



Influencia del Mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno-Perú 2023

Influence of Mobbing on work performance of teachers in secondary educational institutions in the city of Puno-Peru 2023

Influência do Mobbing no desempenho profissional de professores em instituições de ensino médio na cidade de Puno-Peru 2023

Eva Clara Blanco ^I

evabl_68@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8616-7827>

Correspondencia: evabl_68@hotmail.com

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de octubre de 2023 * **Aceptado:** 25 de noviembre de 2023 * **Publicado:** 11 de diciembre de 2023

I. Investigador Independiente, Perú.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo de determinar la influencia del mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú-2023, es una investigación pura, nivel descriptivo correlacional, respaldado con el método científico, la población estuvo constituida por 585 docentes, de las cuales se seleccionó 232 docentes como muestra probabilística, la técnica que se empleó la encuesta, instrumento el cuestionario, el procesamiento de datos se desarrolló en el Programa Microsoft Office Excel. Obteniendo como resultado, el desprestigio laboral está presente en las instituciones educativas debido que el 28% indica evalúan el trabajo de manera parcial e injusta que poseen significativamente alta, el 25% sus jefes o compañeros no reconocen sus logros, que representa medianamente alta; asimismo intimidación encubierta el 21% recibieron escritos o notas amenazadoras que significa medianamente alta, 20% perciben en la institución educativa donde labora desvía información sobre su persona, el 16% le sustraen algunos documentos que son necesarios para su trabajo. Entorpecimiento del desarrollo personal debido el 23% de docentes indican significativamente alta debido que les obliga a realizar tareas que están por encima de sus conocimientos e impuestas por parte de las autoridades educativas. En conclusión, influye negativamente el mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú-2023, ya que ha obtenido el valor de significancia de 0,01 es menor a 0,05; con ello se confirmar la relación de ambas variables.

Palabras Clave: Desempeño; Laboral; Mobbing; Institución; Educativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of mobbing on the work performance of teachers in secondary educational institutions in the city of Puno, Peru-2023, it is a pure research, correlational descriptive level, supported by the scientific method, the population was Consisting of 585 teachers, of which 232 teachers were selected as a probabilistic sample, the survey technique was used, the questionnaire instrument, the data processing was developed in the Microsoft Office Excel Program. As a result, labor discredit is present in educational institutions because 28% indicate that they evaluate work in a partial and unfair manner, which is significantly high, 25% say their bosses or colleagues do not recognize their achievements, which represents moderately high; Likewise, covert intimidation: 21% received threatening letters or notes, which means

moderately high, 20% perceive that the educational institution where they work diverts information about them, 16% steals some documents that are necessary for their work. Hindering of personal development due to 23% of teachers indicating it is significantly high because it forces them to perform tasks that are beyond their knowledge and imposed by educational authorities. In conclusion, mobbing negatively influences the work performance of teachers in secondary educational institutions in the city of Puno, Peru-2023, since it has obtained the significance value of 0.01 and is less than 0.05; This confirms the relationship of both variables.

Keywords: Performance; Labor; Mobbing; Institution; Educational.

Resumo

O objetivo da pesquisa foi determinar a influência do mobbing no desempenho laboral de professores em instituições de ensino médio da cidade de Puno, Peru-2023, é uma pesquisa pura, de nível descritivo correlacional, apoiada no método científico, a população foi Composto por 585 professores, dos quais 232 professores foram selecionados como amostra probabilística, utilizou-se a técnica de levantamento, o instrumento questionário, o tratamento dos dados foi desenvolvido no Programa Microsoft Office Excel. Como resultado, o descrédito trabalhista está presente nas instituições de ensino porque 28% indicam que avaliam o trabalho de forma parcial e injusta, o que é significativamente alto; 25%, seus chefes ou colegas não reconhecem suas conquistas, o que representa moderadamente alto; Da mesma forma, intimidação encoberta: 21% recebem cartas ou bilhetes ameaçadores, o que significa moderadamente alto, 20% percebem que a instituição de ensino onde trabalham desvia informações sobre eles, 16% rouba alguns documentos necessários ao seu trabalho. O impedimento do desenvolvimento pessoal devido a 23% dos professores indicarem que é significativamente elevado porque os obriga a realizar tarefas que estão além do seu conhecimento e impostas pelas autoridades educativas. Concluindo, o assédio moral influencia negativamente o desempenho profissional dos professores em instituições de ensino secundário da cidade de Puno, Peru-2023, pois obteve o valor de significância de 0,01 e é inferior a 0,05; Isso confirma a relação de ambas as variáveis.

Palavras-chave: Desempenho; Trabalho; Assédio moral; Instituição; Educacional.

Introducción

La presente investigación se ha titulada. Influencia del Mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno Perú-2023, esto se basa en la desacreditación su labor y función profesional de los trabajadores.

El mobbing, también conocido como acoso laboral, ha emergido como un fenómeno preocupante en el entorno laboral, extendiéndose más allá de las fronteras de las empresas y las instituciones educativas. La violencia psicológica excesiva ejercida por una o más personas en el lugar de trabajo tiene repercusiones significativas en el clima interrelacional y afecta tanto a empleados como a la dinámica organizacional.

Diversas perspectivas teóricas abordan el mobbing desde enfoques distintos. Poblete y Jimenes (2022) resaltan la presión laboral y la complejidad de adaptación como desencadenantes, mientras que Dionicios (2022) destaca la relación entre la conflictividad laboral y estímulos hostiles. Además, Dutour, Fernández y Randler (2022) sugieren que algunas personas generan alarmas para provocar acoso.

El mobbing no solo afecta el bienestar psicológico de los empleados, sino que también conlleva consecuencias tangibles. Contreras et al. (2022) subrayan las condiciones laborales incómodas que resultan en pérdidas financieras, disminución de la productividad y gastos médicos.

En este contexto, fenómenos asociados como el desprestigio laboral y el entorpecimiento del desarrollo personal (DL y EP) adquieren relevancia. Mogollón et al. (2023) describen el desprestigio laboral como un elemento habitual que genera desinformación y afecta las relaciones interpersonales. Por otro lado, García y Quevedo (2022) definen el EP como acciones que ponen dificultades en el ámbito laboral, interfiriendo en aspectos económicos, laborales y formativos.

La intimidación encubierta, mencionada por Picón (2022), destaca cómo el acosador puede aparentar ser un buen profesional mientras bloquea el funcionamiento eficiente de la institución. Las manifestaciones diversas del mobbing, ya sea por jerarquía o por comportamientos específicos, afectan negativamente el rendimiento laboral y las relaciones grupales (Barandiarán y Lazarte, 2022).

En cuanto al desempeño laboral, se vincula estrechamente con la capacidad laboral. Sumba, Moreno y Villafuerte et al. (2021) señalan la importancia del desempeño para el crecimiento y éxito de una institución, destacando la necesidad de políticas de personal que reconozcan y recompensen la eficacia en el cumplimiento de tareas.

La capacidad laboral, según Robledo-Marín et al. (2019), es percibida como un derecho, y Londoño (2019) destaca su evolución a lo largo del tiempo, resaltando la importancia de garantizar su integridad. La gestión pública, educativa y empresarial depende en gran medida de la capacidad laboral, que, al ser preservada, contribuye al bienestar y eficiencia en diversas áreas (Guartán, Torres y Valarezo, 2019).

Metodología

La presente investigación se orienta hacia un enfoque de investigación pura, dentro del ámbito de las ciencias sociales y humanidades, buscando desarrollar teorías aplicables tanto en el entorno académico como en el laboral (CONCYTEC, 2016). El diseño de la investigación se caracteriza por ser correlacional, centrado en la relación entre dos variables y respaldado por técnicas estadísticas de hipótesis (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Este diseño se enmarca en una investigación no experimental y transversal, recopilando datos en un solo momento para explorar la relación entre variables en un instante específico (Canches y Yabar, 2023).

La población bajo estudio comprende los 585 docentes que desempeñan sus funciones en instituciones educativas de nivel secundario en la ciudad de Puno. Se excluyen docentes de instituciones particulares o privadas, centrándose en docentes contratados y nombrados, independientemente de su género.

La muestra se selecciona mediante un muestreo probabilístico, utilizando el método de muestreo aleatorio simple, donde todos los docentes en la población tienen igual oportunidad de ser seleccionados (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2017). La asignación de números únicos a cada docente y el proceso de selección al azar definen la muestra de estudio. Los datos se recopilarán a través de cuestionarios estructurados diseñados para capturar información relevante sobre las variables de interés, considerando la relación correlacional definida en la investigación.

El análisis de datos se llevará a cabo utilizando técnicas estadísticas, específicamente pruebas de hipótesis, para evaluar la relación entre las variables. Se emplearán herramientas estadísticas adecuadas para la naturaleza de los datos recolectados.

En términos éticos, se respetarán los principios fundamentales, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes. Se obtendrá el consentimiento informado de los docentes antes de su participación en la investigación.

Se reconocen posibles limitaciones en la generalización de los resultados debido a la focalización en docentes de instituciones de gestión pública en una ubicación geográfica específica.

La implementación de esta metodología proporcionará datos fundamentales para comprender la relación entre variables y contribuirá al conocimiento en el ámbito educativo, específicamente en el nivel secundario de la ciudad de Puno.

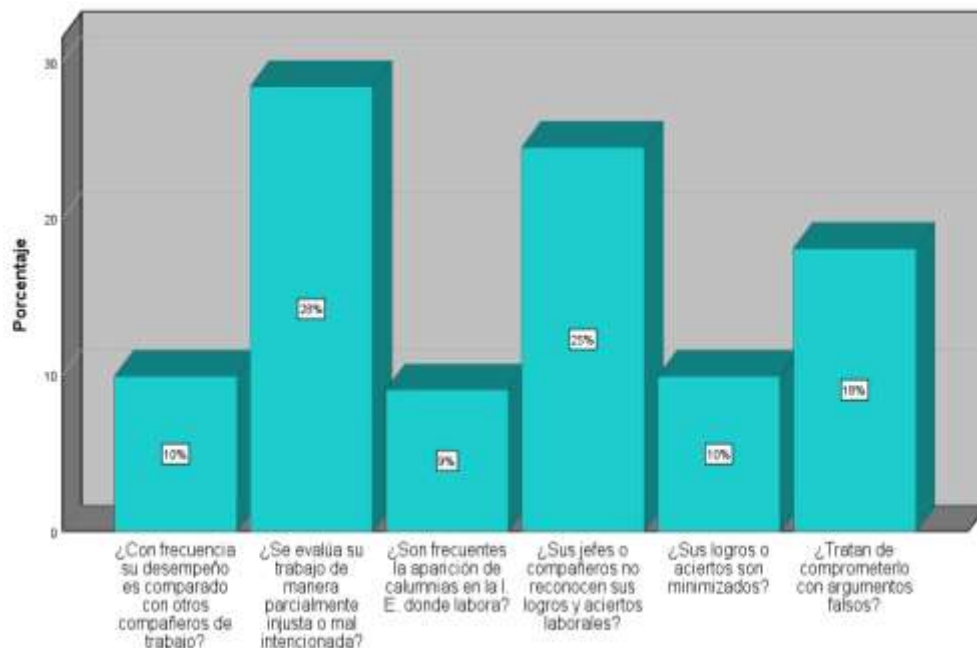
Resultados

En esta parte se realiza las estadísticas descriptivas y todos los análisis de las tablas y figuras.

Tabla 1: Dimensión: Desprestigio laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Con frecuencia su desempeño es comparado con otros compañeros de trabajo?	23	10%	9,9	9,9
¿Se evalúa su trabajo de manera parcialmente injusta o mal intencionada?	66	28%	28,4	38,4
¿Son frecuentes la aparición de calumnias en la I.E. donde labora?	21	9%	9,1	47,4
¿Sus jefes o compañeros no reconocen sus logros y aciertos laborales?	57	25%	24,6	72,0
¿Sus logros o aciertos son minimizados?	23	10%	9,9	81,9
¿Tratan de comprometerlo con argumentos falsos?	42	18%	18,1	100,0
Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

Figura 1: Dimensión: Desprestigio laboral

Fuente: Tabla 1

Interpretación: Como se observa el 28% evalúan el trabajo de manera parcial e injusta, la cual es significativamente alta, el 25% sus jefes o compañeros no reconocen sus logros, que representa medianamente alta, mientras tanto el 18% tratan de comprometerlo con argumentos falsos, el 10% frecuentemente su desempeño comparado con otros compañeros de trabajo, la cual es medianamente baja, y el 9% aparecen de calumnias en la institución educativa donde labora, la cual significativamente baja.

Tabla 2: Dimensión: Entorpecimiento del progreso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿En la I.E. donde labora le delegan responsabilidades que considera no están dentro de sus competencias?	47	20%	20,3	20,3
¿Ha sentido que la I.E. donde labora aísla al trabajador?	30	13%	12,9	33,2

	¿Le asignan un lugar de trabajo que le49 mantiene aislado del resto de sus compañeros?	21%	21,1	54,3
Válido	¿Le obligan a realizar tareas que están por54 encima de sus conocimientos?	23%	23,3	77,6
	¿Le sobrecargan su actividad laboral con18 tareas nuevas y diferentes?	8%	7,8	85,3
	¿No se le informa de reuniones importantes34 de trabajo en donde necesitaba estar presente?	15%	14,7	100,0
	Total	232	100%	100%

Fuente: Encuesta

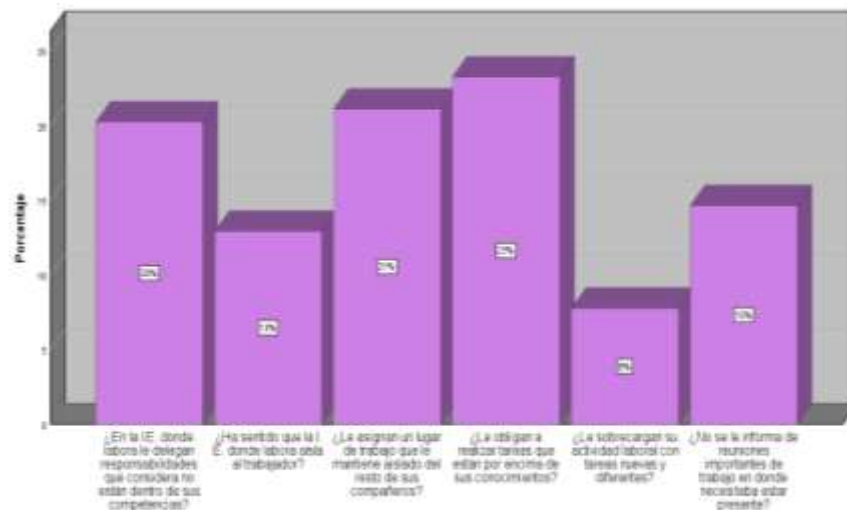


Figura 2: Dimensión: Entorpecimiento del progreso

Fuente: Tabla 2

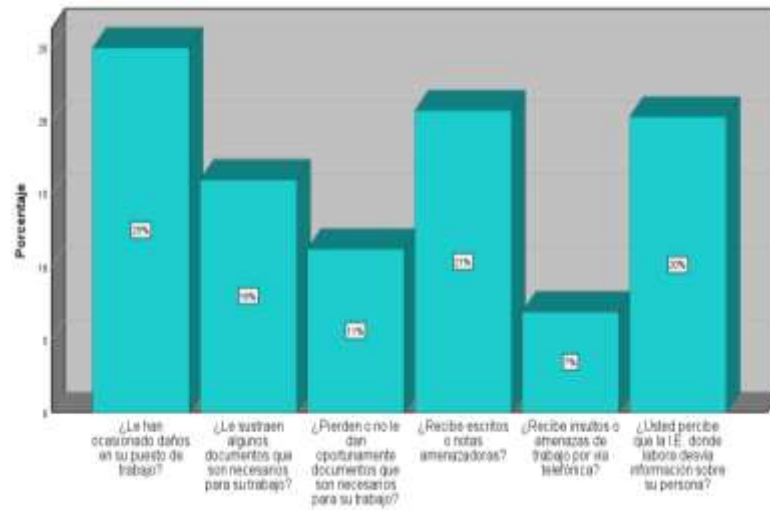
Interpretación: Como se observa el 23% indican significativamente alta debido que obligan a realizar tareas que están por encima de sus conocimientos, el 20% medianamente alta, similar cifra el 21% medianamente alta asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros laborales.

Tabla 3: Dimensión: Intimidación encubierta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Le han ocasionado daños en su puesto de trabajo?	58	25%	25,0	25,0
¿Le sustraen algunos documentos que son necesarios para su trabajo?	37	16%	15,9	40,9
¿Pierden o no le dan oportunamente documentos que son necesarios para su trabajo?	26	11%	11,2	52,2
¿Recibe escritos o notas amenazadoras?	48	21%	20,7	72,8
¿Recibe insultos o amenazas de trabajo por vía telefónica?	16	7%	6,9	79,7
¿Usted percibe que la I.E. donde labora desvía información sobre su persona?	47	20%	20,3	100,0
Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

Figura 3: Dimensión: Intimidación encubierta



Fuente: Tabla 3

Interpretación: Como se describe, el 25% indican le han ocasionado daños en su puesto de trabajo, la cual es significativamente alta, el 21% recibieron escritos o notas amenazadoras que significa medianamente alta, 20% perciben en la institución educativa donde labora desvía información sobre su persona, el 16% le sustraen algunos documentos que son necesarios para su trabajo, el 11% medianamente baja con respecto pierden los documentos que son necesarios para su trabajo, y el 7% reciben insultos o amenazas de trabajo por vía telefónica, la cual es significativamente baja.

Tabla 4: Dimensión: Intimidación manifiesta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Ha percibido que la I.E.53 donde labora humilla a sus trabajadores?	53	23%	22,8	22,8
¿Ha recibido11 amonestaciones escritas?	11	5%	4,7	27,6
¿Le ponen en ridículo55 frente a terceras personas?	55	24%	23,7	51,3

Válido	¿No consideran sus aportes en las reuniones de trabajo?	52	22%	22,4	73,7
	¿Ponen en duda la originalidad de su trabajo?	52	22%	22,4	96,1
	¿Sus decisiones son siempre contrariadas?	9	4%	3,9	100,0
	Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

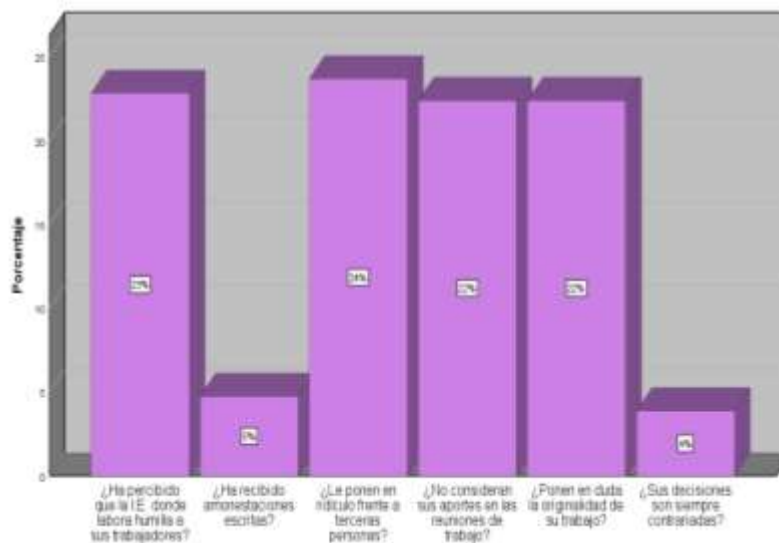


Figura 4: Dimensión: Intimidación manifiesta

Fuente: Tabla 4

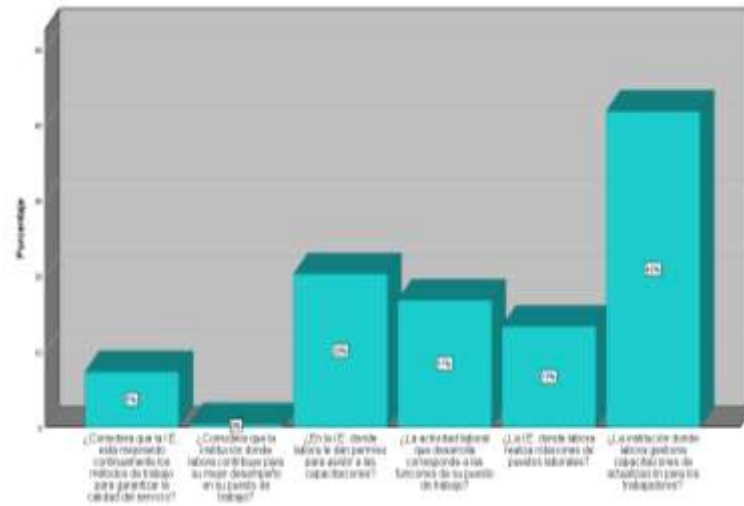
Interpretación: Como se observa, 24% indican le ponen en ridículo, tienen una significancia alta, igualmente 22% señalan no consideran sus aportes en las reuniones de trabajo, igualmente ponen en duda la originalidad de su trabajo con significancia de medianamente alta, el 23% han percibido en la institución educativa donde labora humilla a sus trabajadores, 5% y 4% significativamente baja.

Tabla 5: Dimensión: Capacidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Considera que la I.E., está mejorando continuamente los métodos de trabajo para garantizar la calidad del servicio?	17	7%	7,3	7,3
¿Considera que la institución donde labora contribuye para su mejor desempeño en su puesto de trabajo	0	0%	0	0
¿En la I.E. donde labora le dan permiso para asistir a las capacitaciones?	47	20%	20,3	28,0
¿La actividad laboral que desarrolla corresponde a las funciones de su puesto de trabajo?	39	17%	16,8	44,8
¿La I.E. donde labora realiza rotaciones de puestos laborales?	31	13%	13,4	58,2
¿La institución donde labora gestiona capacitaciones de actualización para los trabajadores?	97	42%	41,8	100,0
Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

Figura 5: Dimensión: Capacidad laboral



Fuente: Tabla 5

Interpretación: Como se describe, el 42% indican en la institución donde labora gestiona capacitaciones de actualización para los trabajadores que tiene significativamente alta, el 20% señalan en la institución educativa dónde laboran le dan permiso para asistir a las capacitaciones, el 17% la actividad laboral de acuerdo a las funciones de su puesto de trabajo con una significancia medianamente alta, mientras tanto el 13% realizan rotación de puestos laborales con una significancia medianamente baja, y el 7% considera en la institución está mejorando continuamente con la calidad del servicio.

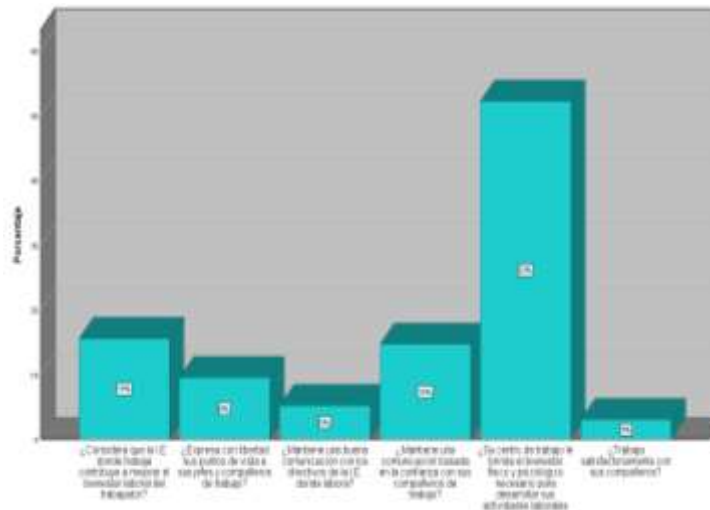
Tabla 6: Dimensión: Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	¿Considera que la I.E. donde trabaja contribuye a mejorar el bienestar laboral del trabajador?	36	16%	15,5
	¿Expresa con libertad sus puntos de vista a sus jefes y compañeros de trabajo?	22	9%	25,0

¿Mantiene una buena comunicación12 con los directivos de la I.E. donde labora?	5%	5,2	30,2
¿Mantiene una comunicación basada34 en la confianza con sus compañeros de trabajo?	15%	14,7	44,8
¿Su centro de trabajo le brinda el121 bienestar físico y psicológico necesario para desarrollar sus actividades laborales con eficiencia?	52%	52,2	97,0
¿Trabaja satisfactoriamente con sus7 compañeros?	3%	3,0	100,0
Total	232	100%	100%

Fuente: Encuesta

Figura 6: Dimensión: Desenvolvimiento



Fuente: Tabla 6

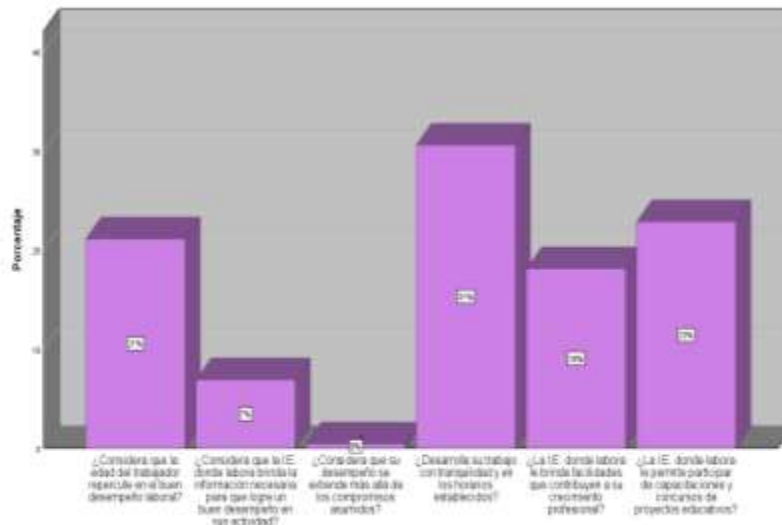
Interpretación: Como se describe, 52% señala que el centro de trabajo le brinda el bienestar físico y psicológico con significancia alta, el 16% considera que en la institución educativa los trabajadores contribuyen a mejorar el bienestar laboral, tiene medianamente alta, 9% expresan con libertad sus puntos de vista a sus jefes tienen significancias bajas, y solo 3% trabajan satisfactoriamente con sus compañeros.

Tabla 7: Dimensión: Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
¿Considera que la edad del trabajador repercute en el buen desempeño laboral?	49	21%	21,1	21,1
¿Considera que la I.E. donde labora brinda la información necesaria para que logre un buen desempeño en sus actividades?	16	7%	6,9	28,0
¿Considera que su desempeño se extiende más allá de los compromisos asumidos?	0	0%	0	0
¿Desarrolla su trabajo con tranquilidad y en los horarios establecidos?	71	31%	30,6	59,1
Válido ¿La I.E. donde labora le brinda facilidades que contribuyen a su crecimiento profesional?	42	18%	18,1	77,2
¿La I.E. donde labora le permite participar de capacitaciones y concursos de proyectos educativos?	53	23%	22,8	100,0
Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

Figura 7: Dimensión: Eficacia



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Como se describe, el 31% indican, desarrollan su trabajo con tranquilidad y en los horarios establecidos con significancia alta, asimismo el 23% indican en el centro dónde labora le permite participar de capacitaciones y concursos de proyectos educativos, que posee una significancia alta, el 18% indican donde labora le brinda facilidades que contribuyen a su crecimiento profesional, y el 7% indican que en la institución educativa, donde labora brinda la información necesaria para que logre un buen desempeño en sus actividades

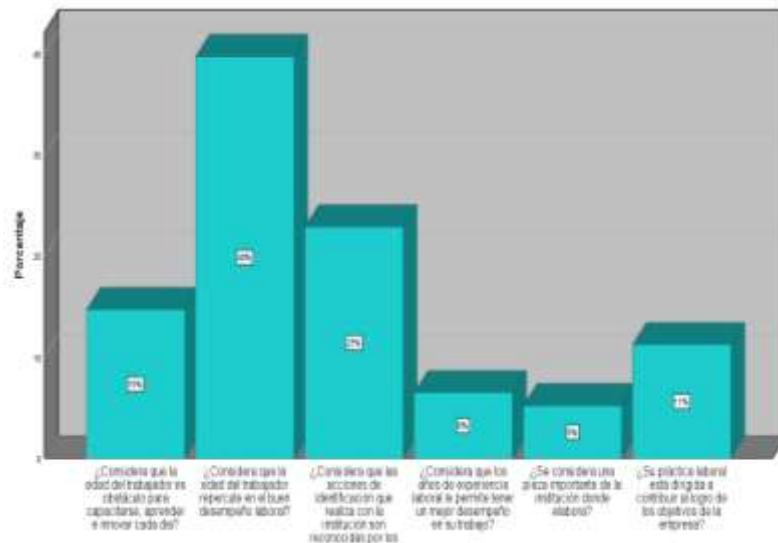
Tabla 8: Dimensión: Identificación institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ¿Considera que la edad del trabajador es obstáculo para capacitarse, aprender e innovar cada día?	34	15%	14,7	14,7
¿Considera que la edad del trabajador repercute en el buen desempeño laboral?	92	40%	39,7	54,3

¿Considera que las acciones de identificación que realiza con la institución son reconocidas por los directivos?	53	23%	22,8	77,2
¿Considera que los años de experiencia laboral le permite tener un mejor desempeño en su trabajo?	15	6%	6,5	83,6
¿Se considera una pieza importante de la institución donde elabora?	12	5%	5,2	88,8
¿Su práctica laboral está dirigida a contribuir al logro de los objetivos de la empresa?	26	11%	11,2	100,0
Total	232	100%	100%	

Fuente: Encuesta

Figura 8: Dimensión: Identificación institucional



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Como se aprecia, el 40% indican que la edad del trabajador repercute en el buen desempeño laboral, con nivel de significancias alta, el 23% las acciones que se efectúan en la institución son reconocidas por los directivos, con significancias alta, el 15% que la edad del

trabajador es obstáculo para capacitarse, aprender e innovar cada día, con medianamente alta, el 11% práctica laboral está dirigida a contribuir al logro de los objetivos de la empresa, el 6% que los años de experiencia laboral le permite tener un mejor desempeño en su trabajo, 5% indican es una pieza importante de la institución donde elabora con significativamente baja.

Discusión

Con respecto, al objetivo general, se encontró un valor de ($p = 0,01$) y un ($r = - ,475$) con los resultados obtenidos se afirma que existe correlación negativa entre el mobbing, y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú-2023. Los resultados encontrados son similares al estudio desarrollado por Quiceno (2018) dónde indican que mobbing influye directamente en el desempeño laboral que desequilibran el estado emocional de los trabajadores, por ello aparece el estrés laboral. Asimismo, López-Tello (2019) precisa en estudio que los Huehuetenango (Guatemala) los colaboradores sufren acoso laboral a través de manifestaciones de violencia psicológica con un nivel de frecuencia alto a las víctimas, y concluye sólo el 4% de los encuestados calificó de grave la intensidad del maltrato psicológico en el lugar de trabajo, mientras que el 19% lo calificó de medio. De la misma manera, Quispe (2019) afirma que existe una asociación negativa o inversa entre el mobbing y las dimensiones componentes del rendimiento laboral (dedicación, iniciativa y resolución de problemas) en el mismo concluye cuando instituciones exista o se practique el acoso laboral, los niveles de desempeño laboral en los docentes serán deficientes, o viceversa de nulas. Por otro lado, Cruz-Molina, y Huanca-Esteban (2019) encontró resultados contradictorios, que confirman un valor de ($p = 0,000$) y ($Tau_b = - 0,550$) que indica que existe correlación negativa y moderada entre mobbing y desempeño laboral en los docentes, en el mismo concluye existe un nivel de significancia del 5% entre Mobbing y la resolución de problemas en los docentes del colegio Adventista Americana de Juliaca.

Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones más importantes según los objetivos planteados en este trabajo de investigación:

1. Se logro determinar la influencia del mobbing en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú-2023, debido que el valor de significancia de 0,01 es menor a 0,05; con ello se confirmar la relación de ambas

variables; asimismo influye negativamente el mobbing en el desempeño laboral de los docentes

2. Se identificó la influencia del desprestigio laboral en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú, debido que el 28% indica evalúan el trabajo de manera parcial e injusta, la cual es significativamente alta, el 25% sus jefes o compañeros no reconocen sus logros, que representa medianamente alta, mientras tanto el 18% tratan de comprometerlo con argumentos falsos, el 10% frecuentemente su desempeño es comparado con otros compañeros de trabajo que significa medianamente baja, y el 9% aparecen de calumnias en la institución educativa donde labora con significancia baja.
3. Se determinó la influencia de la intimidación encubierta en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, porque, el 25% le han ocasionado daños en su puesto de trabajo tiene una significancia alta, el 21% recibieron escritos o notas amenazadoras que significa medianamente alta, 20% perciben en la institución educativa donde labora desvía información sobre su persona, el 16% le sustraen algunos documentos que son necesarios para su trabajo, el 11% pierden los documentos que son necesarios para su trabajo, y el 7% reciben insultos o amenazas de trabajo por vía telefónica, la cual tiene significativamente baja.
4. Se logró determinar la influencia del entorpecimiento del desarrollo personal en desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú, debido el 23% de docentes indican significativamente alta debido que obligan a realizar tareas que están por encima de sus conocimientos e impuestas por parte de las autoridades educativas
5. Se determinó la influencia del mobbing en identificación institucional de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, Perú, debido, el 40% indican que la edad del trabajador repercute en el buen desempeño laboral obteniendo un nivel de significancia alta, el 23% las acciones que se efectúan en la institución son reconocidas por los directivos tiene una significancia alta, el 15% que la edad del trabajador es obstáculo para capacitarse, aprender e innovar cada día, tiene una significancia medianamente alta en la menciona institución educativa .

Referencias

- Barandiarán, B. A. Lazarte, L. P. (2022) Mobbing e intención de renuncia en trabajadores de una institución educativa pública de Lima (tesis pregrado). Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658801/Barandiar%C3%A1n_LB.pdf?sequence=3
- Cabezas, E., Andrade, N., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Canches, G. I., y Yabar, V. (2023) Relación entre la enseñanza virtual percibida y el estrés académico de estudiantes de Medicina Humana de una Universidad Privada en Tacna (tesis pregrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12834/76.0510.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONCYTEC (2016), Política nacional para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación tecnológica – CTI. https://portal.concytec.gob.pe/images/documentos/Politica_Nacional_CTI2016.pdf
- Contreras, V. M. Aguirre, F. Roldan, E. Romero, E. & Cabrera, G. (2022). Procesador de comentarios laborales que detecta mobbing mediante análisis sentimental. Revista Vínculos ESPE, 7 (1), 79-87. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/vinculos/article/view/2570>
- Cruz-Molina, J., y Huanca-Esteban, M. S. (2019) Mobbing y desempeño laboral en los docentes del Colegio Adventista Americana de la Ciudad de Juliaca (tesis pregrado). Universidad Peruana Unión. Juliaca. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1918/josefina_tesis_licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Dionicios, C. F. (2022). Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. Gaceta Científica, 8 (1), 45-52. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435/1326>
- Dutour, M., Fernández, GJ y Randler, C. (2022). Cómo responden los grandes herrerillos a la información basada en la urgencia en las llamadas alopátricas de acoso de reyezuelos sureños. *Etología*, 128 (10-11), 676-683. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/eth.13329>

- García, F. R. & Quevedo, M. P. (2022). Creencias de estudiantes universitarios sobre responsabilidad: implicaciones para la intervención social. *Persona*, (025 (1)), 93-115. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/5738>
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México D. F., México: McGraw-Hill.
- Londoño, O. (2019) *Pensión de invalidez y sus marcadas diferencias de acuerdo al origen que ocasione la perdida de la capacidad laboral (tesis pregrado)* Universidad de Maniizales. Colombia. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5935/londo%C3%B1o_rios_orlivia_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- López-Tello, J. K. (2019) *Niveles de acoso laboral (Mobbing) en los colaboradores del seguro social de Huehuetenango (tesis pregrado)* Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Jhonathan.pdf>
- Mogollón, F. S. Becerra, L. D. Núñez, S. M. & Ancajima, J. S. A. (2023). Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 61-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890838>
- Picón, L. M. (2022) *Mobbing en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital de Puerto Maldonado (tesis pregrado)*. Universidad María Auxiliadora. Lima. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1034/pic%C3%93n%20mendoza,%20luz%20mayer-%20trabajo%20academico.pdf?sequence=1>
- Poblete, Y. P. y Jimenes, A. E. (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN-Revista Academia & Negocios*, 8 (2), 247-260. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/7512>
- Quiceno, L. M. (2018) *Influencia Del Mobbing en el desempeño laboral de asesores de venta (tesis pregrado)*. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9cc5e61f-4067-4239-87ca-2764401f3705/content>

- Quispe, E. (2019) Mobbing y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de ASEP María, Madre y Maestra - Circa de nivel secundario de la ciudad de Arequipa (tesis posgrado) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c77247a8-76ce-4c94-8e9c-6bf97baa0bf3/content>
- Robledo-Marín, C., Cardona-Arango, D., Segura-Cardona, A., Lizcano-Cardona, D., & Agudelo-Cifuentes, C. (2019). Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(3), 15-24. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2019000300015&script=sci_arttext
- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista espacios*, 42(08), 105-125. <https://revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).