



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de
Barranca – Lima, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. BAYONA LOPEZ, Graciela Delia (ORCID: 000-0002-6010-398)

ASESOR:

Dr. SICHEZ MUÑOZ, Victor Alejandro (ORCID: 0000-0002-6823-2620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE- PERÚ

2019

Dedicatoria

Es un honor dedicarlos a las mujeres y cualquier otra víctima de acoso para que le sirva de guía e ilustración.

Graciela

Agradecimiento

Quiero dejar expreso mi gratitud a mis tutores por su esfuerzo, perseverancia y profesionalismo.

La Autora

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **BAYONA LOPEZ, GRACIELA DELIA**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca -Lima, 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: Aprobar por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora: 9:20 a.m.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado



Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado



Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado



Mg. Víctor Alejandro Sánchez Muñoz

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Bayona Lopez Graciela Delia, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019” presentado en 88 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto, 2019



Graciela Delia Bayona Lopez

DNI 15846520

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1.Tipo y diseño de investigación	16
2.2.Operacionalización de las variables	17
2.3.Población, muestra y muestreo	19
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5.Procedimientos	20
2.6.Método de análisis de datos	20
2.7.Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	43
Anexo 3: Validez y confiabilidad	45

Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	54
Anexo 5: Base de datos	56
Anexo 6: Artículo científico	64

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Frecuencia del nivel de acoso laboral existente en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	21
Tabla 2	Frecuencia de la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	22
Tabla 3	Correlación entre la eficiencia productiva y el maltrato psicológico entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	23
Tabla 4	Correlación entre la eficiencia productiva y la persecución entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	23
Tabla 5	Correlación entre la eficiencia productiva y el desprestigio entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	24
Tabla 6	Correlación entre la eficiencia productiva y la equidad entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca	24
Tabla 7	Correlación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019	25

Índice de figuras

		Pag.
Figura 1	Campana de Gauss del acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019	25

RESUMEN

En la actualidad en todas las instituciones se identifica el significado de clima laboral, espacio en el cual también se engendra y desarrolla el acoso laboral, situación que aterriza en la eficiencia productiva de los trabajadores, estas variables, aunque poco atendidas son fundamentales dentro de la buena marcha de una organización, es importante entender que los sujetos partícipes son seres humanos con sentimientos y emociones, que en base a estos actúan, por ello se debe prestar la debida atención a hechos de esta naturaleza. La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre las variables de acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca N°16– Lima, 2019

El tipo de investigación que se desarrolló fue básica, descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, como técnica se ha utilizado la encuesta, y como instrumento cuestionarios en ambas variables, con una población censal de 100 unidades de investigación, para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Llegando a la conclusión, que existe correlación positiva significativa, entre las variables acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca N°16– Lima, 2019. Asumiendo una correlación directa y significativa, evidenciada en la prueba de hipótesis a través de la campana de Gauss, mencionando que el nivel de correlación es 0.658, considera como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), considerándose como correlación significativa, con los cual sirve de fundamento para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Acoso laboral, eficiencia productiva y prevención.

ABSTRACT

At present, in all institutions, it is very clear regarding the work environment, the space is presented in many cases, employment, the landing situation in the productive efficiency of workers, these variables, although little attended are fundamental within From an organization's relationship, it is important to understand that they are going through situations that are human beings who feel and that based on those feelings they act, therefore, attention should be paid to the facts of this nature. The objective of this research was to determine the level of relationship that exists between the variables of work and productive efficiency in the Local Education Management Unit of Barranca N° 16– Lima, 2019

The type of research that was done was basic, descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional, how the survey was used, and as a questionnaire instrument in both variables, with a census population of 100 research units, to verify the hypotheses. . Spearman's Rho correlation coefficient is applied. To conclude, that there is a significant positive correlation, between the variables labor harassment and productive efficiency in the Local Education Management Unit of Barranca N° 16– Lima, 2019. Assuming a direct and significant correlation, evidenced in the hypothesis test a Through the Gauss campaign, mentioning that the level of correlation is 0.658, considered as a direct correlation and the value of the significance is 0.000, which is below the margin of error 1% (0.01), considering as significant correlation, with which it serves as a basis to reload the hypotheses and accept the research hypotheses.

Keywords:

Keywords: Workplace bullying, productive efficiency and prevention

I. INTRODUCCIÓN

Es adecuado señalar que a lo largo del tiempo los trabajadores han venido atravesando por muchas dificultades relacionadas con la discriminación y maltrato en los puestos de trabajo, los actos de acoso laboral tuvieron su auge desde el siglo 20 e inicios del siglo 21, y ello se supo gracias a la lucha de los trabajadores quienes ya, no, se quedaban callados; obviamente el maltrato laboral no tiene género, sin embargo, las cifra en las mujeres es mucho mayor, (Soledad, 2015). Sin embargo a nivel internacional, se han hecho estudios para poder determinar la incidencia de este tipo de vejámenes el mundo no es ajeno de estos actos violentos y las repercusiones en la salud son iguales en todo lugar y claro esta provincia no esta excenta de este tipo de maltratos (Matud 2015), asimismo los expertos de la (OIT, 2017), señalaron que el acoso y los actos de agresión en el centro laboral, inciden en toda función y sector del quehacer económico, ya sea en las organizaciones del Estado o privadas y en las economías formal e informal las noticias de la OIT, 2019 indicaron que en Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra se había presentado los índices más altos en lo que respecta a actos agresivos en el trabajo y violencia sexual en la modalidad de acoso.

Según el informe denominado *Violence at Work* , que se respalda en una investigación a nivel internacional extensivo que se había realizado sobre actos de violencia laboral, se ha establecido que en los Estados Unidos mil ciudadanos han sido asesinados por periodos anuales, estos ilícitos vienen ocasionando muerte en el entorno laboral como primera causa para la féminas y en varones la segunda, este dato se fundamenta en las encuestas realizadas en el año 1996 entre victimas de 32 países, a decir de este informe los franceses que ejercen actividad laboral son los que más peligro corren de ser víctimas de violencia laboral, El 11,2 % de los varones y el 8,9 % de las féminas, alegaron que años anteriores habían sufrido agresiones y denunciaron, así mismo manifestaron que el 19,8 % de las encuestadas denunciaron, incidentes de carácter físico y sexual en un año. Según Informe de la compañía encuestadora Aptitus.com, el 30% de las féminas peruanas son agraviadas en el trabajo, por no ser del sexo masculino el (42%), y sintieron bullying laboral (39%), y, en una menor medida, el hostigamiento sexual (19%) en su mayoría entre las edades que van de los 24 a los 35 años, no existe el mismo trato o preferencias que tiene el género masculino, existe discriminación por ser madre, por ser de

color oscuro o estar en estado de gestación, habiendo sido el 25% de mujeres que no encontró otra opción que renunciar.

Las agraviadas en un 50% refieren haber acudido a pedir ayuda hablando con sus jefes para encontrar la manera de recibir protección, de ello solo el 8% acudió ante las autoridades como la Policía o de Trabajo el 30% no hizo nada, por temor a las represalias y perder su trabajo refiere Joseph Zumaeta, Gerente de (Aptitus.com 2019) los informes sitúan al País en el segundo lugar donde la mujer afirma haber sufrido acoso sexual (41%) en el último año. La cantidad de países en que la mujer ha vivido y viven acoso sexual lo encabeza México, sigue Perú con (41%) y luego Chile como tercero (39%), y así sucesivamente, Panamá con (35%), luego Argentina (29%), Brasil (23%), Ecuador (23%), Estados Unidos (22%), finalmente Colombia (20%) y Canadá (16%). Para averiguar el sentir de nuestras compatriotas se le pregunto ¿Cuánto diría Ud. que se respetan los derechos de las mujeres hoy en día en su país?, las mujeres peruanas declararon que 'poco - nada' en un 78%, porcentaje que nos otorga la penúltima posición, contrario a Canadá, quien ocupó el primer lugar con un 93% de mujeres que considera que se respetan 'mucho - bastante' los derechos de la mujer en su país. El acoso no permite que los trabajadores tengan eficiencia en su desempeño y productividad, los métodos de producción se han actualizado con el cambio tecnológico.

Como el acoso laboral es trascendente para el progreso de una institución pública o privada, a continuación se han analizado y presentado trabajos previos en el contexto internacional, nacional y local. Vilas-Boas, (2019) en la investigación denominada relación entre percepción de la cultura organizacional y clima ético y la percepción del acoso laboral, .Rev. CES Psico, este tipo de conductas hostiles se advierten en toda clase de empresas y agravia a las personas y la economía habiendo indicado como variables la llamada cultura organizacional, y del clima ético y el acoso laboral, manipulando dos teoría importantes en conocimientos sobre el tema institucional, siendo su población 984 trabajadores portugueses, concluyendo en lo siguiente: hay una estrecha y fuerte relación entre las variables de estudio, son opuestos también argumentan el 20% del diverso comportamiento negativo, aseguran manipulando los das variables los jefes pueden lograr cambiar el clima institucional.

Klijn, Burgos, y Machuca (2018) en la investigación que realizaron sobre el acoso laboral y otros factores relacionados en trabajadores de servicios de emergencias; averiguaron cuales serían los elementos que configuran el acoso laboral y causas asociadas en el personal pertenecientes al área de emergencias de los establecimientos encargados de la salud pública y privada en Chile, el método de Investigación utilizado fue cuantitativo, correlacional y transversal, como muestra probabilística estratificada por ocupaciones y por establecimientos, intervalo de confianza 95%, margen de error 5%, representada por 366 trabajadores. Se utilizó apartados sociodemográficos y de acoso laboral de encuesta “Violencia Laboral en Sector Salud”. Se contó con aprobaciones de comités éticos científicos, y consentimiento informado. Se realizó análisis descriptivo e inferencial obteniendo como resultados la existencia del acoso laboral que fue 14,3%, un dato importante es tres veces mayor el acoso laboral en establecimientos públicos, ser mujer y ser soltero resultaron estadísticamente significativos para hospitales públicos. Solo en un caso la víctima demandó legalmente, presentando como conclusión, que el acoso laboral debe preocupar a empleadores y trabajadores, para establecer medidas que favorezcan un ambiente laboral saludable y libre de violencia.

Entre los trabajos de investigación también tiene referentes en el ámbito nacional, como el caso de Castro (2018) quien en su tesis denominada, Los criterios jurídicos en la configuración de los actos de hostilización en las labores para ser equiparados como despidos indirectos en las relaciones laborales en el Perú, la investigación es cualitativa; mediante la pericia documental, revisando y comparando el contenido para enriquecer el marco teórico y para la discusión se argumentó legalmente mediante la triangulación de teorías; pudo concluir que existen argumentos jurídicos válidos y sustento legal para demostrar que el acoso laboral no solo trata de actos de presión, por la ansiedad que desencadena las actividades del trabajo, por el contrario se trata de actos dolosos, sistemáticos de conductas, violentas que ofenden a las víctimas, y le generan un menoscabo en su quehacer laboral así también en su integridad por lo reiterado de las actitudes hostiles, degradantes que lesionan la dignidad del ser.

Por otro lado, Abarca (2018) en la tesis que realizó denominada, sobre el machismo y el acoso sexual en instituciones públicas de Tacna, en el año 2014, la metodología fue de tipo correlacional y descriptivo, utilizando como muestra 121 servidores a los que se les aplicó

cuestionarios para la recoger los datos; el trabajo se concluyó que había alta incidencia de acoso laboral sexual a las empleadas. Así mismo, pudo concluir que, la mitad de los trabajadores presentan conductas nocivas de machistas y de doble moral, y que no se presenta discriminación de género en el sujeto activo, es decir que se evidenció que tanto varones y mujeres presentan conductas machistas. También se concluyó que una alta incidencia de empleados que a veces pasaron alguna forma de acoso sexual, agregándose que de distintas formas manifestaron el acoso sexual de la que fueron víctimas las mujeres trabajadoras de las IPT.

En cuanto a Armas (2017) en la tesis titulada, el acoso moral y los desempeños laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga”, averiguación en la cual se buscó y recopiló información de varias fuentes con respecto al objeto de estudio. Por medios de cuestionarios que se aplicaron a un total de 196 trabajadores que formaron la población de estudio, el procedimiento utilizado fue de tipo no experimental presentando un diseño correlacional, explicativo transversal, se concluyó que existió relación significativa entre las dos variables del estudiado, pues el valor Sig. (Bilateral) obtenido es igual a 0,001. Además, por medio del coeficiente de correlación, se determinó que se acepta la existencia de una relación negativa considerable, el valor obtenido de este es igual a -0,019, también se evidencia que la dimensión desvaloración de capacidades y el desempeño laboral no se encuentra normalmente distribuidas evidenciando una relación negativamente, otorgando un valor de -0,754 muchos de los trabajadores de la comuna Huamanguina acusaron que dentro de su trabajo de forma continua se atenta contra su dignidad.

Las investigaciones tomadas como estudios previos en el ámbito local tiene a Flores (2017) en su tesis titulada, Mobbing en el personal del departamento de enfermería y médico en la red de salud Túpac Amaru, Lima-2017, plateo una tesis con el fin de alcanzar el grado de maestro en Gestión de los servicios de la salud, la investigación presenta un enfoque cuantitativo y básica del nivel descriptivo y comparativo, aplicándose un procedimiento no experimental de corte transversal, los sujetos de estudios fueron 62 enfermeras/os y 50 médicos, consiguiendo concluir que el 98.0% del personal médico presentaba un nivel bajo en cuanto al mobbing, el 2.0% presentaba un nivel medio y ninguno tuvo el nivel alto, también se precisa los servidores enfermeros el 48.4% presentaba un nivel bajo de mobbing, el 4.8% un nivel medio y los demás

haciendo un 46.8% un nivel alto. Concluyéndose que había diferencia entre el personal agraviado por el mobbing.

Asi Para Marca (2017) en su tesis titulada relación entre las habilidades sociales y el mobbing en las docentes en las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca – Puno 2014, para lograrlo realizo su trabajo de forma descriptivo correlacional, 62 sujetos constituyeron las muestra, se utilizó el cuestionario de habilidades sociales (EHS) y la llamada Escala NAQ – R para establecer el nivel de riesgo de mobbing. En conclusión, se encontró 77.4% docentes muestra un nivel bajo de habilidades sociales, seguido del 21.0% que presentan un nivel medio, el 1.6% de los maestros cuenta con nivel alto. El 22.6% de los educadores no corren peligro de mobbing, el 27.4% de educadores se encuentran en riesgo bajo, seguido del 24.2% con un nivel de riesgo medio. Por último, concluyó que existe correlación directa y significativa entre las habilidades sociales y nivel de riesgo de mobbing (sig=.000).

Otro entendido que realizó una investigación sobre el tema en cuestión fue Muñoz (2017) quien en su tesis, relación entre el mobbing y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior en México, con un diseño transversal-correlacional, el trabajo de investigación se realizó de forma cuantitativa, el objeto de estudio estuvo conformado por 248 docentes de cuatro IES del centro de México. Se evaluaron las hipótesis a través de la prueba estadística chi-cuadrada. Los resultados revelaron la dependencia entre las dimensiones de las variables analizadas. En esta investigación se concluye que la modernidad tecnológica y administrativa ha revolucionado las dinámicas de trabajo en las organizaciones. Que la existencia del mobbing, es dañino y representa un impedimento para el desarrollo integral de los trabajadores, y que la satisfacción laboral es importante en el desarrollo integral de las personas.

Para el investigador Criales (2016), en su tesis, la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en enfermeras del hospital de apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho, 2016, para lograrlo utilizó el modelo correlacional y diseño transversal, la muestra fueron 28 (100%) enfermeras asistenciales, el recojo de información fue a traves de las pruebas psicometricas y los materiales utilizados fueron el cuestionario que consistía en una escala denominada calidad

de vida profesional y otro instrumento de satisfacción laboral, presentando la conclusión, calidad de vida laboral en el 46,4% en muy baja, el 35,7% baja, el 3,6% media en alta y muy alta en el 7,1% , así mismo el 57,1% reporta insatisfacción laboral, 25% satisfacción moderada y 17,9% insatisfacción, finalmente concluyó que existía relación significativa entre las variables de estudio.

Por otro lado, Centeno (2016), desarrolló el tema, mobbing y los compromisos laborales de los trabajadores de la salud en el hospital regional de Ayacucho 2016; su trabajo es de tipo descriptivo correlacional y transversal, la población fue de 236 (38,9%) profesionales y técnicos asistenciales del hospital; cuya población fue de 606 (100%). Recopiló los datos con la encuesta, el cuestionario de mobbing y un cuestionario de compromisos laborales, el factor de relación “Rho” de Spearman, al 95% determinó que un 38,2% reportó tendencia al mobbing, un 36,8% presenta ausencia de mobbing y 25%. Por otro lado, el 59,8% presenta compromisos laborales medio, 23,3% lo presenta alto y se observa que solo 16,9% bajo. En conclusión, las variables se relacionan inversamente ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$).

También para Llanos y Guzmán (2016) señalaron en su tesis los factores asociados entre mobbing y sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores sanitarios, emplearon la metodología descriptiva, logrando revisar artículos científicos y bibliografía sobre el particular, concluyendo que se identificó factores intervinientes en los casos de mobbing, los que provienen del servidor, adulto medio temprana de 30 a 44 años, falta de experiencia laboral, trabajar en ciertas unidades o turnos, los que sufren de ansiedad y los que provienen del empleador, no da lugar a intervenir ni escuchar la opinión, no sabe solucionar conflictos, no incentiva a los trabajadores, jefaturas no involucradas en los hechos y trabajar más de 40 horas por semana, también se halló que las víctimas de bullying presentan signos negativos en su salud mental y también los que pueden servir de testigos.

Para Rosales (2015), en tesis desarrollada la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana”, investigación desarrollada para optar el grado de maestro, la tesis fue de tipo descriptiva, la población muestra 90 trabajadores, se aplicó como técnica la encuesta y la información recogió con dos cuestionarios, en este trabajo el investigador concluyó que existía correlación positiva entre las variables; así mismo que la

satisfacción laboral se puede lograr utilizando tres factores: si se quiere un buen desempeño tiene que haber capacitación, el ambiente de trabajo tiene que ser claido, debe haber una clima de coperación y cordialidad con los trabajadores.

Con respecto al acoso laboral existen diversas teorías que son planteadas por muchos autores para Moreno, (2005) citando a Zapf, (1999), precisa que el mobbing está constituido por todos los actos vejatorios, exclusión social, asignación de tareas ofensivas que logran que la víctima se ponga en una posición inferior, donde el acosador ejerce una conducta abusiva aprovechándose de una posición de ventaja que le puede dar un cargo o posición dentro de una empresa actos que se manifiestan mediante, palabras, gestos o escrituras que atentaron contra la integridad moral y psíquica de los trabajadores. Por otro lado, para Hirigoyen (2001) El acoso moral, Mobbing son conductas abusivas, sistemáticas y repetitivas que trasgreden la personalidad, dignidad, integridad física y psíquica de la víctima, que pone en peligro su empleo, o degrada el ambiente de trabajo, agrega que acoso moral es cualquier conducta arbitraria manifestadas en gestos, palabras o escritos que afecten a la persona en su dignidad síquica, física que pueda poner en peligro su empleo, esta definición es producto de una investigación que realizó en Suecia en 1990, y pudo concluir que el 3.5% de asalariados suecos eran víctimas de acoso. En la misma época se estimó que el 15% de los suicidios es debido al mobbing.

La Dirección de Trabajo de Chile (2007) define que el acoso moral son actos premeditados, consientes, desmedidos llevados a cabo en forma repetitiva que llegan a lesionar la integridad psicológica o física o la dignidad de los trabajadores. También son denominados acosos psicológicos o psicoterror laboral por Piñuel (2001) quien refiere que el mobbing son actos cuyo fin es amedrentar, reducir, someter, debilitar, atemorizar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con el fin de expulsarlo de su institución laboral o de solo saciar la necesidad insaciable de violentar, fiscalizar, destruir, características del hostigador quien aprovecha la posición laboral privilegiada que la otorga la institución, así como el recorte de personal, recorte de costos de producción, actos burocráticos, y cambios para dar rienda suelta a sus impulsos psicopáticos, según esta descripción el mobbing es un contrariedad entre un acosador psicópata y una víctima honrada y que se desarrolla en el ambiente de trabajo, El acoso

se lleva a cabo mediante técnicas psíquicas como la estigmatización, aislamiento social, manipulación de la comunicación, infravaloración, es el ambiente del trabajo que brinda un contexto favorecedor del acoso sin dejar de lado la mayor responsabilidad al tipo de relación interpersonal, logrando realizar un perfil del acosador describiendo su personalidad psicópata, paranoica o narcisista.

Entre los autores que han tratado el Mobbing está Quintana (2017) quien explica en sus investigaciones una clasificación similar a la que menciona (Kahale 2012) Mobbing vertical o bossing, este tipo de acoso puede ser ascendente o descendente, siendo este último el más prevalente donde el dirigente acosa a sus subordinados. Cuando el Mobbing es horizontal, es porque se presenta entre compañeros, de un mismo nivel jerárquico. Los autores precisan que el abusador busca dañar el trabajo de su víctima y a su vez sacar provecho de ello. Mobbing mixto o complejo, este último tipo se presenta cuando uno o varios individuos que pertenecen a un mismo estatus son agredidos conviven en un círculo donde las autoridades sabiendo lo que pasa no hacen absolutamente nada por resolver el problema.

Por otro lado se tiene a Akar, Anafarta, Sarvan. (2011) quienes explican que el Mobbing en los años de 1980 trajo la atención de los profesionales de la psicología por ser un problema que tenía muchas dimensiones de estudios, sus causas, consecuencias, actores y variables que no habían sido estudiadas en relación a otras fue este vacío que ha llevado a explorar en las dimensiones mobbing y su impacto en la satisfacción laboral. Para Vicente y Cervera, (2005) El mobbing puede ser originada o iniciada a partir de un acosador o grupo de acosadores ante la(s) víctima(s) por ser diferente, más brillantes, guapo, elegante, independiente que tiene la iniciativa de hacer las cosas a su manera o reinventar nuevas formas o por simple ineptitud y envidia. Asimismo lo mencionó López y Vásquez, (2003) las empresas cerradas o autosuficientes donde predominan el control y dominio por la productividad, la eficiencia en la producción y cooperación, sumado a la escasez de trabajo son aspectos que se vuelve determinantes y factores primordiales para que se fermente el mobbing, las consecuencias que el mobbing puede originar a nivel personal son psicossomáticas, constante tristeza, déficit de atención, cuadros de ansiedad, aislamiento, estrés postraumático y a veces agresividad, consecuentemente en el trabajo pueden ocurrir un mal clima y ambiente con ello se afecta la

eficiencia productiva, la creatividad, motivación, innovación, las víctimas pueden renunciar a su trabajo, afecta a la tasa laboral activa, y como efecto colateral se afectan las familias de quienes dependen las víctimas.

Las Dimensiones del Mobbing, para poder definir cuáles son, se consideró la definición de Leymann (1996) quien considera el acoso moral como un conjunto de actos sumatorios, maltrato, hostilidad, persecución, discriminación, injusticia, abandono, que se ejerce de forma frecuente por compañeros o superiores dentro de espacios laborales que lesiona el derecho constitucional a la dignidad del sujeto, a través de actos de desvaloración de las capacidades del personal y la recarga de tareas dentro del centro de trabajo, que tiene como consecuencias en el desempeño laboral de la víctima o deserción laboral.

La constitución de 1993, en el artículo 1 del Capítulo 1 de los derechos fundamentales de la persona humana, indica que la defensa de la persona humana y todo en cuanto al respeto de su dignidad es uno de los fines de la sociedad y el Estado, esta ley de leyes es la base de los derechos del hombre que alberga todos los derechos fundamentales, sería el soporte de toda la estructura de la constitución y se vulneran cuando a una persona en el centro de labores se le maltrata de diferentes formas, con un control desbocado y sin causa justa que ejerce el empleador contra un subordinado, atribuyéndole sin prueba alguna conductas no éticas e ilícitas y no le dejan progresar negándole dolosamente ascender, cuando difunden rumores sobre la persona a fin de perjudicarles.

Otra de las dimensiones importantes es la persecución. A los que, Piñuel (2001), define el mobbing de la siguiente manera; los actos lesivos tienen el fin primario de someter, opacar, amedrentar, causar temor, disminuir intelectual y emotivamente a la víctima, siendo la finalidad última de eliminar al trabajador de la organización o de satisfacer la necesidad insaciable de agredir y perseguir, del hostigador, asimismo los lesivos aprovechan la situación que le brindan las instituciones y más cuando se trata de reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc. Estos para dar rienda suelta a su carácter psicopático buscan la menor oportunidad posible; puesto que la personalidad del agresor es psicópata, paranoica o narcisista.

La inequidad es también una dimensión por asignación de funciones o trabajos imposibles, para Piñuel (2001), conciernen todas aquellas conductas que están dirigidas a la víctima con el fin de desestabilizarlo emocionalmente, estas se pueden manifestar cuando se asignan funciones que no están establecidos en su contrato, cuando le fuerzan a realizar trabajos contra sus creencias o cuando le asignan trabajos que ponga en peligro su salud. Por su parte el autor Sheehan, M. (1999). Refiere que para hacer frente y derrotar el acoso laboral es necesario el desarrollo de la inteligencia emocional, además de asumir compromisos de respeto, lealtad y comprensión grupal de ello dependerá la mejora en la productividad, ganancias y beneficios para los trabajadores, las empresas que actúan aplicando este sistema pueden hacer frente a otras empresas más grandes, además de renovarse, reinventarse y mejorar en todos su aspectos la inteligencia de grupo significa pensar con sentimientos de comprensión, colaboración, tolerancia, empatía de forma ascendente y descendente ya que son también los jefes quienes deben fomentar este tipo de convivencia. De lo dicho para el autor Kohlberg (1981) existen estándares de clima ético que son el egoísmo, benevolencia y principios que los grupos utilizaron como guía de razonamiento y convivencia individual y grupal que reflejan las tres clases principales de ética, individualismo, utilitarismo y moral.

Brodsky (1976) el mobbing es aquella conducta donde un sujeto de forma sistemática, recurrente y frecuente ejerce actos agresivos, durante un tiempo relativamente prolongado sobre otro sujeto o (s) en su centro laboral teniendo como objetivo inmediato, aislar a su víctima, menoscabar su reputación, perjudicarlo en sus labores consiguiendo de forma mediata que la víctima renuncie a su trabajo. Eirnarsen y Skogstag (1996) asumen que el mobbing es un problema de actitud que como se desarrolla en el lugar de trabajo es este escenario el que resulta perjudicado, para que se configure el acoso laboral, este debe ser por periodos prolongados el sujeto pasivo debe tener dificultades para ejercer su defensa; no hay mobbing cuando los sujetos intervinientes, ocupan posiciones jerárquicas similares y cuando las agresiones son esporádicas. En cuanto a la evaluación del desempeño, Mejía (2012) cita a Aguirre (2000), indicando es un procedimiento sistemático y estructural que se utiliza para calcular, valorar e influir sobre las particularidades, conductas y efectos en el campo laboral, así como el nivel de ausencia, con la finalidad de comunicar el nivel de eficiente del trabajador, y así podrá optimizar su beneficio futuro. El análisis de efectos del acoso moral, del acoso moral con el de desempeño de los

empleados y las causas del mismo, de ello la importancia de evaluar el desempeño continuamente de manera anual.

Otra de las dimensiones es la eficacia para Drucker y Kim (2013) es el poder de plantear buenos objetivos, que sean útiles y fructíferos para la empresa lo cual está a cargo de quien administra y en sus acertadas decisiones está el éxito de la empresa. Otra de las dimensiones importantes es la productividad, ACIMED. (2009) Un servidor es un sujeto biopsicosocial, debido a ello forman parte de su integridad, su estado físico como emocional para su vida como su trabajo, su integridad no se controla, ya que refleja una armonía física y psicológica para con el medio, su percepción es también vital. Para McConnell et al. (2003) este concepto tiene una variedad de opiniones que han entrado en un discusión en el campo conceptual, llegando incluso al área política asociándose con la eficiencia pese a ello hay datos que indican que no siempre se puede producir más con menos costo ya que hay que también velar por la calidad del producto, consecuentemente los conceptos modernos de productividad precisan que no se debe buscar producción a bajo costo sino producción de calidad y que hay otra confusión cuando señalan que hay productividad del trabajo con rendimiento físico del trabajador o intensidad del esfuerzo físico.

Para el autor Mejía (2012), refiriéndose a otra dimensión manifiesta que el proceso de evaluación todos los trabajadores deben haber sido evaluados por personas de la misma institución y mejorar el desempeño futuro a fin de que cada vez se integre más a la organización también refiere que el desempeño laboral considera toda la actividad como la responsabilidad, iniciativa, la motivación, y las relaciones interpersonales generado un ambiente de trabajo eficaz que se debe orientar a los resultados y alcanzar metas y objetivos de la institución. Las dimensiones, variable eficiencia productiva se teorizarán teniendo en cuenta a Reinaldo Da Silva (2002) quien alega que si se habla de eficacia es cumplimiento de los objetivos y resultados planteados, dicho de otro modo se debe alcanzar las metas planteadas, lo cual quiere decir que la eficacia es muy importante en las organizaciones para que puedan lograr llegar a su metrrta productiva, asimismo, Chiavenato (2011) indica una organización es eficaz si ha podido satisfacer las necesidades de la sociedad con lo que produce.

La motivación tiene que ver con el por qué haces las cosas lo dice Robbins (2009), además dice es tu fin y tu meta y como lo hace, es una secuencia de actos realizados con dedicación, esfuerzo y perseverancia de una persona para alcanzar sus metas, cuando hay motivación por parte del empleador o la empresa es este mismo quien se verá beneficiada, La dimensión inequidad tiene que ver con el ingreso económico, el cual indica una desigualdad cuando no hay una coherencia con los ingresos y aumento de producción con los salarios de los empleados y su desarrollo integral, cuando hay inequidad no hay justicia distributiva. Los autores Araujo y Leal (2007) cita a Chiavenato (2002), quien puntualiza el desempeño laboral y la productividad es consecuencia de una labor eficiente realizada por el trabajador dentro de una institución o empresa, coexistiendo el éxito laboral y satisfacción laboral. Según Stoner (1994), define la práctica laboral en la forma cómo los trabajadores en una institución realizan sus funciones competentemente, teniendo como fin el cumplimiento de fines comunes, cumpliendo con las funciones asignadas previamente. Los autores Quintero, A. y Farías (2008), plantean peculiaridades propias, como las capacidades, destrezas, necesidades y condiciones que se interrelacionan al ambiente laboral y la empresa para promover acciones que brinden consecuencias.

Otra de las variables importantes en la investigación eficiencia productiva para Parra (2009) en su trabajo, denominado La eficiencia es cuando hay una equivalencia entre el ingreso con el gasto, ingreso y egreso de un recurso y un producto, hay eficiencia técnica o productiva en una empresa cuando la empresa utiliza su capital de manera eficiente, produciendo al máximo con mínimo recursos. Asimismo, Arteaga y Carrillo (1990), indica que hay muchos investigadores que han indicado que el papel del trabajador en la producción es más retórica que real, y que los grandes cambios organizacionales y la modernidad han reducido esencialmente la capacidad de los sindicatos de obtener ciertas recompensas para sus agremiados y que hay críticos que refieren que las consecuencias de las transformaciones conllevan al aumento del ritmo de trabajo en la producción, más estrés, y en condiciones más inciertas en cuanto a salud y seguridad en el trabajo.

Según los autores Brown, Cynthia, José Pagán y Eduardo Rodríguez-Oreggia (1999) la producción es la suma de tecnología, capital, organización en la producción, y que el esfuerzo desplegado en el trabajo siempre se verá reflejado en la productividad, sobre su cantidad y calidad siendo poco importante el flujo de capital que tiene el empleado para trabajar o el nivel de tecnología productiva que utiliza. Ya que el acumulo de producción dependerá del esfuerzo del obrero y las facilidades que se le brinde para ejercer sus funciones, con ello conseguirá un valor agregado en la productividad, para el Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que contiene los lineamientos, deberes y derechos de los trabajadores de la actividad privada, revela los conceptos claros de productividad en el Perú.

Los autores, Támez *et al.*, (1996); Rinehart *et al.*, (1997) precisan que a pesar de la evidencia muestra que los procesos de trabajo transformados son más productivos, sin embargo esta transformación de procesos también podría empeorar las condiciones laborales, en los países donde más se llevan a cabo innovaciones en el centro laboral no existe una satisfacción laboral llegándose a preguntar ¿Es verdaderamente negativa la transformación del trabajo en la integridad moral y física de los trabajadores? Si la respuesta fuera positiva, es posible que los cambios tecnológicos y la modernidad en el desarrollo del trabajo con respecto a la productividad sean más que compensadas por las consecuencias negativas en las condiciones laborales. El modelo permite que se establezca una distinción entre "productividad" y "eficiencia productiva", y muestra que esta última es una medida mucho más significativa de las consecuencias del bienestar social en la producción.

De los términos antes mencionados se desprende el siguiente problema de investigación:

¿Qué relación existe entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca - Lima, 2019?

El trabajo de investigación que se pretende realizar, se justifica porque tiene como finalidad identificar casos de acoso laboral en los trabajadores de la UGEL N°16 Barranca, que nos permitirá tener un diagnóstico y tomar medidas preventivas y correctivas amparadas en la ley, es necesario indicar que en la variedad de tesis que se han realizado sobre el Mobbing a la fecha no se ha encontrado uno relacionado con el eficiencia en la productividad, pese que la

O.I.T ha indicado que existe este tipo de problemas en el trabajo y que va en aumento, se pretende explicar este tipo de violencia y crear conocimientos que permitan comprender al acoso moral asociado a la eficacia productiva, como un fenómeno individual, institucional que permita paralizar y sancionar a los responsables, en la practica la investigación podrá alcanzar conocimientos sobre el mobbing, sus causas, modalidad y consecuencias.

La presente investigación se justifica por el uso de una metodología adecuada debido que es posible aplicar la técnica y los instrumentos de recolección y procesamiento de información acorde con los propósitos del estudio, que permitirán ver el conocimiento de la realidad sobre la relación existe entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

A nivel social se detectará los casos de acoso laboral en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca y brindar conocimiento y alternativas de solución oportuna para mejorar la eficiencia productiva; El presente trabajo es importante porque busca poner a la luz este problema que es oculto y disimulado para poder brindar las soluciones de manera acertada y mejorar el desempeño laboral y es importante porque proporcionará soluciones directas al problema que se tratara sin máscaras y con ello se evitaran los efectos negativos en el trabajador y la productividad.

Los objetivos de la investigación se han planteado en un general y específicos:

Objetivo General:

Determinar la relación existente entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

Objetivos Específicos:

Describir el nivel de acoso laboral existente en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Describir la eficiencia productiva de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Determinar la relación existente entre la eficiencia productiva y el maltrato psicológico entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Determinar la relación existente entre la eficiencia productiva y la persecución entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Determinar la relación existente entre la eficiencia productiva y el desprestigio entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Determinar la relación existente entre la eficiencia productiva y la equidad entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Las hipótesis de investigación están determinadas en los siguientes términos:

Hipótesis de Investigación

Hi: Existe relación alta entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

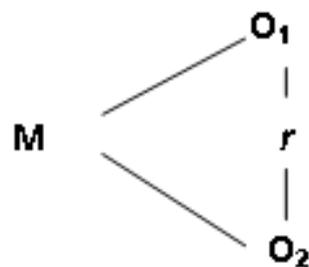
Hipótesis Nula

Ho: No existe relación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El método que se ha utilizado según Carrasco (2006), la investigación estuvo centrada en un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental dado que no, se realizaron manipulaciones de las variables, se procedió de manera temporal transversal ya que se hizo en un solo tiempo, fue de nivel correlacional porque permitió encontrar el nivel de correlación que existe entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en la UGEL N°16 Barranca, por último, el esquema que presenta es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable: Acoso laboral

r = Relación entre variables

O2 = Observación de la variable: Eficiencia productiva

2.2. Operacionalización de las variables

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Niveles y rangos
Acoso laboral	Hirigoyen (2001) El Mobbing son conductas abusivas, sistemáticas y repetitivas que trasgreden la integridad física y psíquica de la víctima, poniendo en peligro su empleo, o deshonra en los ambientes laborales, agrega que acoso moral es cualquier conducta arbitraria manifestadas en gestos, palabras o escritos que afecten a la persona en su dignidad síquica, física que pueda poner en peligro su empleo.	El acoso laboral muchas veces es clandestino debido a ello las pruebas son nulas o escasas por su incidencia en forma psíquica, pero cuando existe alguna violencia física, se aprecia elementos exteriores que puede acreditar lo que sucede, debido a ello lo que se evaluará son respuestas como: siempre, a veces y nunca.	Maltrato	Psicológico	5	Ordinal	Niveles y rangos Bajo: [20 - 40] Promedio: [41 - 70.] Alto: [71- 100]
				Social			
				Género			
			Persecución	Descalificación	5	Siempre (5)	
				En el trabajo			
				Cambio de puesto			
			Desprestigio	Político	5	Casi siempre (4)	
				Social			
				Sexual			
			Inequidad	Puesto	5	A veces (3)	
				Cargo			
						Nunca (1)	

Variab les	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Niveles y rangos
Eficiencia productiva	Parra (2009) en su trabajo, denominado La eficiencia es cuando hay una equivalencia entre el ingreso con el gasto, ingreso y egreso de un recurso y un producto, hay eficiencia técnica o productiva en una empresa cuando la empresa utiliza sus recursos de forma acertada busca mayor producción menor costo.	Se establece cuando la administración o gestión está empleando sus recursos de manera muy eficiente, produciendo el máximo de productividad con el mínimo de recursos; se evaluará como: siempre, a veces y nunca.	Eficiencia	Apoyo logístico	5	Nominal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Niveles y rangos Bajo: [20 - 40] Promedio: [41 - 70.] Alto: [71- 100]
				Apoyo Tecnológico			
			Productividad	Desempeño	5		
				Tareas			
				Metas			
			Motivación	Capacitación	5		
				Entrenamiento			
				Reconocimiento			
			equidad	Labor que desempeña	5		
				Actividades			

2.3. Población Muestra y Muestreo

La población, según Carrasco (2006) manifiesta cuanto el objeto de estudio es pequeño, el investigador puede hacerse con todos los miembros de la misma sin la necesidad de tomar una muestra, a lo que llama con el nombre de población censal, en este estudio la población fue censal puesto está conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados.

Tabla: Población censal – trabajadores de la UGEL N° 16 - Barranca – Lima.

Fuente: CAP – UGEL N° 16 - Barranca – Lima

Participantes sexo	Nombrados D.L. N° 276	Contratados			Cantidades parciales
		D.L. N° 276	CAS	Terceros	
Hombres	15	6	7	12	40
Mujeres	25	15	6	14	60
Total de población censal					100

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, se establecieron luego de que se recolectó las opiniones de los trabajadores encuestados, con ello se logró la respuesta a los objetivos planteados, (Carrasco 2006). En este trabajo se aplicaron dos instrumentos para recoger la opinión de la población los que se crearon teniendo en cuenta las variables, las dimensiones e indicadores, uno para la variable acoso laboral y otro para la variable eficiencia productiva, (Cullen, JB, B. Victor y JW Bronson 1993), la calificación fue mediante escala de Likert, y con ello se obtuvieron datos estadísticos, habiéndose realizado previamente el proceso de validez y confiabilidad. Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos, mediante la matriz de validación, documento que se entregó para que den fe de la validez de los instrumentos. La confiabilidad del Instrumento se realizó con una prueba piloto, aplicando los instrumentos a 15 trabajadores que tenían similares características a la población estudiadas, pero sin embargo no forman parte de esta, luego de ello se sometió a la prueba estadística Alfa de Cronbach, la que sirvió para verificar la confiabilidad de los cuestionarios según los valores obtenidos, considerando confiable cuando el valor de Alfa de Cronbach fue superior a 0.70.

2.5. Procedimiento

El instrumento sirvió para recoger la información y ha sido tomada a cada trabajador en la UGEL N°16 Barranca de las diferentes áreas previa coordinación y autorización por escrito por parte del director de la institución, se les explicó a los trabajadores sobre la intención y para qué servirá recolectar la información, indicándoles que debían ser llenado de forma seria y responsable, anónima sin necesidad de consignar sus nombres, solo su sexo, finalmente se agradeció a los trabajadores y a los jefes de área respectivamente.

2.6. Método de Análisis de Datos

Para el análisis de los todos los datos recogidos, se utilizó la estadística descriptiva, que como resultado fue graficada en las tablas de frecuencias, en las que para mostrar los objetivos descriptivos; luego se empleó la estadística inferencial para analizar los objetivos que presentaron relación entre dimensiones correlacionales, para ello se usó el método paramétrico coeficiente de correlación Rho de Spearman evaluando así el grado de relación entre estos; para llegar a los resultados descriptivos se tabuló los datos en el programa Excel versión 2016 y para el análisis inferencial se empleó el programa SPSS versión 24. Para realizar la prueba de la hipótesis, se usó coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

2.7. Aspectos Éticos

El desarrollo del trabajo se ha realizado teniendo en cuenta la veracidad y buena fe, habiéndose solicitado el consentimiento de la institución donde se iba a desarrollar la investigación, luego de la aceptación, se ha visitado a cada uno de los trabajadores de la UGEL 16 para explicarles la utilidad y los fines que se espera con el resultado, así mismo se ha buscado la originalidad ya que no se han encontrado trabajos de relaciones similares además que los trabajos previos y teóricos han sido debidamente citados conforme a las normas APA.

III. RESULTADOS

Posterior a la aplicación de las encuestas se arma la base de datos y se obtuvo los siguientes resultados estadísticos:

3.1. Análisis descriptivo:

Tabla 1.

Frecuencia del nivel de acoso laboral existente en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Maltrato	56	56,0%	41	41,0%	3	3,0%	100	100,00%
Persecución	68	68,0%	28	28,0%	4	4,0%	100	100,00%
Desprestigio	67	67,0%	29	29,0%	4	4,0%	100	100,00%
Equidad	63	63,0%	29	29,0%	8	8,0%	100	100,00%
Acoso laboral	14	14,0%	50	50,0%	36	36,0%	100	100,00%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 1 refleja la percepción del acoso laboral con sus dimensiones, iniciando con la dimensión maltrato encontrando que el 56.0 % de empleados considera un maltrato bajo, continuado del 41.0 % de empleados que considera un regular maltrato y el 3.0 % considera un alto maltrato. Al referirse a la persecución se tiene que el 68.0 % de la muestra considera una baja, seguido del 28.0 % que considera una regular y por último se tiene que el 4.0 % de la muestra opina que hay una alta persecución. La tercera dimensión desprestigio se tiene que el 67.0 % de la muestra considera que existe un bajo desprestigio al personal, seguido del 29.0 % que considera que existe un regular desprestigio y por último se tiene que el 4.0 % de la muestra posee un alto desprestigio. Al mencionar a la dimensión equidad se tiene que el 63.0 % de la muestra considera que hay una baja equidad en la empresa, consiguiente del 29.0 % que opina que hay una regular equidad en la UGEL y por último se encontró que el 8.0 % considera que hay una alta equidad. Al mencionar a la variable se dice que el 14.0 % considera que hay un bajo acoso laboral, seguido del 50.0 % que considera que hay un regular acoso laboral y el 36.0 % considera que hay un alto acoso laboral.

Tabla 2.

Frecuencia de la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiencia	68	68,0%	29	29,0%	3	3,0%	100	100,00%
Productividad	72	72,0%	22	22,0%	6	6,0%	100	100,00%
Motivación	72	72,0%	21	21,0%	7	7,0%	100	100,00%
Equidad	68	68,0%	26	26,0%	6	6,0%	100	100,00%
Eficiencia productiva	4	4,0%	58	58,0%	38	38,0%	100	100,00%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 2 se menciona la eficiencia productiva en conjunto a sus dimensiones se presenta de la siguiente manera: Haciendo mención a la dimensión eficiencia se tiene que el 68.0 % lo considera como bajo, seguido del 29.0 % que lo considera como regular eficiencia y el 3.0 % lo considera como alta eficiencia. Al mencionar a la dimensión productividad se tiene que el 72.0 % lo considera como una baja productividad, seguido del 22.0 % lo considera como una regular productividad y el 6.0 % lo considera como una alta productividad. Al mencionar a la dimensión motivación se tiene que el 72.0 % considera que hay una baja motivación, seguido del 21.0 % que considera regular motivación y el 7 % considera una alta motivación. Al describir a la dimensión equidad se tiene que el 68.0 % lo considera como una baja equidad, continuado del 26.0 % que lo considera como una regular equidad y el 6.0 % lo categoriza como una alta equidad. Al mencionar a la variable se tiene que el 4.0 % lo considera como una baja eficiencia productiva, seguido del 58.0 % que lo evalúa como una regular eficiencia productiva y el 38.0 % lo evalúa como una alta eficiencia productiva.

3.2. Análisis inferencial:

Tabla 3.

Correlación entre la eficiencia productiva y el maltrato psicológico entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

		maltrato psicológico	
Rho de	Eficiencia	Coefficiente de	,608**
Spearman	productiva	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

En la tabla 3 registro una correlación de $Rho = 0.608$, explicado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productividad se ve afectada cuando se registra maltrato psicológico porque afecta a la parte emocional del trabajador y no le deja desempeñarse de manera eficiente en su puesto laboral.

Tabla 4.

Correlación entre la eficiencia productiva y la persecución entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

		Persecución	
Rho de	Eficiencia	Coefficiente de	,607**
Spearman	productiva	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con lo evidenciado en la tabla 4 se demuestra que si hay correlación entre la eficiencia productiva y la persecución a un nivel de $Rho = 0.607$, interpretada como positiva considerable,

que menciona que la eficiencia productiva se ve afectada por la persecución que se presente en la UGEL.

Tabla 5.

Correlación entre la eficiencia productiva y el desprestigio entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

		Desprestigio	
Rho de Spearman	Eficiencia productiva	Coefficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

De los resultados de la tabla 5 se alcanzó un Rho = 0.624, descifrado como positiva considerable entre la eficiencia productiva y el desprestigio, dando a conocer que cuando se presenta un declive en la eficiencia productiva puede proceder a un desprestigio que se pueda presentar en la UGEL entre sus trabajadores.

Tabla 6.

Correlación entre la eficiencia productiva y la equidad entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

		Equidad	
Rho de Spearman	Eficiencia productiva	Coefficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Base de datos de las encuestas

Interpretación:

Con lo evidenciado en la tabla 6 se demuestra la existencia de una correlación $Rho = 0.634$, analizada como positiva considerable y que demuestra que la eficiencia productiva se relaciona de manera significativa con la equidad, demostrando que cuando existe equidad se mejora la eficiencia productiva entre los trabajadores de la UGEL.

Tabla 7.

Correlación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

		Eficiencia productiva	
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Base de datos de las encuestas

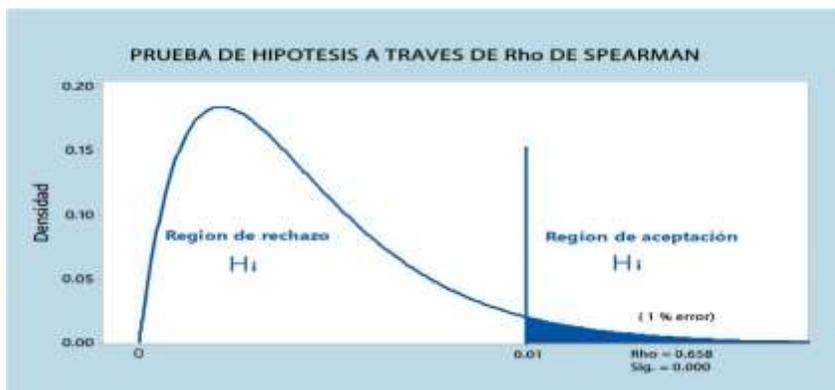
Interpretación:

En la tabla 7 se alcanzó una $Rho = 0.658$, considerado como positiva considerable y que el acoso laboral se relaciona o afecta a la eficiencia productiva de los trabajadores de la UGEL.

3.3. Prueba de hipótesis:

Figura 1.

Campana de Gauss del acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.



Fuente: Base de datos

Interpretación:

Con los resultados de la figura 8, se evidencia la prueba de hipótesis a través de la campana de Gauss, mencionando que el nivel de correlación es 0.658, considera como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), considerándose como correlación significativa, con los cual sirve de fundamento para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

A partir de lo mostrado en la tabla 1 se encontró que, al mencionar a la variable acoso laboral se encontró que el 14.0 % considera que hay un bajo acoso laboral, seguido del 50.0 % que considera que hay un regular acoso laboral y el 36.0 % considera que hay un alto acoso laboral; de estos datos obtenidos podemos decir que, se han hecho estudios para poder determinar la incidencia de este tipo de vejámenes, el mundo no es ajeno de estos actos violentos y las repercusiones en la salud son iguales lugar y claro esta provincia no está exenta de este tipo de maltratos (Matud 2015), obviamente el maltrato laboral no tiene género, sin embargo, las cifra en las mujeres es mucho mayor, (Soledad, 2015). En tal sentido corroborando los resultados por Muñoz (2017) en su tesis concluye que la existencia del mobbing, es dañino y representa un impedimento para el desarrollo integral de los trabajadores, y que la satisfacción laboral es importante en el desarrollo integral de las personas.

En la tabla 2 se encontró como resultado al mencionar la variable eficiencia productiva que el 4.0 % lo considera como una baja, seguido del 58.0 % que lo evalúa como una regular y el 38.0 % lo evalúa como alta; entendiéndose que en la UGEL 16 de Barranca, los trabajadores han evaluado su eficiencia como regular, esto se puede corroborar con lo indicado por Armas (2017) quien luego de su investigación concluyera que, por medio del coeficiente de correlación se acepta la existencia de una relación negativa considerable, el valor obtenido de este es igual a -0,019, también se evidencia que la dimensión desvaloración de capacidades y el desempeño laboral no se encuentra normalmente distribuidas evidenciando una relación negativamente, otorgando un valor de -0,754, como muchos de los trabajadores de la comuna Huamanguina; por otro lado, Centeno (2016), en su investigación concluyó que el 38,2% reportó cierta tendencia al mobbing, 36,8% ausencia de mobbing y 25% mobbing. El 59,8% presenta un compromiso laboral medio, 23,3% alto y 16,9% bajo. En conclusión, el mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$), estos datos permiten confirmar los resultados obtenidos en la investigación.

En cuanto a los resultados obtenidos del análisis inferencial, en lo que concierne a la correlación entre la eficiencia productiva y el maltrato psicológico entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se obtuvo los siguientes resultados lo que se

registró en una correlación de $Rho = 0.608$, interpretado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productiva se ve afectada cuando se registra un maltrato psicológico porque afecta a la parte emocional del trabajador, datos que pueden ser respaldados o corroborados por Rosales (2015), quien en su trabajo de investigación concluyó que existía correlación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida; así mismo que la satisfacción laboral se puede lograr utilizando tres factores: si se quiere un buen desempeño tiene que haber capacitación, el ambiente e trabajo tiene que ser cálido, existir un clima de cooperación y cordialidad con los trabajadores, asimismo para Klijn, Burgos, y Machuca (2018), en su trabajo de investigación concluyen que, el acoso laboral debe preocupar a empleadores y trabajadores, para establecer medidas que favorezcan un ambiente laboral saludable y libre de violencia.

En cuanto al resultado obtenido en la tabla 4, sobre la correlación entre la eficiencia productiva y la persecución entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se demuestra que hay correlación entre la eficiencia productiva y la persecución a un nivel de $Rho = 0.607$, interpretada como positiva considerable, que menciona que la eficiencia productiva se ve afectada por la persecución que se presente en la UGEL, esto se puede contrastar con las conclusiones arribadas por Muñoz (2017), que los resultados revelaron la dependencia entre las variables analizadas el mobbing y la satisfacción laboral, así mismo, a manera de entender mejor estos resultados se tiene a Castro (2018), quien en su tesis llega a las siguientes conclusiones que corroboran los resultados obtenidos en esta investigación, se pudo concluir que existen argumentos jurídicos válidos y sustento legal para demostrar que el acoso laboral no solo trata de actos de presión, por la ansiedad que desencadena las actividades del trabajo, por el contrario se trata de actos dolosos, sistemáticos de conductas, violentas que ofenden a las víctimas, y le generan un menoscabo en su quehacer laboral así también en su integridad por lo reiterado de las actitudes hostiles, degradantes que lesionan la dignidad del ser.

De otro lado podemos analizar los resultados obtenidos a partir de los resultados de la tabla 5, correlación entre la eficiencia productiva y el desprestigio entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, cuyos resultados se presentan que alcanzó un

Rho = 0.624, interpretado como positiva considerable entre la eficiencia productiva y el desprestigio, dando a conocer que cuando se presenta un declive en la eficiencia productiva es plasmado en el desprestigio que se presenta en la UGEL entre sus trabajadores, esto se puede refrendar con Zumaeta (2019) quien manifiesta que las agraviadas en un 50% refieren haber acudido a pedir ayuda hablando con sus jefes para encontrar la manera de recibir protección, de ello solo el 8% acudió ante la Policía Nacional o el Ministerio de Trabajo el 30% no hizo nada, por temor a las represalias y perder su trabajo; por otro lado Moreno (2005) citando a Zapf, (1999), precisa que el mobbing viene junto al desprestigio, por los actos vejatorios, exclusión social, asignación de tareas ofensivas, difundir noticias falsas, que logran que la víctima se ponga en una posición inferior, donde el acosador ejerce una conducta abusiva aprovechándose de una posición de ventaja que le puede dar un cargo o posición dentro de una empresa.

Con lo evidenciado en la tabla 6, Dispersión de la eficiencia productiva y la equidad entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se demuestra la existencia de una correlación Rho = 0.634, analizada como positiva considerable y que demuestra que la eficiencia productiva se relaciona de manera significativa con la equidad, demostrando que cuando existe equidad en la empresa se mejora la eficiencia productiva entre los trabajadores de la UGEL, lo que a decir de Hirigoyen (2001) La equidad cuando se rompe poder desencadenar el Mobbing que son conductas abusivas, sistemáticas y repetitivas que trasgreden la personalidad, dignidad, integridad física y psíquica de la víctima, que pone en peligro su empleo, al ser recargado de tareas o se le degrada el ambiente de trabajo, entre otras cosas deshonrosos; La Dirección de Trabajo de Chile (2007) define que el acoso moral destruye la equidad, con actos premeditados, consientes, desmedidos llevados a cabo de tal forma que llegan a lesionar la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora.

En la tabla 7 correlación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se alcanzó una Rho = 0.658, considerado como positiva considerable y que el acoso laboral se relaciona o afecta a la eficiencia productiva de los trabajadores de la UGEL; como lo mencionó López y Vásquez, (2003) las empresas cerradas o autosuficientes donde predominan el control y dominio por la productividad, la eficiencia en la producción y cooperación, sumado a la escasez de trabajo son

aspectos que se vuelve determinantes y factores primordiales para que fermente el mobbing, las consecuencias son psicosomáticas, constante tristeza, déficit de atención, cuadros de ansiedad, aislamiento, estrés postraumático, a veces agresividad y obviamente deficiencia productiva; por su lado Leymann (1996) quien considerara el acoso moral como un conjunto de actos sumatorios, maltrato, hostilidad, persecución, discriminación, injusticia, abandono, que se ejerce de forma frecuente por compañeros o superiores dentro de espacios laborales que lesiona el derecho constitucional a la dignidad del sujeto, que tiene consecuencias en el desempeño laboral de la víctima o deserción laboral.

En cuanto a la Prueba de hipótesis Figura 1, campana de Gauss del acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se obtuvo un nivel de correlación 0.658, considerado como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), considerándose como correlación significativa, lo que a decir de (Kahale 2012) quien clasifica al Mobbing en vertical o bossing, este tipo de acoso puede ser ascendente o descendente, siendo este último el más prevalente donde el dirigente acosa a sus subordinados. En Mobbing horizontal, cuando se presenta entre compañeros, de un mismo nivel jerárquico y en Mobbing mixto o complejo, este último tipo se da cuando uno o varios individuos que pertenecen a un mismo estatus se agreden entre sí a vista de sus jefes, Para Vicente y Cervera, (2005) El mobbing puede ser originada o iniciada a partir de un acosador o grupo de acosadores ante la(s) víctima(s) por ser diferente, más brillantes, guapo, elegante, independiente que tiene la iniciativa de hacer las cosas a su manera o reinventar nuevas formas o por simple ineptitud y envidia del acosador, finalmente estos hechos relacionados al acoso laboral traen consigo ineficiencia productiva y en muchos casos abandono laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con los resultados de la figura 1, se evidencia la prueba de hipótesis a través de la campana de Gauss, mencionando que el nivel de correlación es 0.658, considerada como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), con lo cual se concluye que existe correlación significativa, lo que sirve de fundamento para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Segundo: A partir de lo mostrado en la tabla 1, se concluye que el 14.0 % considera que hay un bajo acoso laboral, seguido del 50.0 % que considera que hay un regular acoso laboral y el 36.0 % considera que hay un alto acoso laboral.

Tercero: A partir de lo mostrado en la tabla 2, se concluye que el 4.0 % lo considera como una baja eficiencia productiva, seguido del 58.0 % que lo evalúa como una regular eficiencia productiva y el 38.0 % lo evalúa como una alta eficiencia productiva.

Cuarta: A partir de lo mostrado en la tabla 3, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.608$, interpretado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productividad se ve afectada cuando se registra maltrato psicológico en los trabajadores.

Quinta: A partir de lo mostrado en la tabla 4, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.607$, interpretada como positiva considerable, que la eficiencia productiva se ve afectada por la persecución que se presente en la UGEL.

Sexta: A partir de lo mostrado en la tabla 5, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.624$, interpretado como positiva considerable entre la eficiencia productiva y el desprestigio que se pueda presentar entre los trabajadores de la UGEL.

Séptima: A partir de lo mostrado en la tabla 6, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.634$, analizada como positiva considerable y que demuestra que la eficiencia productiva se relaciona de manera significativa con la equidad, entre los trabajadores de la UGEL

Octava: A partir de lo mostrado en la tabla 7, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.658$, considerado como positiva considerable y que el acoso laboral se relaciona o afecta a la eficiencia productiva de los trabajadores de la UGEL.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se encomienda al director de la UGEL – 16 de Barranca, tener en cuenta que el acoso laboral es frecuente en la institución y que viene afectando a los trabajadores y esto se ve reflejado en su desempeño laboral, por ello que, se debe tomar acciones pertinentes para identificar, prevenir, extinguir y sancionar si fuera el caso estos actos inapropiados.

Segunda: Se solicita al director de la UGEL – 16 de Barranca, que se implemente un programa de sensibilización y de fortalecimiento de la buena práctica de relaciones humanas basada en los valores como el respeto, la tolerancia, la solidaridad, y promover el trabajo en equipo, para despertar el respeto por los demás, y evitar el acoso laboral y sus efectos en las tareas laborales en equipo en vías de mejorar los desempeños laborales de los trabajadores.

Tercera: Se exhorta al director de la UGEL – 16 de Barranca, establecer lineamientos claros con vías de comunicación directas, en las que se establezca reglas precisas en los reglamentos basadas en la normatividad vigente sobre el acoso laboral, esto para hacer frente al autoritarismo, conductas de violentas, el acoso sexual y otras manifestaciones de violencia conductual y permitir sancionar cualquier práctica o acto abusivo observado dentro de la institución.

Cuarta: Se encomienda al director de la UGEL – 16 de Barranca, capacitar a través del área de bienestar social a los trabajadores sobre cómo velar por la salud mental, esta acción permitirá que cada uno de ellos tomen con más responsabilidad el hecho de no acosar ni ser acosado en su trabajo y evitar problemas con sus compañeros o jefes inmediatos, dando lugar a que ninguno sienta estos malestares que a veces no se identifican con facilidad siendo tan visible.

REFERENCIAS

- Ahumada, O. (2010). *El Acoso Laboral en la Administración Pública*. Recuperado el 9 de noviembre de 2011 de: <http://www.google>.
- Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). *Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study*. *Ege Academic Review*, 11(1), 1467-1479. Retrieved from [htt](http://).
- Allport, G. W. (1963). *La naturaleza del prejuicio* (R. Malfé y E. Verón, Trads.). Buenos Aires: Eudeba. (Obra original publicada en 1954).
- Apaza (2016) “*penalización del mobbing o acoso laboral*” universidad mayor de san Andrés facultad de derecho y ciencias políticas carrera de derecho
- Ariza, M. y de Oliveira, O. (1999) *Inequidades de género y clase*, Venezuela. Caracas.
- Arroyo, J., Martínez, M. & Pérez, J. (2004). *El Acoso Psicológico en el Trabajo*.
- Arteaga, A. y J. Carrillo (1990), “*Automóvil. Hacia la flexibilidad productiva*”, *El Cotidiano*.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007).
- Banting, K; Sharpe, A.; and St-Hilaire, F. 2002. “*The Review of Economic Performance and Social Progress: Towards a social understanding of productivity*”. Paper Series. Institute for Research on Public Policy.
- Bertranou, F. (2004) *Protección Social y Mercado Laboral*. Editor Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Brodsky, A. (1976). *Moobing: El trabajador hostigado*. Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.
- Brown, Cynthia, José Pagán y Eduardo Rodríguez-Oreggia (1999), “*Occupational attainment and gender earning differentials in Mexico*”, *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (1), Cornell University, New York.

- Buvinic, Mayra, Nadia Haggag Youssef y Barbara (1978-9) *Women-Headed Households: The Ignored Factor in Development Planning*, International Center for Research on Women (ICRW), Washington, 1978.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*, Lima, Ediciones San Marcos.
- Chiavenato (2009) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (2da. ed.) México.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos* (2ª.ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª.ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª. ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9ª.ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución política del Perú de 1993.
- Cullen JB, B. Victor y JW Bronson: (1993), *the ethical climate questionnsire: An Assessment of your development and Validity*, *Psychological Reports* 73, 667 -674.
- Dirección de Trabajo (2007) “*Acoso Laboral o Mobbing. Cartilla informativa*”,
- Drucker Peter (2013) *Administración por Objetivos*. Blogspot. Recuperado de:
- Ed.Microjuris.com (2012). *Fijada la Política Pública con Respecto al Acoso Laboral*. Recuperado el 8 de febrero de 2013 de: <http://aldia.microjuris.com>.
- Einarsen S. & Hauge, J. (2006). *Background and Consequences of Harassment Psychological at Work: A review of the literature*. *Journal of Work and Organizational Psychology*

- Einarsen, S.-Skogstad, A. (1996): *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- EUROFOUND. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*. Dublin.
- Freire, A. (2006). *Pasión por emprender, De la idea a la cruda realidad*. Bogotá. Colombia. Editorial Norma.
- Gonzalez R., (2005). *El maltrato psicologico* Editor Espasa.
- Fuertes, J. (2004). *Mobbing!. Acoso laboral... Psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica*. Madrid: Arán Ediciones.
- Gil-Monte, P. R. & Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo: grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- González de Rivera, J. y Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo*. LIPT-60. Madrid: Editorial EOS. 1-44. Recuperado de <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
- González de Rivera, J. y Rodríguez, M. (Octubre-Diciembre, 2006). *Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90- R*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 22(3), 1-16.
- Hirigoyen (2001) *El acoso moral en el trabajo*; Revista publicada por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de Barcelona 2001.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Distinguir lo Verdadero de lo Falso. Barcelona. Ed. Paidós Ibérica.
- Hirigoyen, M. F. (1999): *El Acoso Moral en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- <http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.pe/2013/03/administracion-por->

- Ichniowski, C; Kathryn, S. y Giovanna P. (1997), "*The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines*", *American Economic Review*, vol. 87.
- Kahale, D. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. México D.F.: Editorial Nuevo León.
- Kahale, D. (2015). *El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo* (2da. Ed.). Caracas, Venezuela: Vandell Hermanos editores.
- Kohlberg, LK: (1991), *The Philosophy of Moral Development* (Harper y Row, Nueva York, NY). [p://www.academia.edu/download/31350865/Mobbing_CDOC](http://www.academia.edu/download/31350865/Mobbing_CDOC).
- Kotter, JP y JL Heskett: (1992), *corporate culture and Performance* (The Free Press, Nueva York, NY)
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783 (2011, 20 de agosto). En Normas Legales N° 448694. Diario Oficial "El Peruano". Congreso de la República
- Leymann (2003) "*Las 45 preguntas de Heinz Leymann*". www.mobbing.un/45PREGUNTAS.htm
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). *Contexto laboral y bullying en el trabajo*. London: revista europea en las organizaciones. Universidad de Umea. Estocolmo
- Leymann, H. (1996). *Mobbing, La persecution au travail*. Editorial Du Seuil.
- Leymann, H. 2003. *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal*. Acezado 2010 Mayo24. <http://acosolaboral.net/articulos-acoso-laboral>.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996): *Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-

- López, M. y Vázquez, P. (2003). *Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Lorenz, K. (1966) *On Aggression*. Harcourt, New York. Héctor (2016), *Problemas, actores y decisiones en las políticas públicas*. Marco de análisis para el estudio de los programas de crédito educativo en Colombia editado por la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Margulis (1999) *Segregación Negada Cultura y discriminación social*, Buenos Aires. Editorial biblos.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seis dedos Cubero, TEA 1987)
- Matud, M., Velasco, T., Sánchez, L., Del Pino, M., Voltes, D. (2015). *Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española*. *Salud de los Trabajadores*, 21(1).
- McConnell, B. y McPherson, D. (2003). *Contemporary Labor Economics*. Sexta edición. Nueva York, Estados Unidos: McGraw – Hill.
- Mejía, Y. (2012). “*Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*” (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis de licenciatura. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Moreno, B., Jiménez, A., Rodríguez, E., Hernández, G., y Morante M. E. (2005) *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*, *Psicothema*, 17, 4, 648-653. Universidad Autónoma de Madrid.
- Muñoz, J. (2017). “*Estudio Sobre La Relación Entre Mobbing y La Satisfacción Laboral En Docentes De Instituciones De Educación Superior En México*. Tecnología Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).

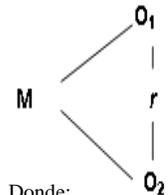
objetivos_9540.html.

- OIT. (2017). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Olavarría C (2016) tesis “*Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima*”, universidad Ricardo Palma.
- Olmedo M. y González, P. (2006) “*la violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento*” vol. 4.
- Parra R, Muñoz C y Herrero de E (2009) “*Análisis de eficiencia y productividad*” *Revista Universidad de Educación a Distancia. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Departamento de Economía Aplicada y Estadística. Fundación General UNED. Madrid.
- Piñuel, I y Zabala, E. (2001) “*Mobbing: Como sobrevivir al Psicoterror Laboral*” Ediciones AalTerraes – Madrid – España.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires.
- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (2006) *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo*, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España.
- Revista, Anales de Psicología (2008) *Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales* vol. 24, Nº 2 diciembre.
- Robbins, S. (2009). *Administración: un empresario competitivo* (2ª.ed.) México: Educación.
- Robbins, S., Coulter, M., Huerta, J., Rodríguez, G., Amaru, A., Varela, R. y Jones, G. (2009). *Administración: un empresario competitivo* (2ª.ed.) México: Educación.
- Rosales, E.; Espejo M.; García, M. (2007). *Mobbing, un diagnóstico necesario – mutual de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social*, Universidad de Barcelona – España.

- Rousseau, J. (1990). *El contrato social*, México, Espasa-Calpe. Santiago de Chile.
- Sheehan, M. (1999). *Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence*. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), <https://doi.org/10.1108/01437729910268641>
- Soledad, V. (2015) Tesis “*las organizaciones abusivas: cómo el poder y la comunicación producen acoso laboral y violencia psicológica*” universidad de Buenos Aires Argentina.
- Soto, W. (2006). *¿Qué Nos Pasa Puerto Rico? ¿Desde Cuándo el Psicoterrorismo Laboral o Mobbing es una Herramienta de Poder en el Trabajo?*, Recuperado el 30 de diciembre 2018.
- Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)* D.S. N° 003-97-TR.
- The Mobbing Encyclopedia, The Definition of Mobbing at Workplaces*, 1984 en <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.
- Vicente, J. y Cervera, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tebar.
- Vidal, C. (2006). *El mobbing en el trabajo*, su problemática.
- Vilas-Boas, M. (2019). *Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying*. *Rev.CES Psico*, 12(2), 103-125.

ANEXOS

ANEXOS 1: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Método
Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019	¿Qué relación existe entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019?	Objetivo General	Hi: Existe relación alta y significativa entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.	Acoso laboral	Maltrato	Psicológico	5	Nominal - Siempre (5) - Casi siempre (4) - a veces (3) - Casi nunca (2) - nunca (1)	Bajo: [20 - 40] Promedio: [41 - 70.] Alto: [71- 100]	Diseño Correlacional  Donde: M = Muestra O1 = Observación en la variable 1: Acoso laboral r = Relación entre variables O2 = Observación en la variable 2: Eficiencia laboral Población: 100 trabajadores. Muestra: 100 trabajadores Técnicas de recolección de datos. . Encuestas . Instrumentos: . Cuestionario.
		Social								
		Género								
		Persecución			Descalificación	5				
					excesivo trabajo					
					Cambio de puesto					
		Desprestigio	Político	5						
			Social							
			Sexual							
		Equidad	Puesto	5						
			Cargo							
		H0: No existe relación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.		-Determinar la relación existente entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019. Objetivos Específicos -Describir el nivel de acoso laboral existente en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca. -Describir la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca. -Analizar la relación existente entre el acoso laboral y la eficiencia en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca. -Analizar la relación existente entre el acoso laboral y la productividad de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca. -Analizar la relación existente entre el acoso laboral y la motivación en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca. -Analizar la relación existente entre el acoso laboral y Inequidad en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.	H0: No existe relación entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.	Eficiencia productiva	Eficiencia	Apoyo logístico	5	
Apoyo Tecnológico										
Productividad	Desempeño						5			
	Cumplimiento de tareas									
	Cumplimiento de metas									
Motivación	Capacitación						5			
	Entrenamiento									
	Reconocimiento									
Inequidad	Labor que desempeña						5			
	Actividades									

ANEXO 2: Instrumentos

El Acoso laboral

SEXO: Masculino ()

Femenino ()

Instrucción: Este test consta de 20 preguntas. Responde en función del comportamiento que han tenido tus compañeros de trabajo o jefes durante los últimos meses o años.

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Variable 1: Acoso laboral						
DIMENSIÓN: Maltrato						
01	En su empresa, ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad.					
02	Han descalificado y menospreciado su trabajo, haciéndole sentir que no es importante dentro de la organización.					
03	Ha sido víctima de burlas por su raza, credo religioso o preferencia política.					
04	Alguna vez ha sido excluido de reuniones sociales o laborales.					
05	Alguna vez ha sentido un trato diferencial por su género.					
DIMENSIÓN: Persecución						
06	Considera que lo evalúan y lo desaprueban sin justificación					
07	Ha sido en su empleo actual víctima de acoso laboral le exigen hacer cosas para que descalifiquen su trabajo.					
08	Su horario de trabajo ha sido modificado permanentemente sin consultarle, y esto le ha generado inconvenientes.					
09	Considera que su carga laboral, no es acorde al tiempo que tiene para desempeñar las funciones a su cargo, en comparación con sus compañeros.					
10	Lo han rotado innecesariamente de su puesto para favorecer a otro.					
DIMENSIÓN: Desprestigio						
11	A sentido rechazo o aversión por las orientaciones políticas que tiene y se siente desprestigiado.					
12	Ha sido acusado por cosas que no ha hecho y lo han acusado falsamente.					
13	Ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad y prestigio ante los demás.					
14	Ha sentido que lo desprestigian cuando hablan de que no cumple su trabajo					
15	Lo han desprestigiado por sus orientaciones sexuales					
DIMENSIÓN: Equidad						
16	Le han asignado funciones no correspondientes a su cargo, que claramente son inferiores a sus capacidades y responsabilidades dentro de la organización.					
17	Se siente en la capacidad de desempeñar un rol con mayor responsabilidad, pero no le han permitido avanzar en la organización a pesar de presentarse las oportunidades.					
18	A diferencia de sus compañeros, usted no cuenta con elementos que le permitan desarrollar sus funciones a cabalidad.					
19	Alguna vez han obstaculizado su trabajo destruyendo su información, ocultando su correspondencia o mensajes electrónicos.					
20	Obstaculizan, no te dan ayuda en el trabajo que desarrollas y te piden resultados.					

Eficiencia productiva

SEXO: Masculino ()

Femenino ()

Instrucción: Este test consta de 20 preguntas. Responde en función al comportamiento laboral que han tenido, tus jefes, tus compañeros de trabajo y tú, durante los últimos meses o años.

N°	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Variable 1:						
DIMENSIÓN: Eficiencia						
01	Le entregan los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.					
02	La Institución facilita las instalaciones para poder cumplir con su labor.					
03	Le brinda todo de apoyo con materia y útiles de escritorio para el cumplimiento de su tarea.					
04	La Institución le facilita equipos d cómputo para realizar sus trabajo					
05	La institución le brinda los servicios de internet permanentemente para desarrollar su trabajo					
DIMENSIÓN: Productividad		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
06	Suele empezar varias cosas a la vez pero termina menos de las que le gustaría					
07	Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral para mejorar tu desempeño					
08	Reprocha y/o elogia aptitudes y actitudes de los miembros de su equipo					
09	Te preocupas por cumplir las metas propuestas a pesar de las dificultades					
10	Apoyas a tus compañeros a cumplir con sus metas laborales					
DIMENSIÓN: Motivación		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	Se preocupan porque te capacites permanentemente					
12	Te capacitan de acuerdo a tu necesidad laboral					
13	Cuando hay cambios en tu labor te brindan el entrenamiento adecuado para mejorar tu desempeño.					
14	Ha sido felicitado por la buena labor desarrollada					
15	Te siente respaldado cuando lo felicitan por su labor					
DIMENSIÓN: Inequidad		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
16	Se siente a gusto en la labor que desempeña, está acorde con su capacidad profesional.					
17	En el puesto que desempeña siente que explota sus capacidades					
18	Se siente preparado y con la capacidad para desempeñar nuevas funciones.					
19	Las actividades laborales que desempeñan están acorde con tu profesión y o habilidades.					
20	Las actividades que realizas son apoyadas por tus jefes y compañeros					

ANEXO 3: Validez y confiabilidad

TITULO DE LA TESIS: Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario: Acoso Laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Acoso laboral	Maltrato	Psicológico	En la Ugel, ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad.				X		X		X		X		
			Han descalificado y menospreciado su trabajo, haciéndole sentir que no es importante dentro de la organización.				X		X		X		X		
		Social	Ha sido víctima de burlas por su raza, credo religioso o preferencia política.				X		X		X		X		
			Alguna vez ha sido excluido de reuniones sociales o laborales.				X		X		X		X		
	Género	Alguna vez ha sentido un trato diferencial por su género.													
	Persecución	Descalificación	Considera que lo evalúan y lo desaprueban sin justificación				X		X		X		X		
			Ha sido en su empleo actual víctima de acoso laboral le exigen hacer cosas para que descalifiquen su trabajo.				X		X		X		X		
		Carga excesiva de trabajo	Su horario de trabajo ha sido modificado permanentemente sin consultarle, y esto le ha generado inconvenientes.				X		X		X		X		
			Considera que su carga laboral, no es acorde al tiempo que tiene para desempeñar las funciones a su cargo, en comparación con sus compañeros.				X		X		X		X		
		Cambio de puesto	Lo han rotado innecesariamente de su puesto para favorecer a otro.				X		X		X		X		

Desprestigio	Político	A sentido rechazo o aversión por las orientaciones políticas que tiene y se siente desprestigiado.				X		X		X		X	
	Social	Ha sido acusado por cosas que no ha hecho y lo han acusado falsamente frente a los demás.				X		X		X		X	
		Ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad y prestigio ante los demás.				X		X		X		X	
	Sexual	Lo han desprestigiado por sus orientaciones sexuales				X		X		X		X	
Ejuidad	Puesto	Le han asignado funciones no correspondientes a su cargo, que claramente son inferiores a sus capacidades y responsabilidades dentro de la organización.				X		X		X		X	
		Se siente en la capacidad de desempeñar un rol con mayor responsabilidad, pero no le han permitido avanzar en la organización a pesar de presentarse las oportunidades.				X		X		X		X	
		A diferencia de sus compañeros, usted no cuenta con elementos que le permitan desarrollar sus funciones a cabalidad.				X		X		X		X	
	Cargo	Alguna vez han obstaculizado su trabajo destruyendo su información, escuchando su correspondencia o mensajes electrónicos.				X		X		X		X	
		Obstaculizan, no te dan ayuda en el trabajo que desarrollas y te piden resultados.				X		X		X		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SAMUEL RODRICH IGLESIAS.
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS



SAMUEL RODRICH IGLESIAS.

DNI N° 07741296

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Acoso Laboral**

OBJETIVO: Identificar el nivel de acoso laboral existente en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 Barranca - Lima.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
-	-	-	-	X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **SAMUEL RODRICH IGLESIAS.**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS**



SAMUEL RODRICH IGLESIAS.

DNI N° 07741296

TÍTULO DE LA TESIS: Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario: Eficiencia productiva

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficiencia	Apoyo logístico		Le entregan los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.				X		X		X		X		
			La Institución facilita las instalaciones para poder cumplir con su labor.				X		X		X		X		
			Le brinda todo de apoyo con materia y útiles de escritorio para el cumplimiento de su tarea.				X		X		X		X		
	Apoyo Tecnológico		La Institución le facilita equipos d cómputo para realizar sus trabajo				X		X		X		X		
			La institución le brinda los servicios de Internet permanentemente para desarrollar su trabajo				X		X		X		X		
	Productividad	Desempeño		Suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría				X		X		X		X	
Ordena su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada laboral para mejorar tu desempeño							X		X		X		X		
Considera que mejora su desempeño cuando las cosas se hacen en trabajando en equipo							X		X		X		X		
Cumplimiento de tareas			Te preocupas por cumplir las metas propuestas a pesar de las dificultades				X		X		X		X		
			Apoyas a tus compañeros a cumplir con sus metas laborales				X		X		X		X		

Motivación	Cumplimiento de metas	Apoyas a tus compañeros a cumplir con sus metas laborales				X	X	X	X		
	Capacitación	Se preocupan porque te capaciten permanentemente				X	X	X	X		
		Te capacitan de acuerdo a tu necesidad laboral				X	X	X	X		
	Entrenamiento	Cuando hay cambios en tu labor te brindan el entrenamiento adecuado para mejorar tu desempeño.				X	X	X	X		
Reconocimiento	Ha sido felicitado por la buena labor desarrollada				X	X	X	X			
	Te sienten respaldado cuando lo felicitan por su labor										
Inequidad	Labor que desempeña	Se siente a gusto en la labor que desempeña, está acorde con su capacidad profesional.				X	X	X	X		
		En el puesto que desempeña siente que explota sus capacidades				X	X	X	X		
		Se siente preparado y con la capacidad para desempeñar nuevas funciones.				X	X	X	X		
	Actividades	Las actividades laborales que desempeñan están acorde con tu profesión y/o habilidades.				X	X	X	X		
		Las actividades que realizas son apoyadas por tus jefes y compañeros				X	X	X	X		


WALTER ABANTO MORALES TERRONES

DNI. 15726478

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Eficiencia productiva**

OBJETIVO: Identificar la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca

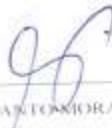
DIRIGIDO A: Trabajadores de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA N° 16 – BARRANCA – LIMA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
-	-	-	-	X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : WALTER ABANTO MORALES TERRONES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA


WALTER ABANTO MORALES TERRONES
DNI. 15726478

Confiabilidad

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL ACOSO LABORAL

Base de datos:

SUJETOS	PREGUNTAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3
3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
8	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	3
9	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3
10	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2
11	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1
12	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2
13	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
14	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
15	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2

Resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	1,80	,862	15
P2	1,87	,834	15
P3	1,80	,775	15
P4	2,07	,799	15
P5	2,13	,834	15
P6	2,00	,756	15
P7	2,07	,799	15
P8	2,20	,775	15
P9	2,13	,640	15
P10	2,07	,799	15
P11	1,73	,704	15
P12	1,73	,799	15
P13	2,07	,704	15
P14	2,13	,834	15
P15	2,13	,640	15
P16	2,40	,737	15
P17	1,93	,799	15
P18	2,20	,775	15
P19	2,07	,799	15
P20	2,20	,775	15

Alfa de Cronbach:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

Análisis:

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar un valor de Alfa de Cronbach de 0.849, analizado como confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA EFICACIA PRODUCTIVA

Base de datos:

SUJETOS	PREGUNTAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1
3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
4	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
6	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
7	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
8	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1
9	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2
10	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2
12	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
13	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
14	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2
15	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Resultados:*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,00	,845	15
P2	1,87	,743	15
P3	1,87	,743	15
P4	2,13	,743	15
P5	1,93	,594	15
P6	2,07	,594	15
P7	1,87	,640	15
P8	2,07	,704	15
P9	1,87	,640	15
P10	2,13	,743	15
P11	1,93	,799	15
P12	2,13	,743	15
P13	1,80	,775	15
P14	2,07	,704	15
P15	1,73	,704	15
P16	2,00	,655	15
P17	1,93	,704	15
P18	2,00	,756	15
P19	1,80	,561	15
P20	2,00	,655	15

Alfa de Cronbach:*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	20

Análisis:

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar un valor de Alfa de Cronbach de 0.865, analizado como confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

ANEXO 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación



UGEL N° 16
UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL - BARRANCA

SISGEDO N° 1627721
EXPEDIENTE N° 1072603

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Barranca **16 MAYO 2019**

OFICIO N° 1372-2019-DPSIII-AGA-ESP.PERS-UGEL N° 16-BCA

SEÑORA:
GRACIELA BAYONA LOPEZ
ABOGADA
ASESORIA JURIDICA

PRESENTE.-

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA LA
APLICACIÓN DE UNA
ENCUESTA**

REF. : EXP.1072603 SISGEDO 1622361

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, informarle que se autoriza la aplicación de una encuesta a los trabajadores de esta sede administrativa dentro del marco académico de estudios de post grado; en tal sentido deberá coordinar con la Oficina de Personal para las facilidades del caso.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



PROF. ALAIN TITO SOLIS GARCIA
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 16
BARRANCA



ANEXO 5: Base de datos

TABULACION SOBRE ACOSO LABORAL																									
Sujetos	PREGUNTAS																								
	Maltrato						Persecución						Desprestigio						Equidad						VARIABLE TOTAL
	1	2	3	4	5	SUB	6	7	8	9	10	SUB	11	12	13	14	15	SUB	16	17	18	19	20	SUB	
1	3	1	3	2	2	11	1	3	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	2	2	3	1	1	9	37
2	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9	2	1	3	1	2	9	1	2	4	1	2	10	36
3	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	2	2	3	12	3	2	3	3	3	14	51
4	2	2	3	1	1	9	3	1	3	2	2	11	1	1	2	1	1	6	2	2	2	1	1	8	34
5	1	2	2	3	2	10	3	2	2	2	3	12	2	1	3	2	2	10	2	2	3	2	2	11	43
6	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	51
7	3	3	2	1	2	11	1	1	1	3	1	7	1	1	1	2	1	6	1	1	3	2	2	9	33
8	2	2	3	2	1	10	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	29
9	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	4	14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	59
10	2	1	3	3	1	10	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	28
11	2	2	3	2	2	11	1	1	2	2	2	8	1	2	3	2	1	9	1	1	3	2	3	10	38
12	3	2	2	4	2	13	3	4	3	4	2	16	4	2	3	3	2	14	3	4	2	4	4	17	60
13	2	1	5	1	2	11	1	1	2	1	2	7	1	2	3	2	1	9	1	1	3	2	1	8	35
14	3	2	4	1	1	11	2	2	2	2	1	9	1	1	2	3	2	9	1	1	2	3	1	8	37
15	3	3	5	4	2	17	2	4	3	3	2	14	4	2	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18	65
16	2	3	4	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	55
17	2	2	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	1	2	3	1	2	9	1	1	3	2	2	9	33
18	4	2	4	1	1	12	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8	36
19	2	1	5	2	1	11	1	2	1	1	2	7	1	2	3	2	2	10	1	1	3	2	2	9	37
20	3	2	4	1	2	12	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8	36
21	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	1	7	1	2	3	1	2	9	1	1	3	2	2	9	33
22	3	1	3	2	1	10	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	8	33

23	2	1	4	2	1	10	2	1	2	1	1	7	1	2	3	1	2	9	1	1	3	2	2	9	35
24	1	1	5	2	1	10	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9	34
25	2	2	4	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	44
26	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	53
27	2	2	3	1	2	10	2	1	2	2	1	8	2	1	3	2	2	10	1	2	3	1	1	8	36
28	3	1	4	2	1	11	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	34
29	4	3	5	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	75
30	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	74
31	2	1	2	2	1	8	1	2	1	1	1	6	1	1	3	1	2	8	1	2	1	2	2	8	30
32	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	2	17	71
33	2	1	5	2	3	13	3	1	3	1	2	10	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	49
34	5	4	4	4	5	22	2	5	4	5	4	20	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	5	22	87
35	4	3	2	4	3	16	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	4	19	69
36	1	1	3	2	3	10	2	2	1	1	2	8	3	1	2	2	1	9	2	3	2	2	2	11	38
37	2	1	2	3	2	10	2	1	2	1	3	9	2	2	3	2	1	10	2	3	3	2	2	12	41
38	3	2	4	2	1	12	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	41
39	2	2	5	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	50
40	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	5	20	4	5	5	4	4	22	79
41	2	2	2	3	4	13	3	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	49
42	3	3	3	1	2	12	2	2	3	2	3	12	2	2	1	3	3	11	1	2	2	2	2	9	44
43	2	2	2	2	3	11	4	2	2	1	3	12	3	3	2	1	2	11	2	3	3	1	2	11	45
44	3	3	4	1	2	13	2	3	2	1	2	10	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	1	8	41
45	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	4	20	4	5	4	3	5	21	4	3	4	4	4	19	78
46	3	5	4	3	4	19	2	4	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	76
47	2	2	2	2	3	11	3	2	1	2	1	9	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	2	13	46
48	3	3	3	3	2	14	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	3	10	1	2	4	3	1	11	44
49	4	4	2	2	3	15	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	3	18	69
50	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	3	16	67
51	2	2	2	1	1	8	1	1	2	1	3	8	3	3	1	3	2	12	2	3	2	1	1	9	37
52	3	3	5	2	2	15	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	8	3	2	1	2	2	10	41
53	2	2	4	1	3	12	1	2	2	1	1	7	2	3	1	1	2	9	2	1	2	1	3	9	37
54	3	3	2	2	2	12	2	1	3	2	2	10	3	2	2	2	1	10	3	2	3	2	2	12	44

55	2	2	3	3	3	13	1	2	2	3	2	10	2	3	3	3	2	13	2	3	2	1	1	9	45
56	3	3	2	1	2	11	2	3	3	2	3	13	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	48
57	4	2	4	2	3	15	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	1	8	2	1	3	3	2	11	45
58	3	4	5	3	4	19	3	4	3	4	3	17	3	4	2	4	4	17	4	2	4	3	3	16	69
59	3	3	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	1	4	4	2	4	15	2	4	4	4	4	18	68
60	4	3	5	3	4	19	3	4	4	3	3	17	2	4	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	71
61	1	2	4	2	2	11	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	2	1	2	3	2	10	43
62	2	2	2	3	2	11	3	3	4	4	4	18	3	4	2	4	4	17	4	4	3	2	3	16	62
63	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	2	7	28
64	1	3	1	1	1	7	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	6	27
65	3	2	5	3	2	15	2	2	2	3	2	11	3	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	9	44
66	2	3	4	4	1	14	4	3	4	4	3	18	2	4	2	2	4	14	1	2	3	3	1	10	56
67	4	3	2	4	2	15	2	2	2	3	3	12	1	2	1	1	2	7	2	3	2	2	2	11	45
68	2	1	1	2	1	7	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	1	8	2	1	1	1	1	6	28
69	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	31
70	2	3	5	2	1	13	1	3	3	2	2	11	2	4	2	1	4	13	1	1	1	3	1	7	44
71	5	4	4	4	2	19	4	5	5	4	3	21	3	5	4	2	5	19	2	5	5	5	5	22	81
72	4	3	2	3	3	15	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	2	16	3	4	4	3	3	17	66
73	4	5	3	4	2	18	5	4	3	4	3	19	4	3	4	3	5	19	5	4	4	4	3	20	76
74	3	3	2	3	3	14	3	1	1	2	2	9	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	47
75	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	2	8	1	1	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	33
76	3	2	4	3	4	16	3	2	1	2	1	9	2	2	2	1	1	8	3	3	2	2	2	12	45
77	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	1	7	30
78	3	3	5	4	2	17	2	2	1	2	3	10	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	12	50
79	2	2	4	3	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	52
80	3	3	2	4	4	16	4	2	3	4	4	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	68
81	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	2	16	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	69
82	3	3	2	2	2	12	2	2	1	2	3	10	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	12	45
83	2	2	3	3	3	13	3	1	2	1	2	9	4	3	3	3	2	15	2	2	3	1	3	11	48
84	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	1	8	3	3	2	2	2	12	43
85	2	2	3	1	3	11	2	1	1	3	2	9	1	2	3	3	2	11	2	2	3	3	3	13	44
86	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	3	10	3	3	2	2	2	12	44

87	1	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	1	7	27
88	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	39
89	2	2	3	3	3	13	3	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	3	2	2	2	1	10	41
90	3	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	13	2	3	1	2	3	11	2	3	1	1	1	8	44
91	5	4	5	4	5	23	3	5	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	90
92	1	3	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	2	3	1	2	3	11	2	3	1	1	1	8	42
93	2	2	3	3	3	13	3	3	2	2	2	12	1	2	2	1	2	8	3	2	2	2	2	11	44
94	3	2	2	1	1	9	2	2	3	3	3	13	2	3	1	1	3	10	2	3	1	1	1	8	40
95	2	2	3	2	2	11	3	1	2	2	2	10	1	3	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	42
96	1	3	2	1	1	8	2	2	3	1	3	11	2	2	1	1	3	9	2	3	1	3	1	10	38
97	2	2	3	2	2	11	3	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	3	2	2	2	1	10	40
98	3	3	2	1	1	10	2	2	3	2	2	11	2	2	1	1	3	9	2	3	1	1	1	8	38
99	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	3	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	38
100	1	2	2	3	3	11	2	3	3	2	2	12	2	2	1	1	2	8	2	3	3	1	1	10	41

TABULACION SOBRE LA EFICIENCIA PRODUCTIVA

PREGUNTAS																									
Sujetos	Eficiencia					Productividad						Motivación						Inequidad					VARIABLE TOTAL		
	1	2	3	4	5	SUB	6	7	8	9	10	SUB	11	12	13	14	15	SUB	16	17	18	19		20	SUB
1	2	2	1	3	2	10	3	2	2	2	1	10	1	2	3	3	2	11	2	2	2	2	1	9	40
2	2	1	2	2	1	8	1	1	3	3	1	9	2	1	2	1	1	7	1	2	2	1	1	7	31
3	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	1	3	3	2	12	2	1	1	1	3	8	44
4	2	2	2	3	1	10	3	1	3	3	1	11	1	2	2	1	1	7	1	2	2	3	1	9	37
5	3	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	1	1	3	3	2	10	1	1	1	1	2	6	35
6	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	1	3	12	3	2	3	2	3	13	53
7	3	1	2	3	2	11	2	2	1	2	1	8	1	2	3	3	1	10	1	3	1	2	1	8	37
8	1	2	3	2	3	11	3	3	1	2	2	11	3	2	2	5	3	15	1	3	1	3	3	11	48
9	3	3	2	1	3	12	3	2	2	3	3	13	3	2	3	1	3	12	3	3	2	2	3	13	50
10	2	2	1	2	1	8	1	3	1	2	2	9	1	1	2	3	1	8	3	2	3	1	2	11	36
11	3	2	1	3	2	11	2	2	4	3	2	13	1	2	2	4	1	10	3	3	3	4	3	16	50
12	3	2	4	2	3	14	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	54
13	3	1	2	2	1	9	2	2	1	3	2	10	2	1	2	2	1	8	3	3	3	3	3	15	42
14	3	1	1	3	2	10	1	1	3	1	2	8	1	2	3	3	1	10	3	2	4	4	2	15	43
15	3	3	3	2	3	14	2	2	1	3	3	11	3	3	2	4	4	16	2	3	4	5	3	17	58
16	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	1	1	4	2	10	49
17	3	1	1	3	2	10	1	2	3	3	1	10	2	1	2	5	1	11	2	2	2	2	1	9	40
18	2	2	3	3	3	13	2	1	4	2	2	11	1	2	3	4	1	11	1	3	1	3	2	10	45
19	3	1	2	1	2	9	3	2	2	1	1	9	2	2	2	3	1	10	2	2	2	5	1	12	40
20	3	2	3	4	3	15	2	1	3	2	2	10	1	2	3	4	2	12	1	3	1	4	2	11	48
21	3	1	2	1	2	9	3	2	4	3	1	13	1	2	2	3	1	9	2	2	2	2	1	9	40
22	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	9	1	1	3	4	2	11	1	3	3	3	2	12	40
23	3	1	1	3	2	10	3	2	3	1	1	10	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	39
24	2	1	2	2	1	8	2	1	4	2	2	11	1	1	1	4	1	8	1	3	1	4	2	11	38

25	1	2	2	1	2	8	3	2	2	1	2	10	2	2	2	3	2	11	2	2	2	4	2	12	41
26	2	2	3	2	3	12	2	1	4	2	2	11	3	3	1	4	2	13	2	1	1	2	3	9	45
27	3	2	1	3	2	11	3	2	3	1	1	10	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	40
28	2	1	2	1	2	8	2	3	4	2	2	13	1	2	1	4	2	10	1	1	3	3	2	10	41
29	3	4	5	4	2	18	5	4	5	5	2	21	5	4	5	3	4	21	5	4	4	5	5	23	83
30	3	2	3	4	4	16	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	72
31	3	1	1	2	2	9	3	2	5	1	1	12	1	1	2	3	1	8	1	1	2	2	1	7	36
32	2	1	2	1	2	8	2	3	4	2	3	14	2	2	1	4	3	12	1	2	1	3	2	9	43
33	3	3	2	2	1	11	3	2	2	1	3	11	1	3	2	3	2	11	1	3	2	4	3	13	46
34	3	4	5	4	2	18	2	5	4	5	4	20	5	4	5	4	4	22	5	2	4	5	5	21	81
35	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19	70
36	2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	1	4	2	12	2	2	2	2	3	11	47
37	3	2	3	2	1	11	3	2	4	1	3	13	2	3	2	3	3	13	2	1	3	3	3	12	49
38	2	1	2	3	2	10	2	3	3	2	2	12	2	2	1	4	2	11	3	2	2	4	2	13	46
39	3	2	2	2	2	11	3	2	4	1	2	12	2	3	2	3	2	12	2	2	3	5	2	14	49
40	4	3	2	4	4	17	4	5	3	4	3	19	5	4	3	5	5	22	3	5	4	5	4	21	79
41	3	2	1	2	2	10	3	2	4	3	2	14	2	1	2	4	1	10	2	2	3	3	2	12	46
42	2	3	1	3	3	12	2	3	3	2	1	11	1	2	2	2	2	9	1	3	2	5	2	13	45
43	3	2	1	3	2	11	1	2	4	2	2	11	2	1	1	5	3	12	3	2	2	4	2	13	47
44	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	3	13	1	2	2	4	2	11	2	2	3	5	1	13	48
45	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	3	20	4	5	5	3	4	21	5	5	4	4	4	22	82
46	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	3	21	4	5	4	5	4	22	87
47	3	3	2	1	2	11	3	1	3	2	3	12	2	1	2	3	1	9	3	2	2	3	2	12	44
48	2	2	3	2	3	12	2	2	2	3	2	11	1	2	3	5	2	13	2	3	1	2	1	9	45
49	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19	4	2	3	4	4	17	72
50	4	4	3	4	3	18	4	3	5	3	4	19	4	4	3	3	3	17	4	3	4	5	4	20	74
51	2	3	2	3	2	12	1	2	2	2	3	10	2	1	2	2	3	10	3	2	2	4	1	12	44
52	3	2	3	3	2	13	2	1	5	2	2	12	1	2	3	4	2	12	2	3	1	2	2	10	47
53	2	2	3	2	2	11	1	2	4	2	3	12	2	1	2	3	3	11	3	2	2	3	1	11	45
54	1	1	2	3	3	10	2	1	2	2	1	8	2	1	2	4	1	10	2	3	1	2	2	10	38
55	2	1	3	2	2	10	1	2	4	1	2	10	3	2	2	3	2	12	2	1	2	5	3	13	45
56	3	2	2	3	1	11	2	1	2	2	3	10	2	2	3	4	3	14	1	2	1	4	2	10	45

57	2	1	3	2	2	10	1	2	4	3	2	12	3	3	2	5	2	15	2	3	2	2	3	12	49
58	3	2	2	3	3	13	2	1	3	2	2	10	2	2	1	4	2	11	1	2	1	3	2	9	43
59	2	3	3	2	2	12	1	2	2	1	3	9	3	3	2	3	1	12	2	1	2	5	1	11	44
60	3	2	2	3	3	13	2	1	3	2	2	10	1	2	1	5	2	11	1	2	3	4	2	12	46
61	2	1	3	2	2	10	1	2	4	1	3	11	2	3	2	4	1	12	2	1	2	2	1	8	41
62	3	2	2	3	3	13	2	1	3	2	2	10	3	2	3	2	2	12	3	2	1	3	2	11	46
63	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	92
64	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	1	2	1	4	2	10	34
65	2	1	3	2	2	10	1	2	2	3	3	11	2	3	2	3	1	11	2	1	2	2	1	8	40
66	3	2	2	3	3	13	2	1	3	3	2	11	3	2	1	3	2	11	1	2	3	3	2	11	46
67	4	4	3	3	2	16	4	3	2	2	3	14	3	4	4	2	3	16	3	4	4	2	3	16	62
68	3	2	2	2	1	10	2	1	1	3	2	9	1	2	3	2	2	10	1	2	3	1	2	9	38
69	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	1	7	2	1	2	5	1	11	2	1	2	2	1	8	34
70	3	2	3	2	1	11	2	1	3	2	2	10	1	2	3	4	2	12	2	2	2	2	2	10	43
71	1	1	2	1	2	7	1	2	2	3	1	9	2	3	2	2	1	10	4	2	2	3	3	14	40
72	2	2	3	2	3	12	2	1	4	2	2	11	1	1	1	3	3	9	2	2	2	2	2	10	42
73	4	3	2	4	4	17	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	1	9	3	3	3	4	3	16	49
74	2	2	1	2	1	8	2	3	3	2	2	12	3	1	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	43
75	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	31
76	2	2	1	2	1	8	2	1	4	2	2	11	1	3	1	5	3	13	2	2	2	2	2	10	42
77	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	1	7	2	2	1	2	1	8	2	1	2	1	3	9	32
78	2	2	1	2	3	10	2	1	3	4	2	12	3	1	3	3	3	13	2	2	2	4	2	12	47
79	3	1	2	3	2	11	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	3	1	3	4	4	15	44
80	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	2	17	4	3	3	4	4	18	4	3	4	2	3	16	68
81	4	3	3	3	4	17	3	2	2	3	3	13	4	4	4	2	3	17	3	3	4	3	4	17	64
82	2	2	3	2	3	12	2	3	3	1	2	11	3	1	3	3	1	11	2	2	2	4	3	13	47
83	3	3	2	1	2	11	1	2	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10	3	1	1	5	2	12	43
84	4	4	3	4	3	18	2	1	4	1	2	10	3	3	3	3	3	15	2	2	2	4	3	13	56
85	4	4	2	3	3	16	1	2	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	1	10	46
86	2	2	2	2	3	11	3	3	3	2	2	13	2	2	1	4	3	12	1	3	2	3	3	12	48
87	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	1	8	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	7	31
88	1	2	2	3	3	11	3	3	4	2	2	14	2	2	1	3	1	9	1	3	2	3	2	11	45

89	2	3	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	3	10	42
90	3	2	2	3	1	11	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	1	11	3	1	2	5	1	12	47
91	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	91
92	4	2	2	3	3	14	3	1	3	2	2	11	2	2	1	4	1	10	1	2	2	2	1	8	43
93	2	3	3	2	2	12	2	2	2	3	3	12	1	3	2	2	2	10	2	1	3	3	2	11	45
94	3	2	2	3	3	13	3	1	3	2	2	11	2	2	3	3	1	11	3	2	4	2	3	14	49
95	2	1	3	2	2	10	2	2	2	3	3	12	3	1	2	2	2	10	2	3	2	5	2	14	46
96	3	2	2	1	3	11	1	3	2	2	2	10	2	2	1	3	3	11	1	2	3	4	3	13	45
97	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	1	11	1	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	40
98	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	2	2	1	4	3	12	3	2	3	3	3	14	51
99	2	3	3	2	2	12	2	2	4	1	1	10	1	1	2	2	2	8	2	1	2	1	2	8	38
100	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	3	2	3	5	3	16	3	2	2	2	3	12	53

ANEXO 6: Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

“Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019”

“Workplace bullying and productive efficiency in the Local Education Management Unit of Barranca - Lima, 2019”

2. AUTORA:

Br. Bayona Lopez, Graciela Delia

3. RESUMEN:

En la actualidad en todas las instituciones se tiene muy claro respecto al clima laboral, espacio en el que se presenta en muchos casos acoso laboral, situación que aterriza en la eficiencia productiva de los trabajadores, estas variables, aunque poco atendidas son fundamentales dentro de la marcha de una organización, es importante entender que quienes atraviesan por situaciones son seres humanos que sienten y que en base a esos sentimientos actúan, por ello que, se debe prestar la debida atención a hechos de esta naturaleza. La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre las variables de acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca N°16– Lima, 2019

El tipo de investigación que se desarrolló fue básica, descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, como técnica se ha utilizado la encuesta, y como instrumento cuestionarios en ambas variables, con una población censal de 100 unidades de investigación, para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Llegando a la conclusión, que existe correlación positiva significativa, entre las variables acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca N°16– Lima, 2019. Asumiendo una correlación directa y significativa, evidenciada en la prueba de hipótesis a través de la campana de Gauss, mencionando que el nivel de correlación es 0.658, considera como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), considerándose como correlación significativa, con los cual sirve de fundamento para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

4. PALABRAS CLAVES:

Palabras claves: Acoso laboral, eficiencia productiva y prevención.

5. ABSTRACT:

At present, in all institutions, it is very clear regarding the work environment, the space is presented in many cases, employment, the landing situation in the productive efficiency of workers, these variables, although little attended are fundamental within From an organization's relationship, it is important to understand that they are going through situations that are human beings who feel and that based on those feelings they act, therefore, attention should be paid to the facts of this nature. The objective of this research was to determine the level of relationship that exists between the variables of work and productive efficiency in the Local Education Management Unit of Barranca N° 16– Lima, 2019

The type of research that was done was basic, descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional, how the survey was used, and as a questionnaire instrument in both variables, with a census population of 100 research units, to verify the hypotheses. . Spearman's Rho correlation coefficient is applied. To conclude, that there is a significant positive correlation, between the variables labor harassment and productive efficiency in the Local Education Management Unit of Barranca N° 16– Lima, 2019. Assuming a direct and significant correlation, evidenced in the hypothesis test a Through the Gauss campaign, mentioning that the level of correlation is 0.658, considered as a direct correlation and the value of the significance is 0.000, which is below the margin of error 1% (0.01), considering as significant correlation, with which it serves as a basis to reload the hypotheses and accept the research hypotheses.

6. KEYWORDS:

Workplace bullying, productive efficiency and prevention.

7. INTRODUCCIÓN:

A través del tiempo los trabajadores han venido atravesando por muchas dificultades relacionadas con la discriminación y maltrato en los puestos de trabajo, los actos de acoso

laboral tuvieron su auge en el siglo XX y principios del siglo XXI, obviamente el maltrato laboral no tiene género, sin embargo, las cifras en las mujeres es mucho mayor, (Soledad, 2015). A nivel internacional, se han hecho estudios para poder determinar la incidencia de este tipo de vejámenes las repercusiones en la salud son iguales en todo lugar esta provincia no está exenta de este tipo de maltratos (Matud 2015), asimismo los expertos de la (OIT, 2017), señalaron que el acoso y los actos de agresión en centro laboral, inciden en toda función y sector del quehacer económico, ya sea en las organizaciones del Estado o privadas y en las economías formal e informal las noticias de la OIT, 2019 indicaron que en Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra se había presentado los índices más altos en lo que respecta a los actos agresivos en el trabajo y violencia sexual en la modalidad de acoso. Según el informe denominado *Violence at Work*, en los Estados Unidos mil ciudadanos han sido asesinados por periodos anuales, estos ilícitos vienen ocasionando muerte en el entorno laboral como primera causa para la féminas y en varones es la segunda, conforme al Informe de la compañía encuestadora Aptitus.com, **el 30% de las féminas peruanas que son agraviadas en el trabajo**, por no ser del sexo masculino (42%) y bullying laboral (39%), y, en menor medida, de hostigamiento sexual (19%) en su mayoría entre las edades de 24 y 35 años, existe discriminación por ser madre, por ser de color oscuro o estar en estado de gestación, ha sido **el 25% de mujeres que no encontró otra opción que renunciar**, Las agraviadas en un 50% refieren haber acudido a pedir ayuda hablando con sus jefes para encontrar la manera de recibir protección, de ello solo el 8% acudió ante la Policía Nacional o el Ministerio de Trabajo el **30% no hizo nada**, por temor a las represalias y perder su trabajo refiere Joseph Zumaeta, gerente de producto de (Aptitus.com 2019) el informe sitúa al Perú como el segundo lugar donde las mujeres afirman haber sufrido acoso sexual (41%) en el último año. La cantidad de países en que las mujeres han vivido y viven acoso sexual está encabezada por México, sigue Perú (41%) y Chile como tercero (39%), y así sucesivamente, Panamá (35%), Argentina (29%), Brasil (23%), Ecuador (23%), Estados Unidos (22%), Colombia (20%) y Canadá (16%). El acoso no permite que los trabajadores tengan eficiencia en su desempeño y productividad, los métodos de producción se han actualizado con el cambio tecnológico.

Sobre el acoso laboral existen investigaciones en cada contexto en el internacional Klijn, Burgos, y Machuca (2018) en la investigación que realizaron sobre acoso laboral y otros factores relacionados en trabajadores de servicios de emergencias; estos investigadores averiguaron cuales serían los elementos que configuran el acoso laboral y causas asociadas en el personal pertenecientes al área de emergencias de los establecimientos encargados de la salud pública y privada en Chile, el método de Investigación utilizado fue cuantitativo, correlacional y transversal, como muestra probabilística estratificada por ocupaciones y por establecimientos, intervalo de confianza 95%, margen de error 5%, representada por 366 trabajadores. Se utilizó apartados sociodemográficos y de acoso laboral de encuesta “Violencia Laboral en Sector Salud”. Se contó con aprobaciones de comités éticos científicos, y consentimiento informado. Se realizó análisis descriptivo e inferencial obteniendo como resultados la existencia del acoso laboral que fue 14,3%, un dato importante es que es tres veces mayor el acoso laboral en establecimientos públicos, ser mujer y ser soltero resultaron estadísticamente significativos para hospitales públicos. Solo en un caso la víctima demandó legalmente, presentando como conclusión, que el acoso laboral debe preocupar a empleadores y trabajadores, para establecer medidas que favorezcan un ambiente laboral saludable y libre de violencia.

Así también la teoría indica que significa el acoso laboral, para Hirigoyen (2001) el Mobbing son conductas abusivas, sistemáticas y repetitivas que trasgreden la personalidad, dignidad, integridad física y psíquica de la víctima, que pone en peligro su empleo, o degrada el ambiente de trabajo, agrega que acoso moral es cualquier conducta arbitraria manifestadas en gestos, palabras o escritos que afecten a la persona en su dignidad síquica, física que pueda poner en peligro su empleo, esta definición es producto de una investigación que realizó en Suecia en 1990, y puedo concluir que el 3.5% de asalariados suecos eran víctimas de acoso. En la misma época se estimó que el 15% de los suicidios es debido al mobbing.

Leymann (1996) considera el acoso moral como un conjuntos de actos sumatorios, maltrato, hostilidad, persecución, discriminación, injusticia, abandono, que se ejerce de forma frecuente por compañeros o superiores dentro de espacios laborales que lesiona el

derecho constitucional a la dignidad del sujeto, a través de actos de desvaloración de las capacidades del personal y la recarga de tareas dentro del centro de trabajo, que tiene como consecuencias en el desempeño laboral de la víctima o deserción laboral.

El trabajo de investigación que se realizó, se justificó porque se planteó como finalidad identificar casos de Acoso Laboral en los trabajadores de la UGEL N°16 Barranca, que nos permitirá tener un diagnóstico y tomar medidas preventivas y correctivas amparadas en la ley, es necesario indicar que en la variedad de tesis que se han realizado sobre el Mobbing a la fecha no se ha encontrado uno relacionado con la eficiencia en la productividad, pese que la O.I.T ha indicado que existe este tipo de problemas en el trabajo y que va en aumento, se pretende explicar este tipo de violencia y crear conocimientos que permitan comprender al acoso moral asociado a la eficiencia productiva, como un fenómeno individual, institucional que permita paralizar y sancionar a los responsables, en la práctica la investigación podrá alcanzar conocimientos sobre el mobbing, sus causas, modalidad y consecuencias.

La presente investigación se justifica por el uso de una metodología adecuada debido que es posible aplicar la técnica y los instrumentos de recolección y procesamiento de información acorde con los propósitos del estudio, que permitirán ver el conocimiento de la realidad sobre la relación que existe entre el acoso laboral y la eficiencia productiva en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca – Lima, 2019.

A nivel social se detectará los casos de acoso laboral en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca y brindar conocimiento y alternativas de solución oportuna para mejorar la eficiencia productiva.

El presente trabajo es importante porque busca poner a la luz este problema que es oculto y disimulado para poder brindar las soluciones de manera acertada y mejorar el desempeño laboral y es importante porque proporcionará soluciones directas al problema que se trata sin máscaras y con ello se evitaban los efectos negativos en el trabajador y la productividad.

8. MÉTODO:

Para poder realizar la investigación se determinó utilizar el diseño correlacional, debido a lo expuesto por Carrasco (2006), este tipo de diseño tiene como objetivo establecer el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio.

9. RESULTADOS:

Considera un maltrato bajo, continuado del 41.0 % de empleados que considera un regular maltrato y el 3.0 % considera un alto maltrato. Al referirse a la dimensión persecución se tiene que el 68.0 % de la muestra considera una baja persecución, seguido del 28.0 % que considera una regular persecución y por último se tiene que el 4.0 % de la muestra opina que hay una alta persecución. La tercera dimensión desprestigio se tiene que el 67.0 % de la muestra considera que existe un bajo desprestigio al personal, seguido del 29.0 % que considera que existe un regular desprestigio y por último se tiene que el 4.0 % de la muestra posee un alto desprestigio. Al mencionar a la dimensión equidad se tiene que el 63.0 % de la muestra considera que hay una baja equidad en la empresa, consiguiente del 29.0 % que opina que hay una regular equidad en la UGEL y por último se encontró que el 8.0 % considera que hay una alta equidad. Al mencionar a la variable se dice que el 14.0 % considera que hay un bajo acoso laboral, seguido del 50.0 % que considera que hay un regular acoso laboral y el 36.0 % considera que hay un alto acoso laboral.

Con respecto a la variable eficiencia productiva, se ha encontrado que hay eficiencia el 68.0 % lo considera como bajo, seguido del 29.0 % que lo considera como regular eficiencia y el 3.0 % lo considera como alta eficiencia. Al mencionar a la dimensión productividad se tiene que el 72.0 % lo considera como una baja productividad, seguido del 22.0 % lo considera como una regular productividad y el 6.0 % lo considera como una alta productividad. Al mencionar a la dimensión motivación se tiene que el 72.0 % considera que hay una baja motivación, seguido del 21.0 % que considera que hay una regular motivación y el 7 % considera una alta motivación. Al describir a la dimensión equidad se tiene que el 68.0 % lo considera como una baja equidad, continuado del 26.0 % que lo considera como una regular equidad y el 6.0 % lo categoriza como una alta equidad. Al mencionar a la variable se tiene que el 4.0 % lo considera como una baja eficiencia productiva, seguido del 58.0 % que lo evalúa como una regular eficiencia productiva y el 38.0 % lo evalúa como una alta eficiencia productiva, también se hayo una correlación de

Rho = 0.608, interpretado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productiva se ve afectada cuando se registra maltrato psicológico porque afecta a la parte emocional del trabajador y no le deja desempeñarse de manera eficiente en su puesto laboral.

10. DISCUSIÓN:

En cuanto a los resultados obtenidos del análisis inferencial, en lo que concierne a la correlación entre la eficiencia productiva y el maltrato psicológico entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se obtuvo los siguientes resultados lo que se registró en una correlación de Rho = 0.608, interpretado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productiva se ve afectada cuando se registra maltrato psicológico porque afecta a la parte emocional del trabajador, datos que pueden ser respaldados o corroborados por Rosales (2015), quien en su trabajo de investigación concluyó que existía correlación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida; así mismo que la satisfacción laboral se puede lograr utilizando tres factores: si se quiere un buen desempeño tiene que haber capacitación, el ambiente e trabajo tiene que ser cálido, debe haber un clima de cooperación y cordialidad con los trabajadores, asimismo para Klijn, Burgos, y Machuca (2018), en su trabajo de investigación concluyen que, el acoso laboral debe preocupar a empleadores y trabajadores, para establecer medidas que favorezcan un ambiente laboral saludable y libre de violencia.

En cuanto al resultado obtenido con lo evidenciado en la tabla 4, sobre la correlación entre la eficiencia productiva y la persecución entre los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca, se demuestra que si hay correlación entre la eficiencia productiva y la persecución a un nivel de Rho = 0.607, interpretada como positiva considerable, que menciona que la eficiencia productiva se ve afectada por la persecución que se presente en la UGEL, esto se puede contrastar con las conclusiones arribadas por Muñoz (2017), que los resultados revelaron la dependencia entre las variables analizadas el mobbing y la satisfacción laboral, así mismo, a manera de entender mejor estos resultados se tiene a Castro (2018), quien en su tesis llega a las siguientes conclusiones las que corroboran los resultados obtenidos en esta investigación, se pudo concluir que existen argumentos jurídicos válidos y sustento legal para demostrar que el acoso laboral no solo trata de actos de presión, por la ansiedad que desencadena las actividades del trabajo, por el contrario se trata de actos dolosos, sistemáticos

de conductas, violentas que ofenden a las víctimas, y le generan un menoscabo en su quehacer laboral así también en su integridad por lo reiterado de las actitudes hostiles, degradantes que lesionan la dignidad del ser.

11. CONCLUSIONES:

Con los resultados de la figura 1, se evidencia la prueba de hipótesis a través de la campana de Gauss, mencionando que el nivel de correlación es 0.658, considerada como correlación directa y el valor de la significancia es de 0.000, el cual se encuentra por debajo del margen de error 1 % (0.01), con lo cual se concluye que existe correlación significativa, lo que sirve de fundamento para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

A partir de lo mostrado en la tabla 1, se concluye que el 14.0 % considera que hay un bajo acoso laboral, seguido del 50.0 % que considera que hay un regular acoso laboral y el 36.0 % considera que hay un alto acoso laboral.

A partir de lo mostrado en la tabla 2, se concluye que el 4.0 % lo considera como una baja eficiencia productiva, seguido del 58.0 % que lo evalúa como una regular eficiencia productiva y el 38.0 % lo evalúa como una alta eficiencia productiva.

A partir de lo mostrado en la tabla 3, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.608$, interpretado como positiva considerable, teniendo en cuenta que la eficiencia productiva se ve afectada cuando se registra maltrato psicológico en los trabajadores.

A partir de lo mostrado en la tabla 4, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.607$, interpretada como positiva considerable, que la eficiencia productiva se ve afectada por la persecución que se presente en la UGEL.

A partir de lo mostrado en la tabla 5, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.624$, interpretado como positiva considerable entre la eficiencia productiva y el desprestigio que se pueda presentar entre los trabajadores de la UGEL.

A partir de lo mostrado en la tabla 6, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.634$, analizada como positiva considerable y que demuestra que la eficiencia productiva se relaciona de manera significativa con la equidad, entre los trabajadores de la UGEL.

A partir de lo mostrado en la tabla 7, se concluye que al registrar una correlación de $Rho = 0.658$, considerado como positiva considerable y que el acoso laboral se relaciona o afecta a la eficiencia productiva de los trabajadores de la UGEL.

12. REFERENCIAS:

- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*, Lima, Ediciones San Marcos.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero delo Falso*. Barcelona. Ed. Paidós Ibérica.
- Hirigoyen (2001) *El acoso moral en el trabajo* Revista publicada por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de Barcelona 2001.
- Hirigoyen, M. F. (1999): *El Acoso Moral en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós
- Leymann, H. (1996). *Contexto laboral y bullying en el trabajo*. London: revista europea en las organizaciones. Universidad de Umea. Estocolmo.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996): *Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorder*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-
- Leymann (2003) “Las 45 preguntas de Heinz Leymann”. www.mobbing.un/45PREGUNTAS.htm
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Editorial Du Seuil.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Graciela Delia Bayona Lopez, estudiante Identificada con DNI N°15846520, egresado del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, siendo autora del artículo denominado "ACOSO LABORAL Y EFICIENCIA PRODUCTIVA EN LA UGEL N° 16"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, agosto del 2019



Graciela Delia Bayona López
DNI 15846520

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1082660447&lang=es&io=1155060454&s=1

BAYONA LOPEZ GRACIELA DELIA PRIMERA ENTREGA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA: (CODIGO ORCID)
D^a Bayona Lopez, Graciela Delia (000-000-0000-0000)

ASESOR: (CODIGO ORCID)
D^r. Víctor Alvarado Sator/ Marín (0000-0002-4823-2628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GRUPO DE INVESTIGACIÓN: PÉRIODICA

ALBUCAZAR, PÉRIODICA
2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

20	1	Entregado a Universida...	8 %
		Trabajo del estudiante	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
		Fuente de Internet	
	3	ibeca.jocit.es	1 %
		Fuente de Internet	
	4	tesis.ucsm.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	5	Entregado a Universida...	1 %
		Trabajo del estudiante	
	6	repositorio.ujcm.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	

ES 11:00 a.m.
06/08/2019

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/Filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

"Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Barranca -Uma, 2019", del (de la) estudiante, **BAYONA LOPEZ GRACIELA DELIA**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Chimbote, 07 agosto 2019.



.....
Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Bayona Lopez GARCIA DELIA

D.N.I. : 15846520

Domicilio : CALLE ACUÑA 323

Teléfono : Fijo : Móvil : 934629632

E-mail : estudiante.754@naturail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : MAESTRIA

Mención : GRADUACIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bayona Lopez Garcia Delia

Título de la tesis:

Acceso local y Eficiencia Productiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Casapalca

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 11/08/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BAYONA LOPEZ, GRACIELA DELIA

INFORME TITULADO:

**Acoso laboral y eficiencia productiva en la Unidad de Gestión
Educativa Local de Barranca -Lima, 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles