

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v7i14.0266>

Mobbing y su relación con el estrés laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco – 2022

Mobbing and its relationship with work stress in workers of the local educational management unit of the province of Chumbivilcas, Cusco – 2022

Araujo-Vega Arturo

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

Correo: elqorilazo123@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8394-575X>

Chalco-Vargas Fredy Toribio

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

Correo: fredy.chalco65@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9639-3926>

RESUMEN

En este estudio actual, se estableció el propósito general de analizar la relación que existe entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022. Cuya metodología comprende al enfoque cuantitativo, de método analítico y deductivo, de nivel de investigación explicativo, de diseño no experimental. La muestra comprende al muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, las técnicas e instrumentos comprenden al encuesta y cuestionario. Resultados, el 71% considera que existe comentarios exagerados y regaños, el 80,65 considera que recibe injustas críticas, el 77,4% considera que recibe burlas y chismes de su persona, el 67,7% considera que recibe gritos. Conclusión: donde los empleados presentan acoso laboral y a la vez esta ocasiona estrés laboral al generarse diversos comentarios de burlas, bromas, regaños, exceso de trabajo para excluir y asignar trabajo, estas acciones provocan un impacto negativo en la víctima.

Palabras claves: estrés laboral, mobbing, trabajadores, víctima.

ABSTRACT

In this current study, the general purpose of analyzing the relationship that exists between mobbing and work stress in the workers of the Local Educational Management Unit of the province of Chumbivilcas, Cusco-2022 was established. Whose methodology includes the quantitative approach, analytical and deductive method, explanatory research level, and non-experimental design. The sample includes simple random probabilistic sampling, the techniques and instruments include the survey and questionnaire. Results, 71% consider that there are exaggerated comments and scoldings, 80.65 consider that they receive unfair criticism, 77.4% consider that they receive ridicule and gossip from them, 67.7% consider that they receive shouting. Conclusion: where employees present workplace harassment and at the same time it causes work stress by generating various comments of mockery, jokes, scolding, excessive work to exclude and assign work, these actions cause a negative impact on the victim.

Keywords: work stress, mobbing, workers, victim.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 22 de abril de 2024.

Fecha de aceptación: 25 de junio de 2024.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2024.

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los ambientes laborales, el bienestar y la salud emocional de los empleados son factores cruciales para el desarrollo de un ambiente laboral productivo y positivo. Sin embargo, existe un fenómeno que puede afectar negativamente a los empleados y su salud mental: el mobbing, también conocido como acoso laboral.

El mobbing se refiere a la práctica de hostigar, intimidar o maltratar psicológicamente a una persona en el lugar de trabajo de manera sistemática y prolongada. Este tipo de acoso puede provenir de un superior, un compañero de trabajo o incluso de subordinados, y se caracteriza por su persistencia y la intención de causar daño emocional.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es una institución encargada de la gestión y supervisión de los centros educativos en una determinada área geográfica. Los trabajadores de la UGEL, al igual que en cualquier otro ámbito laboral, pueden estar expuestos al mobbing, lo que puede tener graves consecuencias tanto para su bienestar psicológico como para su desempeño laboral.

Es relevante examinar la conexión entre el acoso laboral y el estrés en los empleados de la UGEL, dado que la hostilidad psicológica en el lugar de trabajo puede provocar niveles elevados de estrés sostenido. El estrés laboral se considera como la reacción física y emocional adversa que los trabajadores experimentan al lidiar con demandas excesivas o una discrepancia entre los recursos disponibles y las tareas laborales.

Cuando los empleados son sometidos a situaciones de mobbing de forma constante, pueden experimentar una serie de síntomas relacionados con el estrés, como ansiedad, depresión, insomnio, fatiga, problemas de concentración, entre otros. Además, el mobbing puede ocasionar forma negativa la autoestima y la confianza de los trabajadores, generando un ambiente laboral tóxico y disminuyendo su calidad de vida en general.

El acoso laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local puede ejercer una influencia considerable en la salud emocional y el bienestar de los trabajadores,

dando lugar a niveles elevados de estrés en el entorno laboral. Es fundamental abordar este problema de manera adecuada, promoviendo entornos laborales saludables y fomentando el respeto, la comunicación y el apoyo entre los empleados.

2. METODOLOGÍA

Los métodos empleados en el estudio incluyen el deductivo y el sintético. El método deductivo, como describe Ruiz (2006), permite avanzar de afirmaciones generales a particulares, siendo clave para probar hipótesis y comprobar su coherencia con la teoría existente, lo que aporta rigor al proceso investigativo. Paralelamente, el método analítico, también citado por Ruiz (2006), permite descomponer en partes o elementos para ser observado, esto implica el examen detallado y minucioso de un tema o problema, descomponiéndolo en sus partes componentes para comprender mejor su funcionamiento y llegar a conclusiones más precisas.

La investigación social, tanto en su forma básica como aplicada, utiliza métodos y técnicas científicas para analizar situaciones y problemáticas dentro del contexto social con el objetivo de generar nuevo conocimiento en las Ciencias Sociales, explorando instituciones, grupos y personas a través del análisis de sus relaciones sociales (Cruz Batista, 2012). En particular, se enfoca en fenómenos como el mobbing y el estrés laboral, con el propósito de ampliar el saber en ciencias de la educación a través de la búsqueda de respuestas. En la investigación básica, el enfoque se centra en probar teorías sin necesariamente aplicar sus resultados de manera práctica, lo que implica un desarrollo de saberes científicos sin intención de resolver de inmediato la problemática planteada (Barboza Norbis, 2008). Este tipo de investigación, de nivel explicativo, busca analizar y fundamentar el porqué de los fenómenos, como es el caso del mobbing y el estrés laboral, para comprender mejor los hechos que ocurren en estos contextos (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

La investigación social, tanto básica como aplicada, emplea métodos científicos para analizar problemáticas sociales y generar nuevo conocimiento en las

Ciencias Sociales, enfocándose en fenómenos como el mobbing y el estrés laboral, con el objetivo de ampliar saberes en ciencias de la educación (Cruz Batista, 2012). En su vertiente básica, busca probar teorías sin aplicación práctica inmediata, centrada en desarrollar saberes científicos (Barboza Norbis, 2008). Además, en un nivel explicativo, se analiza el porqué de los fenómenos, fundamentando temas como el mobbing y el estrés laboral (Hernandez-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

En el proceso de investigación, la población se define como el conjunto total del fenómeno bajo estudio que comparte una característica común (Hernandez-Sampieri, 2003). En este caso, el estudio se enfoca en los 38 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Chumbivilcas. La muestra, seleccionada de manera probabilística, representa un subgrupo de esta población, donde todos los trabajadores tienen la misma posibilidad de ser elegidos para participar en el estudio. Para ello, se empleará un método de muestreo aleatorio simple.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

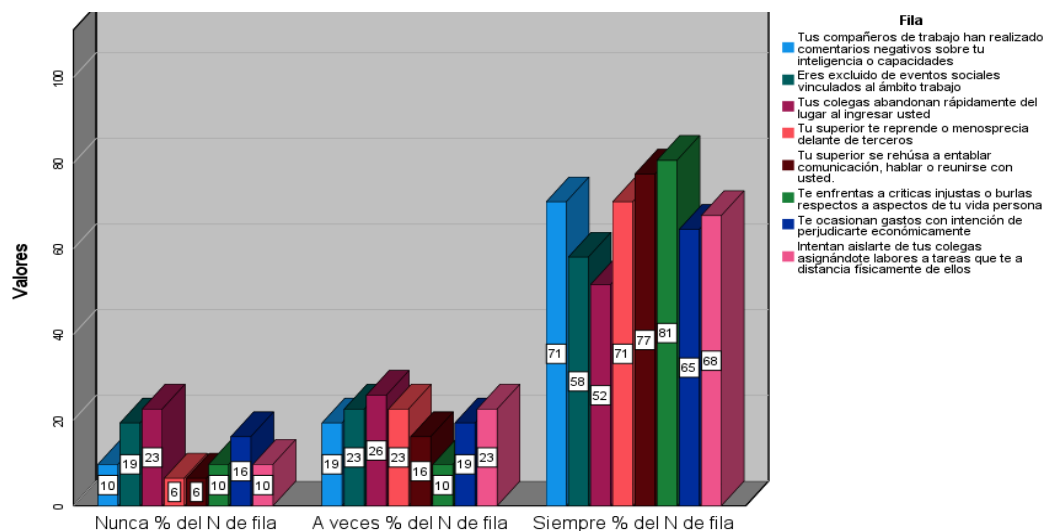
Esta investigación se centra en la exploración de conexión entre el mobbing y la experiencia de estrés laboral de los empleados. El estrés laboral es un asunto de considerable relevancia en numerosas organizaciones, dado que puede tener consecuencias negativas tanto en el bienestar de los empleados como en su desempeño en el trabajo. En consecuencia, es de vital importancia realizar un análisis detallado de la asociación entre el mobbing y el estrés laboral para identificar posibles medidas y estrategias de gestión que puedan ayudar a reducir los impactos negativos en el entorno laboral.

En este estudio, se examinarán los datos conseguidos a través del instrumento dirigidas a los empleados con el propósito de evaluar la magnitud de la asociación entre el mobbing y el estrés laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación contribuirán a una comprensión más completa de cómo el mobbing afecta emocionalmente a los empleados. Además, proporcionarán información valiosa para la formulación de políticas y prácticas laborales que fomenta un ambiente de trabajo saludable y libre de hostigamiento.

Tabla 1. Proceso de acoso en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Tus compañeros de trabajo han realizado comentarios negativos sobre tu inteligencia o capacidades	3	9,7%	6	19,4%	22	71,0%	31	100,0%
Eres excluido de eventos sociales vinculados al ámbito trabajo	6	19,4%	7	22,6%	18	58,1%	31	100,0%
Tus colegas abandonan rápidamente del lugar al ingresar usted	7	22,6%	8	25,8%	16	51,6%	31	100,0%
Tu superior te reprende o menosprecia delante de terceros	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Tu superior se rehúsa a entablar comunicación, hablar o reunirse con usted.	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Te enfrentas a críticas injustas o burlas respecto a aspectos de tu vida personal	3	9,7%	3	9,7%	25	80,6%	31	100,0%
Te ocasionan gastos con intención de perjudicarte económicamente	5	16,1%	6	19,4%	20	64,5%	31	100,0%
Intentan aislarte de tus colegas asignándote labores a tareas que te a distancia físicamente de ellos	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%

Figura 1. Proceso de acoso en el entorno laboral



Nota: resultados extraídos de la Tabla 1. Instrumento de investigación.

De la Tabla 1, se observa en los datos que proporcionaste muestran las respuestas de un grupo de individuos en relación con el mobbing laboral, que es una forma de acoso o hostigamiento en el entorno de trabajo. Estos datos representan la percepción de los encuestados sobre varios aspectos del mobbing laboral. Aquí hay algunas interpretaciones de los datos:

- Comentarios negativos sobre capacidad e inteligencia (71%): El 71% de los encuestados informa que siempre considera que sus compañeros de trabajo hacen comentarios negativos sobre su capacidad e inteligencia. Esto sugiere que un gran porcentaje de los empleados experimentan críticas y comentarios despectivos relacionados con su desempeño y habilidades laborales.
- Exclusión de reuniones sociales (58.1%): El 58.1% de los encuestados siempre siente que son descartados de reuniones sociales asociados con el empleado. Esto indica que una parte significativa de los trabajadores se siente marginada o excluida de actividades sociales en el lugar de trabajo.
- Compañeros que se marchan rápidamente (51.65%): Más de la mitad de los encuestados (51.65%) siempre experimenta que sus compañeros se van rápidamente de un lugar cuando ingresan. Esta podría ser una señal de que sienten incomodidad o rechazo por parte de sus colegas.
- Regaños o minimización del jefe (71%): El 71% de los encuestados siempre siente que su jefe los regaña o minimiza frente a otros. Esto sugiere que una proporción significativa de los empleados percibe un comportamiento despectivo o autoritario por parte de sus superiores.
- Negación de comunicación en reuniones (77.45%): Un alto porcentaje (77.45%) siempre siente que su jefe niega la comunicación en reuniones. Esto puede ser indicativo de una falta de apertura y transparencia en la comunicación dentro de la organización.
- Injustas críticas o burlas sobre la vida personal (80.6%): El 80.6% de los encuestados siempre recibe críticas o mofas injustas respecto a aspectos de su vida individual. Este hallazgo es especialmente preocupante, ya que sugiere una alta incidencia de hostigamiento personal en el lugar de trabajo.
- Generación de gastos que perjudican económicamente (64.5%): Un 64.5% de los encuestados siempre siente que se les generan gastos que perjudican

su situación económica. Esto podría estar relacionado con posibles represalias financieras como parte del mobbing laboral.

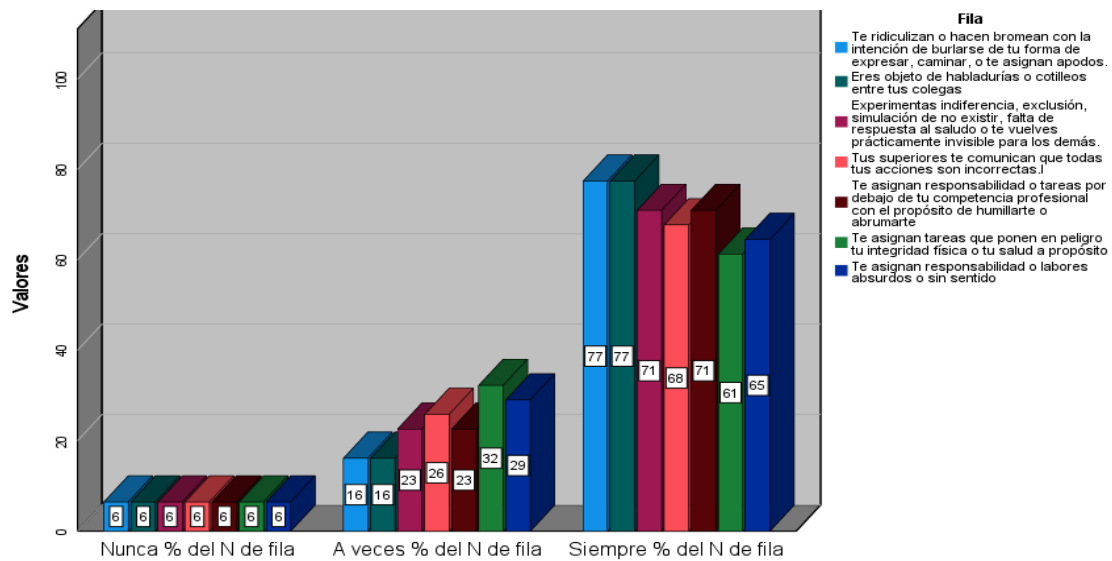
- Intentos de aislamiento por parte de compañeros (67.75%): El 67.75% de los encuestados siempre siente que sus compañeros intentan aislarlos generando tareas. Esto indica que hay una percepción de intentos de aislamiento social en el lugar de trabajo.

En conjunto, estos datos sugieren una situación preocupante en el entorno laboral, con un alto nivel de hostigamiento y acoso laboral percibido por los encuestados. Estos hallazgos podrían ser una señal de problemas en la cultura organizacional y la necesidad de implementar acciones para abordar el mobbing laboral y fomentar un ambiente laboral más saludable y respetuoso.

Tabla 2. Perfil del acosador en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Te ridiculizan o hacen bromean con la intención de burlarse de tu forma de expresar, caminar, o te asignan apodos.	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Eres objeto de habladurías o cotilleos entre tus colegas	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
Experimentas indiferencia, exclusión, simulación de no existir, falta de respuesta al saludo o te vuelves prácticamente invisible para los demás.	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Tus superiores te comunican que todas tus acciones son incorrectas.	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
Te asignan responsabilidad o tareas por debajo de tu competencia profesional con el propósito de humillarte o abrumarte	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Te asignan tareas que ponen en peligro tu integridad física o tu salud a propósito	2	6,5%	10	32,3%	19	61,3%	31	100,0%
Te asignan responsabilidad o labores absurdos o sin sentido	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%

Figura 2. Perfil del acosador en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 2. Instrumento de Investigación.

Los datos encontrados en la Tabla 2 muestran que existe una asociación inquietante entre la variable independiente "mobbing laboral" y la dimensión del perfil del acosador en el entorno de trabajo, según la información que proporcionaste. En este caso, la dimensión del perfil del acosador se refiere a los comportamientos específicos que los acosadores exhiben hacia sus víctimas. Aquí hay algunas interpretaciones de estos datos:

- **Burlas y ridiculización (77.4%):** El 77.4% de los encuestados siempre experimenta burlas o bromas destinadas a ridiculizar la forma en que hablan, caminan o les ponen apodos. Esto muestra que la gran mayoría de las individuos que enfrentan acoso laboral son víctimas de tipos de hostigamiento que incluyen burlas y humillación personal.
- **Rumores y chismes (77.4%):** El resultado revela que un porcentaje idéntico del 77.4% de los encuestados constantemente experimenta rumores o chismes por parte de sus colegas. Este descubrimiento señala que los rumores y la difamación son una ocurrencia común en el escenario del acoso laboral, lo que puede tener un impacto sustancial en la reputación y el bienestar de la víctima.
- **Ignorar, excluir y no saludar (71%):** El 71% de los encuestados siempre informa que son ignorados, excluidos o que sus compañeros fingen no verlos y no devuelven el saludo. Estos comportamientos sugieren un aislamiento

social intencional por parte de los acosadores y otros colegas, lo que puede generar una sensación de alienación y soledad en la víctima.

- **Críticas del jefe (67.7%):** Un 67.7% siempre experimenta que su jefe le dice que todo lo hace mal. Esto indica que una proporción significativa de las víctimas de mobbing laboral recibe críticas constantes y negativas de sus superiores, lo que puede socavar la autoestima y la confianza en el trabajo.
- **Asignación de trabajos inadecuados (71%):** El 71% siempre siente que se le asignan tareas por debajo de su capacidad laboral. Esto puede ser un intento de desvalorizar y desmotivar a la víctima al darle tareas inapropiadas para su nivel de habilidad.
- **Asignación constante de nuevas tareas (61.3%):** Un 61.3% siempre recibe nuevas tareas sin cesar, sin poder terminar los trabajos anteriores. Esto puede generar un estrés significativo y una sobrecarga de trabajo, lo que tiene una consecuencia adverso en la calidad de vida y la productividad laboral.
- **Asignación de trabajos absurdos (64.5%):** El 64.5% siempre recibe trabajos que son considerados absurdos. Esto puede ser otra forma de hostigamiento destinada a humillar a la víctima y hacer que se sienta inútil.

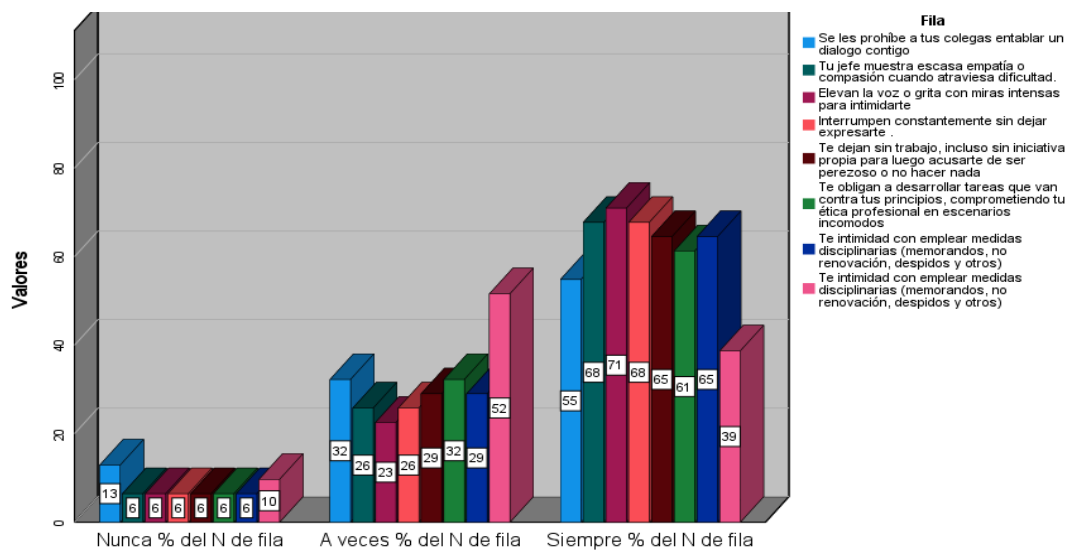
En conjunto, estos datos sugieren que el mobbing laboral se manifiesta a través de una serie de comportamientos perjudiciales por parte de los acosadores en el lugar de trabajo. Estos comportamientos incluyen la burla, la difamación, el aislamiento social, las críticas constantes y la asignación de tareas inapropiadas. Estos hallazgos resaltan la relevancia de atender el mobbing laboral en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenir y combatir estos comportamientos abusivos.

Tabla 3. EL poder del acosador en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Se les prohíbe a tus colegas entablar un dialogo contigo	4	12,9%	10	32,3%	17	54,8%	31	100,0%
Tu jefe muestra escasa empatía o compasión cuando atraviesa dificultad.	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%

Eleven la voz o grita con miras intensas para intimidarte	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
Interrumpen constantemente sin dejar expresarte .	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
Te dejan sin trabajo, incluso sin iniciativa propia para luego acusarte de ser perezoso o no hacer nada	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%
Te obligan a desarrollar tareas que van contra tus principios, comprometiendo tu ética profesional en escenarios incómodos	2	6,5%	10	32,3%	19	61,3%	31	100,0%
Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)	2	6,5%	9	29,0%	20	64,5%	31	100,0%
Te intimidan con emplear medidas disciplinarias (memorandos, no renovación, despidos y otros)	3	9,7%	16	51,6%	12	38,7%	31	100,0%

Figura 3. EL poder del acosador en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de datos de la Tabla 3. Instrumento de investigación.

Según los datos presentados en la Tabla 3, se puede apreciar que existe una relación evidente entre la variable "mobbing laboral" y la dimensión relacionada con el poder del acosador en el entorno laboral. La dimensión de poder se refiere a la forma en que los acosadores utilizan su posición de autoridad o influencia para hostigar a las víctimas. Aquí tienes algunas interpretaciones de estos datos:

- Prohibición de hablar con compañeros (54.8%): El 54.8% de los encuestados siempre siente que se les prohíbe a sus compañeros o colegas hablar con ellos. Esto sugiere que algunos acosadores utilizan su posición o influencia para aislar a la víctima, limitando su interacción con otros en el lugar de trabajo.
- Falta de empatía del superior (67.7%): Un 67.7% siempre percibe que su superior muestra poca empatía o compasión cuando están pasando por momentos difíciles. Esto indica que los acosadores pueden utilizar su posición de poder para despreciar o menospreciar las dificultades personales de la víctima.
- Gritos y miradas intimidantes (71%): El 71% siempre siente que le gritan o elevan la voz con fuertes miradas para intimidar. Este comportamiento puede ser una forma de abuso de poder destinada a crear un ambiente de trabajo hostil y temeroso.
- Interrupciones constantes (67.7%): Un 67.7% siempre experimenta interrupciones continuas que impiden que puedan expresarse. Esto sugiere que los acosadores pueden utilizar tácticas de interrupción para silenciar a la víctima y socavar su capacidad de comunicación y expresión.
- No se les asigna trabajo ni iniciativa (64.5%): El 64.5% siempre siente que no se les asigna ningún trabajo que hacer ni se les permite tomar iniciativa en sus tareas laborales. Esto puede ser una estrategia para hacer que la víctima se sienta inútil y desvalorizada.
- El 61.3% de los encuestados afirma que en todo momento experimenta presión para realizar tareas que entran en conflicto con sus principios personales o éticos. Esta situación puede entenderse como un método de coacción y un abuso de autoridad para obligar a la víctima a realizar actividades que van en contra de sus valores personales.
- Amenazas con instrumentos disciplinarios (64.5%): El 64.5% siempre siente que se les amenaza con el uso de instrumentos disciplinarios como medio coercitivo. Esto indica que los acosadores pueden abusar de su autoridad para intimidar y controlar a la víctima mediante la amenaza de consecuencias negativas.

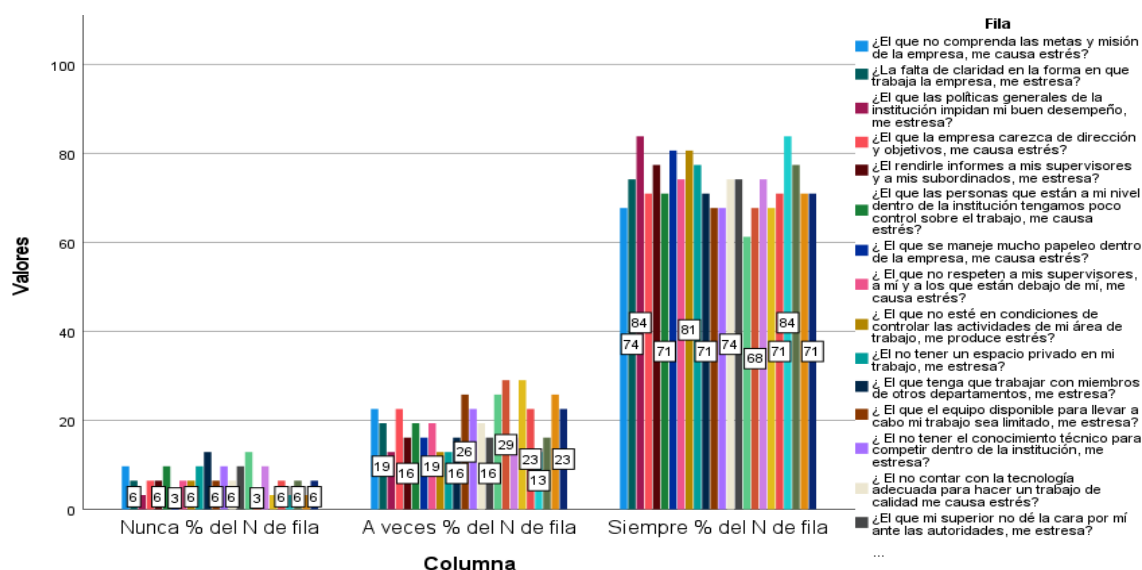
Los datos resaltan cómo los acosadores en el lugar de trabajo utilizan su posición de poder para ejercer control, intimidación y coerción sobre las víctimas. Estos comportamientos son perjudiciales tanto para la salud mental como para el ambiente laboral en general, y subrayan la importancia de abordar el mobbing laboral y promover un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

Tabla 4. Estrés laboral en el entorno laboral

	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%
¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la empresa, me estresa?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?	1	3,2%	4	12,9%	26	83,9%	31	100,0%
¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados, me estresa?	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés?	3	9,7%	6	19,4%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés?	1	3,2%	5	16,1%	25	80,6%	31	100,0%
¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?	2	6,5%	4	12,9%	25	80,6%	31	100,0%
¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?	3	9,7%	4	12,9%	24	77,4%	31	100,0%
¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?	4	12,9%	5	16,1%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?	2	6,5%	8	25,8%	21	67,7%	31	100,0%
¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?	3	9,7%	7	22,6%	21	67,7%	31	100,0%
¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	2	6,5%	6	19,4%	23	74,2%	31	100,0%

¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?	3	9,7%	5	16,1%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que mi superior no me respete, me estresa?	4	12,9%	8	25,8%	19	61,3%	31	100,0%
¿El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?	1	3,2%	9	29,0%	21	67,7%	31	100,0%
¿El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?	3	9,7%	5	16,1%	23	74,2%	31	100,0%
¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?	1	3,2%	9	29,0%	21	67,7%	31	100,0%
¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?	1	3,2%	4	12,9%	26	83,9%	31	100,0%
¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?	2	6,5%	5	16,1%	24	77,4%	31	100,0%
¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?	1	3,2%	8	25,8%	22	71,0%	31	100,0%
¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen las autoridades, me causa estrés?	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%	31	100,0%

Figura 4. Estrés laboral en el entorno laboral



Nota: desarrollado a partir de los resultados de la Tabla 4. Instrumento de investigación.

De la Tabla 4, se observa en los datos que proporcionaste indican una serie de factores relacionados con el estrés laboral que los trabajadores experimentan en su lugar de trabajo. Estos datos sugieren que hay varias fuentes de estrés que afectan a los empleados en la institución. Aquí tienes algunas interpretaciones de los datos:

- Falta de comprensión de las metas y misiones (67.7%): El 67.7% de los empleados siempre experimenta estrés debido a la falta de comprensión de las metas y misiones de la institución. Esto puede generar incertidumbre y desorientación sobre el propósito y la dirección de su trabajo.
- El 74.2% de los encuestados experimenta constantemente estrés a causa de la falta de claridad en los procesos de trabajo de la institución. La carencia de procedimientos bien definidos puede generar confusión y obstaculizar la realización efectiva de las tareas.
- Políticas que dificultan el desempeño (83.9%): El 83.9% siempre percibe que las políticas de la empresa dificultan un buen desempeño laboral. Esto indica que las políticas organizativas pueden estar generando obstáculos para el trabajo efectivo.
- Falta de dirección y objetivos (71%): El 71% siempre siente estrés debido a la falta de dirección y objetivos claros en la institución. La falta de una visión clara puede afectar la motivación y el sentido de propósito.
- Rendición de informes (77.4%): Un 77.4% siempre experimenta estrés al rendir informes a superiores e inferiores en la institución. Esto puede deberse a presiones relacionadas con la comunicación y la responsabilidad.
- Limitado control en el trabajo (71%): El 71% siempre siente estrés debido a tener menos control sobre su trabajo. La falta de autonomía puede generar frustración y ansiedad.
- Manejo de papeleo (80%): El 80% siempre experimenta estrés debido a la carga de manejar mucho papeleo en la institución. El exceso de trabajo administrativo puede ser abrumador.
- Falta de respeto hacia jefes y subordinados (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de respeto hacia ellos y sus superiores. La falta de un ambiente de trabajo respetuoso puede generar tensión y conflictos.

- Falta de espacio de trabajo propio (77.4%): El 77.4% siempre experimenta estrés al no tener un espacio de trabajo propio. Compartir espacios puede afectar la privacidad y la comodidad.
- Trabajo con personal de otras oficinas (71%): El 71% siempre siente estrés al trabajar con personal de otras oficinas. Esto puede generar dificultades en la comunicación y la colaboración.
- Limitaciones en el equipo disponible (67.7%): El 67.7% siempre experimenta estrés debido a la limitación en el equipo disponible. La falta de recursos puede afectar la eficiencia en el trabajo.
- Tecnología inadecuada (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de tecnología adecuada para realizar el trabajo. La falta de herramientas puede dificultar la productividad.
- Falta de apoyo del superior (74.2%): El 74.2% siempre percibe estrés debido a la falta de apoyo de su superior ante las autoridades. La falta de respaldo puede generar inseguridad laboral.
- Falta de respeto por parte del superior (61.3%): Un 61.3% siempre siente estrés debido a la falta de respeto por parte de su superior. El trato despectivo puede afectar la autoestima.
- Falta de preocupación del superior (67.7%): El 67.7% siempre experimenta estrés debido a la falta de preocupación de su superior por su bienestar. La falta de interés puede generar desmotivación.
- Falta de confianza del superior (74.2%): Un 74.2% siempre siente estrés debido a la falta de confianza de su superior en su desempeño. La desconfianza puede generar presión adicional.
- El 67.7% de los encuestados experimenta constantemente estrés debido a la falta de colaboración en el equipo de trabajo. La ausencia de trabajo en equipo puede ocasionar conflictos y obstáculos en el desempeño laboral.
- Falta de prestigio del equipo (71%): El 71% siempre siente estrés debido a la falta de prestigio y valor de su equipo dentro de la institución. Esto puede afectar la satisfacción laboral.
- Equipo de trabajo desorganizado (83.9%): El 83.9% siempre experimenta estrés debido a la desorganización en su equipo de trabajo. La falta de estructura puede afectar la eficiencia.

- Presión del equipo de trabajo (77.4%): Un 77.4% siempre siente estrés debido a la presión generada por su equipo de trabajo. Esto puede generar un ambiente tenso y estresante.
- Falta de apoyo en metas (71%): El 71% siempre percibe estrés debido a la falta de apoyo de su equipo de trabajo en sus metas. La falta de respaldo puede generar desmotivación.
- Falta de protección ante demandas injustas (71%): El 71% siempre experimenta estrés debido a la falta de protección por parte de su equipo de trabajo ante demandas injustas. La falta de apoyo puede generar inseguridad laboral.

Estos datos resaltan la diversidad y la interconexión de los factores que generan estrés laboral en la institución. Para mejorar la calidad de vida de los empleados, es esencial abordar estas fuentes de estrés a través de políticas y prácticas organizativas que fomenten un ambiente de trabajo más saludable y respalden el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Discusión

El estudio de Félix Félix (2019) analizó los factores que determinan el mobbing, concluyendo que puede estar asociado con el tipo de entidad y tener implicaciones económicas, además de vincularse con la teoría de atribución y la teoría de la personalidad, sugiriendo que factores como cultura, género, raza y edad influyen en el acoso laboral. Torres Morante (2021) exploró cómo el acoso laboral afecta negativamente el rendimiento de los profesores, asociando la falta de reconocimiento y la carga excesiva de trabajo con un bajo rendimiento y obstáculos para los objetivos institucionales. Riveros La Riva (2019) encontró una correlación débil y negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, observando niveles bajos o moderadamente bajos de estrés en ambos géneros. Finalmente, Crucinta Ugarte (2018) halló una fuerte correlación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral en docentes universitarios, destacando la cohesión y confianza como factores influyentes y señalando una correlación significativa con la dimensión equidad-innovación. Según los estudios previos han establecido de manera concluyente una relación significativa entre el acoso laboral, el estrés laboral y el clima organizacional. Estos descubrimientos sólidos establecen una base sólida para la investigación continua sobre la conexión

entre el acoso laboral y el estrés laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chumbivilcas, Cusco, en 2022. Además, estos hallazgos pueden servir como una guía valiosa para el desarrollo de estrategias de prevención y gestión en el entorno laboral.

El estudio de Aburto Carvajal (2005) señala que el entorno cultural y social influye en la experiencia laboral, sugiriendo que el mobbing puede ser una manifestación negativa de una experiencia laboral desagradable, donde el trabajo, en lugar de ser significativo, consume gran parte del tiempo de vigilia del individuo. En contraste, Chávez Gaona y García Campos (2019) encontraron una correlación significativa entre mobbing y estrés laboral, sugiriendo que el acoso laboral puede afectar negativamente la salud mental de los empleados. Además, señalaron que el clima organizacional y las dinámicas de poder en la organización pueden contribuir al mobbing y al estrés laboral. Estos hallazgos son relevantes para la Unidad de Gestión Educativa Local de Chumbivilcas, donde podrían implementarse medidas preventivas y de intervención, como programas de concienciación sobre el acoso laboral y mejoras en el clima organizacional y políticas internas, también subrayan la importancia de comprender la relación entre el mobbing y el estrés laboral en dicha institución, y proporcionan una sólida base para futuras investigaciones y acciones dirigidas a atenuar esta problemática en el ámbito laboral.

Los estudios previos sugieren una relación entre mobbing y estrés laboral, con variaciones según el contexto. Arellano Yépez (2015) encontró una presencia media-alta de mobbing y violencia psicológica, observando que las mujeres experimentaban niveles más altos de estrés laboral, aunque sin significación estadística. Torres Villacrés (2015) identificó una alta prevalencia de ambos fenómenos, atribuyéndolos a la rotación de mandos y cambios en la dirección, generando presión y acoso psicológico, lo que agravaba el estrés. Torres Arteaga (2020) descubrió una correlación significativa del 92.5% entre mobbing y estrés laboral, destacando formas específicas de mobbing como la manipulación y daños a la imagen pública, que influían en el estrés. Sandoval Barzola (2021) también confirmó una relación significativa entre mobbing y

estrés laboral, sugiriendo que el mobbing es un factor relevante en la generación de estrés en el entorno laboral.

En resumen, los antecedentes de investigación revisados de manera consistente indican que existe una relación significativa entre el mobbing y el estrés laboral. Aunque la intensidad de esta relación puede variar según el estudio y las circunstancias particulares, los resultados sugieren que el acoso laboral puede contribuir al estrés laboral en diversos contextos. Por lo tanto, la investigación propuesta parece ser relevante y prometedora para obtener un mayor entendimiento de esta relación en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Chumbivilcas, Cusco-2022.

4. CONCLUSIONES

Se analizó la relación entre el mobbing y el acoso laboral en los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local., donde los empleados presentan acoso laboral y a la vez esta ocasiona estrés laboral al generarse diversos comentarios de burlas, bromas, regaños, exceso de trabajo para excluir y asignar trabajo, estas acciones provocan un impacto negativo en la víctima.

Se logró determinar la relación entre el proceso de acoso y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, donde la víctima sufre de acoso por parte de sus colegas generando comentarios, minimización, críticas o burlas en el entorno laboral lo que ocasiona estrés laboral, de ahí, se tiene un valor de 0,425 que indica una relación moderada con un $p=0,017$ que es menor a 0,05.

Se identificaron que el perfil del acoso tiene una relación significativa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, se tiene un valor de 0,421 que señala la existencia de una relación moderada y con $p=0,018$, donde el perfil se ubica en una persona bromista y con tino de burla para ridiculizar, asimismo delega trabajos por innecesarios estas actitudes ocasiona estrés laboral en la víctima.

Se reconoció el poder del acoso que guarda una relación significativa con el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local,

considerándose un valor de 0,471 que indica un relación moderada y con valor $p=0,007$, donde muestra poca empatía en el entorno laboral, gritos para intimidar e irrumpe en el trabajo, estos actos ocasiona estrés laboral en la víctima.

REFERENCIAS

- Aburto Carvajal, P. (2005). Mobbing: Una realidad oculta [Mobbing: Una realidad oculta, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144724/Mobbing%2c%20Una%20realidad%20oculta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arellano Yépez, M. F. (2015). "Mobbing y su posible relación con los niveles de estrés laboral en el área administrativa de una empresa de telecomunicaciones" [Tesis, Universidad Internacional SEK].
- Barboza Norbis, L. (2008). Investigación básica, aplicada y evaluativa: Cuestiones de campo e implicancias para Uruguay. Páginas de Educación, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.22235/pe.v1i1.711>
- Chávez Gaona, D., & García Campos, H. (2019). Relación entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de Lima, 2018 [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28285/Ch%20a1vez_GD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crucinta Ugarte, E. (2018). El estrés laboral del docente universitario y su relación con el clima organizacional en la universidad nacional de "San Antonio Abad" del Cusco, año 2016. [Tesis]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7585/Estr%C3%A9s%20laboral_Docente%20universitario_Relaci%C3%B3n%20con%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz Batista, Y. (2012). Las investigaciones sociales. Rasgos esenciales. Contribuciones a las Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/cccss/20/ycb.html#:~:text=Rasgos%20esenciales.&text=Cuando%20la%20investigaci%C3%B3n%20se%20aplica,los%20conocimientos%20con%20fines%20pr%C3%A1cticos>.
- Félix Félix, M. (2019). Análisis de los factores determinantes del Mobbing y su incidencia en la República Dominicana [Tesis Doctoral]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668972/TESt.pdf?sequence=1>
- Hernandez-Sampieri, R. (2003). Población y Muestra. <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html>

- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw Hill.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Riveros La Riva, Y. H. (2019). Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la sociedad comercial de responsabilidad limitada del Busto y Riveros, Cusco—2019 [Para optar el título profesional de Ingeniero Administrativo, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5249/TESIS_RIVEROS%20LA%20RIVA%20YUNY%20HARUMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, E. (2006). Historia y evolución del pensamiento científico. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/index.htm>
- Sandoval Barzola, N. G. (2021). Mobbing y estrés laboral en colaboradores de instituciones públicas del distrito de Perené, Chanchamayo [Tesis para optar título en administración, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7067/T01_0_44092081_T.pdf?sequence=1
- Torres Arteaga, F. M. (2020). “Mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2019” [Tesis]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46470/Torres_AFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Morante, R. E. (2021). Influencia del Mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de la ciudad de Chiclayo, Perú-2019 [Tesis para optar el título profesional, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8599/torres_mre.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Villacrés, W. J. (2015). “Acoso Psicológico «Mobbing» y Estrés Laboral en los Servidores y Trabajadores de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional” [Informe final del trabajo de investigación, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7823/1/T-UCE-0007-46pg.pdf>