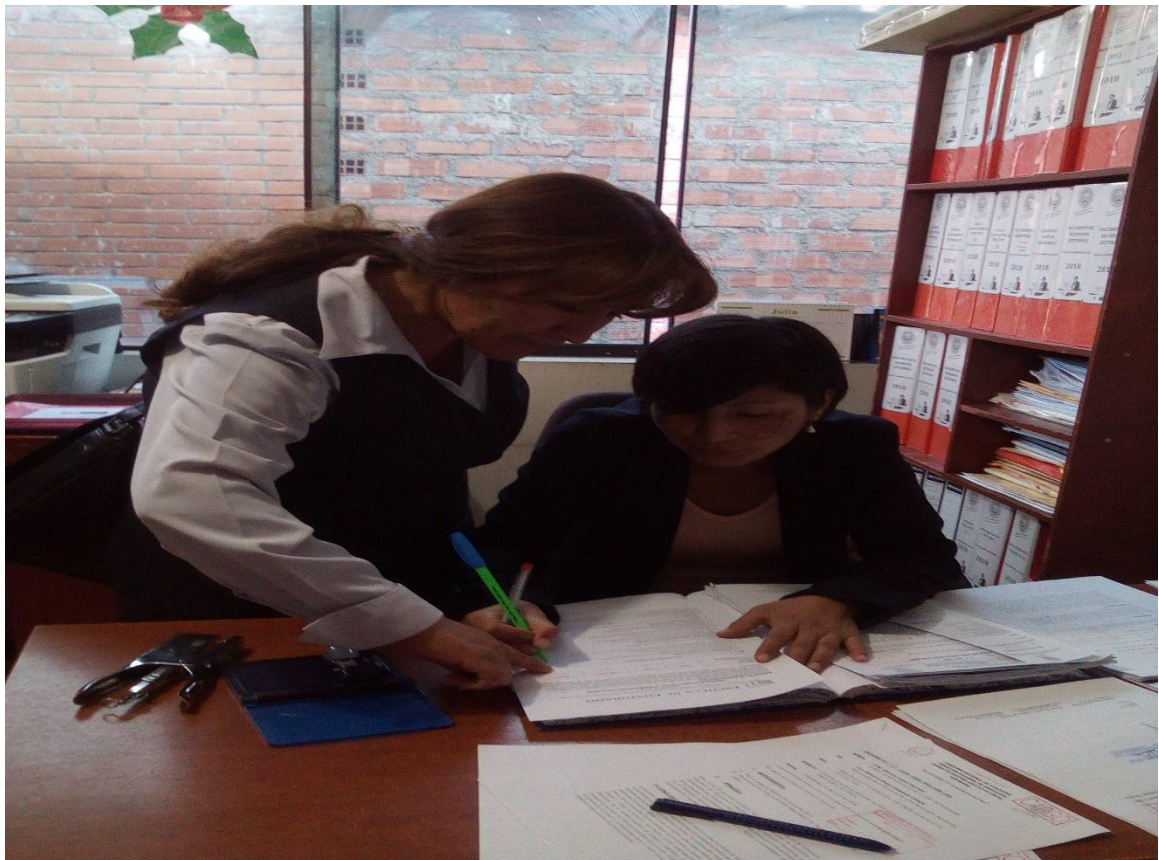
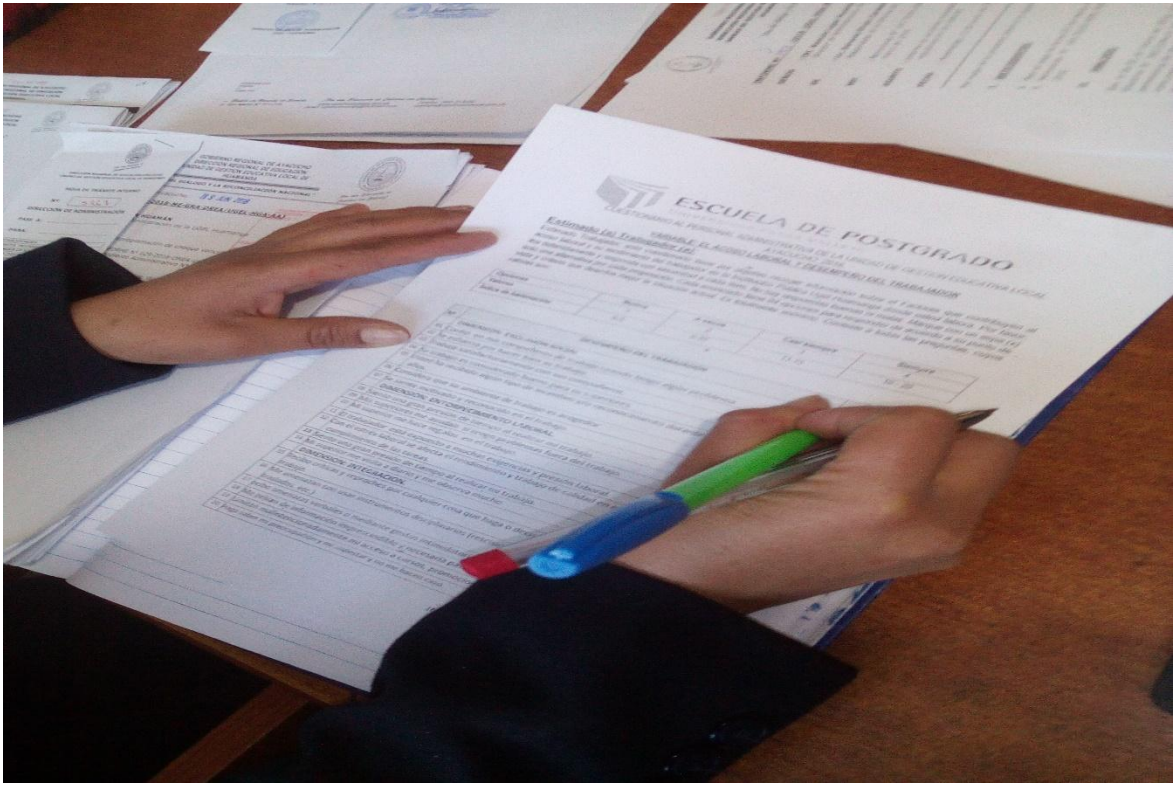












LOCAL DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA UGEL HUAMANGA





Gestión con vocación de servicio

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
HUAMANGA.



¡Por una Educación de Calidad con Calidad!

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Ayacucho, 23 JUL 2018

CARTA N° 022 -2018-UGEL-HGA-ADM-RP.

SEÑORA:
CAROLINA FALCONI MENDEZ
Huanca Solar 410- Huamanga
CIUDAD.-

ASUNTO : Autorización para realizar encuesta
REF. : Expediente N° 40815 -2018

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, mi despacho autoriza la realización de encuesta titulada "El acoso laboral y el desempeño del trabajador"; en las diferentes oficinas de esta entidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UGEL - HUAMANGA


Lic. Donato E. Cárdenas Quispe
Responsable del Área de Personal

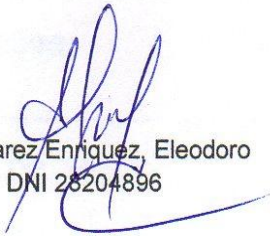
DECQ/R.EPER.
YGQ/TA.P
c.c. archivo 23/07/2018.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. Eleodoro Alvarez Enriquez, docente del Área de investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo, con sede en Ayacucho, y revisor del trabajo académico titulado: El acoso laboral y desempeño del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga. Ayacucho, 2018, de la estudiante **Falconí Méndez, Carolina**; he constatado por medio de la herramienta turnitin, lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 15% verificado en el **Reporte de Originalidad del programa turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 20 de julio de 2018.


Dr. Alvarez Enriquez, Eleodoro
DNI 28204896

El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa local Ayacucho-2018. - FALCONÍ MÉNDEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

