

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADOS EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

BERROSPI PIO, Advel Micael.

QUINTANA NIETO, Bressly Frety.

ASESOR:

DR. MARTEL ZEVALLOS, David Julio.

HUÁNUCO – PERÚ

2018

II

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi Dios Todopoderoso, quien me da el privilegio de vida, de disfrutar y lograr mis metas. ¡Hasta aquí el SEÑOR nos ha ayudado! 1Samuel 7:12. Y a dos protagonistas de mi crecimiento, desarrollo: mis padres: Fiorella Nieto Magariño y mi papá Antonio Quintana Espinoza, por todo lo que entregaron por mí.

Bressly Frety, Quintana Nieto.

Advel Micael, Berrospi Pío.

La presente tesis está dedicada a mis padres: Alejandro Berrospi De La Puente y Teodora Pio Primo, ya que ellos son el motor que me impulsan a seguir adelante y ser mejor cada día, me enseñaron que aun en las adversidades más difíciles de la vida nada puede vencer a una familia unida.

A DIOS por darme la vida y rodearme de extraordinarias personas como amigos, colegas, profesores y compañeros de trabajo quienes con sus palabras me permiten lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento en todo tiempo es al creador y dueño de todo, Jesucristo Señor; autor de la vida, quien ha sido nuestro consejero y guía de cada paso que nos ha tocado vivir. A Él todo el reconocimiento y honra por su infinito amor y fidelidad.

De manera muy especial a nuestros docentes que han sido autores e impulsores de nuestra formación profesional de la prestigiosa Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. Estuvieron con nosotros 5 largos y rápidos años. Siendo muchos de ellos más que maestros, fueron amigos en todo tiempo.

A nuestro asesor; para nosotros, una persona de mucho respeto, ejemplo y amigo. Gracias Dr. David Martel Zevallos, por su dedicación y tiempo en la elaboración de nuestra investigación.

A nuestros jurados y encargados de realizar las revisiones respectivas de nuestro trabajo de investigación. Corrigiéndonos, enseñándonos en todo el transcurso de la elaboración de la tesis.

Al personal administrativo de Decanatura, por su interés y gran apoyo incondicional.

Al Gerente de la gerencia de Desarrollo Económico, por permitirnos el acceso para realizar nuestra aplicación de cuestionario, y brindarnos información importante para nuestra investigación.

A todos nuestros familiares y amigos que hasta aquí nos brindaron toda su ayuda, motivación, ánimos, consejos y compañía en todo tiempo, su comprensión, por compartir incondicionalmente sus conocimientos y experiencias.

Para todos ustedes con mucho cariño, muchas gracias.

RESUMEN

La presente investigación titulada “El Mobbing laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018”, se orientó con el objetivo de conocer cuál es la relación de la variable independiente con la variable dependiente. El mobbing, uno de los problemas existentes en las relaciones humanas, en este caso puesto de manifiesto en el ámbito laboral; porque atenta contra el trabajador en lo físico, psicológico y moral.

La metodología utilizada en la investigación consistió en un diseño no experimental, cuya muestra está conformada por 125 trabajadores, entre ellos: CAS, terceros y nombrados y el gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario, con 9 preguntas relacionadas al mobbing y 9 preguntas relacionadas al desempeño laboral. Para el procesamiento y la presentación de datos se utilizó los cuadros y gráficos estadísticos con su debido análisis e interpretación. Asimismo, para encontrar la correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados obtenidos señalaron que existe una correlación significativa de 0.99 con un nivel de significancia de 0.05, por lo que se concluye que existe una relación inversa entre ambas variables; es decir, el mobbing afecta al desempeño laboral, donde a mayor presencia de mobbing disminuye el desempeño laboral y a menos presencia de mobbing incrementa el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Mobbing, acoso laboral, mobbing en el desempeño laboral.

SUMMARY

The present investigation titled "The Labor Mobbing and its relation in the performance of the workers of the Economic Development Management of the Provincial Municipality of Huánuco, period 2018", was oriented with the objective of knowing what the relation of the independent variable with the dependent variable is. Mobbing, one of the existing problems in human relations, in this case highlighted in the workplace; because it attempts against the worker in the physical, psychological and moral.

The methodology used in the investigation consisted of a non-experimental design, whose sample consists of 125 workers, including: CAS, third parties and appointed from the Economic Development Management of the Provincial Municipality of Huánuco. The instrument used for data collection was the questionnaire, with 9 questions related to mobbing and 9 questions related to job performance. For the processing and presentation of data, statistical tables and graphs were used with their due analysis and interpretation. Likewise, to find the correlation between the variables, the Spearman correlation coefficient was used.

The obtained results indicated that there is a significant correlation of 0.99 with a level of significance of 0.05, so it is concluded that there is an inverse relationship between both variables; that is, mobbing affects job performance, where a greater presence of mobbing decreases job performance and less presence of mobbing increases job performance.

KEYWORDS: Mobbing, occupational harassment, mobbing in the work performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
SUMMARY.....	V
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I.....	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2 PROBLEMA ESPECÍFICO.....	15
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	16
1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	16
1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	16
1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICO.....	17
1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	18
1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	19
1.7.1 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.7.2 IMPORTANCIA.....	19
1.8 VIABILIDAD.....	20
1.9 LIMITACIONES.....	21
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.2 BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1 VARIABLE N°1: MOBBING LABORAL.....	26
2.2.2 Variable N°2: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES.....	43
2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	53
CAPITULO III.....	56

METODOLOGÍA	56
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	56
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.1 DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	58
3.1.1 Diseño	58
3.1.2 Esquema	58
3.2 POBLACIÓN	59
3.3 MUESTRA	61
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	62
3.5 PROCESAMIENTO DE DATOS	63
3.6 PRESENTACIÓN DE DATOS	63
CAPITULO IV	64
RESULTADOS	64
4.1 TRABAJO DE CAMPO	64
4.1.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	94
CAPITULO V	99
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	99
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS CONCLUSIONES DE LOS ANTECEDENTES ..	99
5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS	102
5.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	105
CONCLUSIONES	108
SUGERENCIAS	109
VI BIBLIOGRAFIA	111
LIBROS	111
ANEXOS	113

INTRODUCCIÓN

El mobbing en el trabajo se ha convertido en los últimos años en una preocupación social. El interés de la sociedad por este tema ha reclamado a los gobiernos de los países europeos que intervengan en el asunto. En nuestro país, esta situación no se hace ajena. Debido a que tanto las autoridades estatales como los empleadores se rehúsan a otorgarle la importancia que requiere, las víctimas que deja esta práctica van aumentando y dejando consecuencias cada vez más graves

De acuerdo al Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud publicado en el año 2002 por la Organización Mundial de la Salud, la violencia en el lugar de trabajo es, en la actualidad, una de las principales causas de muerte y lesiones en muchas partes del mundo. Mobbing, como expresión del maltrato psicológico, sería una de estas <<nuevas>> manifestaciones en el mundo del trabajo.

El mobbing en el trabajo expresa un malestar más general que incluye el sufrimiento en el trabajo y, sobre todo, los atentados contra la dignidad de los trabajadores. Y El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización.

Es por ello, que ante tal situación nos hemos propuesto tomar como tema de investigación e identificar la relación del mobbing con el desempeño de los trabajadores. En esta oportunidad, aplicada en una institución pública "Municipalidad Provincial De Huánuco". El presente trabajo de investigación ha sido de mucha importancia, porque nos ha permitido conocer la problemática.

La presente investigación se detalla en los siguientes capítulos:

En el **CAPITULO I**: encontramos el problema de investigación donde se describió y formuló el problema, los objetivos e hipótesis general y específica; se mencionó las variables, la operacionalización de variables, justificación, importancia, viabilidad y limitaciones de la investigación.

En el **CAPITULO II**: tenemos el marco teórico, describiendo los antecedentes, bases teóricas de las variables y definición de términos básicos.

En el **CAPITULO III**: Se desarrolló el Marco Metodológico, señalando el nivel, tipo y diseño de investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos utilizados con su debido procesamiento y presentación de datos.

En el **CAPITULO IV**: Se detalló los resultados aplicados en a los trabajadores de la muestra.

En el **CAPITULO V**: Se detalló la discusión de resultados.

Asimismo, redactar y presentar las conclusiones y sugerencias, y por último la bibliografía y anexos utilizados para la presente investigación.

La conclusión a la que finalizamos es que el mobbing laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde los años ochenta, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que nos afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual.

El acoso laboral es una realidad cada vez más estudiada y reconocida. Sin embargo, aún puede ser difícil identificar el mobbing dónde y cómo se genera, especialmente teniendo en cuenta que esta forma de acoso no siempre presenta las mismas características.

El mobbing repercute negativamente sobre las instituciones públicas, privadas y organizaciones empresariales, menoscabando la imagen de la misma, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales (Vicente, 2010; Piñuel, 2001).

Los riesgos laborales actuales que surgen en la organización empresarial son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial (Gil-Monte, 2009).

Los diferentes tipos de mobbing hacen que, en ocasiones, este fenómeno este camuflado o incluso interpretado como algo que entra dentro de la normalidad en los centros de trabajo sean estas públicas o privadas.

El acoso laboral o mobbing es una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad. Es una acción considerada delito en muchos países europeos y en Estados Unidos, además de estar tipificada en las legislaciones laborales de muchos países. En el Perú, el 30% de las personas es víctima de acoso en el trabajo, principalmente por discriminación (42%), bullying laboral (39%), y hostigamiento sexual (19%).

Carlos Cárdenas, Socio del Área Laboral de EY Perú señala, que el acoso sexual laboral se manifiesta a través de acercamientos corporales o roces no deseados, promesas de trato preferente a cambio de favores sexuales, gestos obscenos o imágenes de contenido sexual que resulten insoportables para la víctima.

Por otro lado, se considera como hostilidad laboral a los actos contra el trabajador por parte del empleador, tales como la falta de pago de remuneración en el debido tiempo, la disminución sin razón del sueldo o de la categoría, la falta grave de palabra en contra del trabajador, aquellos que afecten la dignidad del trabajador, entre otros.

En la parte legal, las normas que regulan cada tema son distintas. El hostigamiento sexual se encuentra regulado por la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

Por su parte, la definición de *hostilidad laboral* está prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 276.

Es importante destacar que el mobbing laboral es diferente al típico acoso sexual en las relaciones laborales; sobre este tema ya son varios organismos los que trabajan, por ello se considera fundamental abordar esta temática menos evidente que la anterior y que se manifiesta de forma más común en las instituciones públicas, en universidades, ministerios del Estado, diferentes poderes del Estado, entes autónomos.

El ambiente laboral es fundamental para lograr la eficiencia; a nadie le gusta pensar en un ring de boxeo en cuanto llegue a su trabajo. A excepción de los propios boxeadores los ambientes laborales no son para las peleas ni las intrigas, este tipo de situaciones causan depresiones y estrés. Muchas veces este tipo de acoso ocurre desde un jerárquico superior o de otro trabajador que tiene excelentes relaciones con el propio jefe y por ello sabe que puede causar daño a este trabajador que ya lo tiene en la mira. Lo más impresionante es que es un tema que no lo ha abordado de manera seria ninguna organización sindical; siempre he dicho que defienden otro tipo de intereses y en muchas ocasiones son los propios dirigentes sindicales los que se convierten en acosadores de sus propios compañeros. No podemos tampoco dejar de señalar que un grupo vulnerable es el de los profesionales jóvenes y brillantes. Desgraciadamente cuando uno llega de estudiar del extranjero y trae un título de una universidad de prestigio, esto se convierte en una maldición; los primeros que saltan son todos aquellos mediocres que no tuvieron ni el valor ni la inteligencia para salir fuera del país dejando todo atrás para prepararse. En muchos de los casos este tipo de personas son los llamados jefes, y por este

tipo de envidias comienzan a hacerles la vida imposible a aquellos recién llegados, los aíslan y no les dan tareas.

Se investigó en la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para conocer la relación que existe entre mobbing y el desempeño de los trabajadores, debido a que entre las nefastas consecuencias que traería esta situación sería un ambiente laboral hostil aparte de ocasionar situaciones de conflicto y de aumentar la insatisfacción, podríamos encontrar el ausentismo que es el hecho de no llegar al trabajo y la impuntualidad que es un tipo de ausentismo pero por un período breve.

El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su alegría por el trabajo, lo cual, se refleja no solamente en mayores niveles de ausentismo, sino también en la lentitud, el desgano, la indiferencia y en consecuencia se vuelven menos productivos. En este sentido, predominara en el trabajador la actitud de cumplir con la ley del mínimo esfuerzo, en consecuencia, si la persona realiza un buen trabajo, se siente reconfortado y satisfecho por ello; además, en el supuesto de que la empresa recompensa la productividad, su mayor productividad se refleja en el reconocimiento verbal, aumentos de sueldo y quedar a las puertas de un ascenso laboral, incrementando con esto, el nivel de satisfacción en la posición y ante sus compañeros de trabajo.

Otra de las consecuencias de trabajar en un clima laboral desfavorable, es la rotación, entendiéndose ésta como el retiro voluntario o involuntario de una persona de la institución, además a mayor rotación en una empresa significa un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación, y menor productividad entre otras cosas.

El acoso laboral puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene que ver, tal y como señala Heinz Leymann, con un temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por uno o varias personas, casi siempre contra otra que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva. No tiene las mismas consecuencias ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, debido fundamentalmente a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas pueden ser muy distintas; no obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayor parte de los casos.

La persona o trabajador afectado puede presentar diversas manifestaciones de patologías psicosomáticas desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, gastritis y trastornos digestivos, pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, dolores de cabeza y/o de espalda, entre las dolencias más frecuentes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

Ante tal situación y la necesidad de abordar dicho problema, en la presente investigación se formuló la siguiente interrogante:

PG: ¿Cómo se relaciona el Mobbing laboral con el Desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018?

1.2.2 PROBLEMA ESPECÍFICO

Pe₁: ¿De qué manera el Hostigamiento Laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018?

Pe₂: ¿Cuál es la relación que existe entre la intimidación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018?

Pe₃: ¿Cómo el maltrato psicológico se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar cuál es la relación entre el Mobbing laboral y el Desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Nos proponemos a cumplir el objetivo general a través de los siguientes objetivos específicos:

Oe₁: Determinar si el Hostigamiento Laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

Oe₂: Determinar la relación entre la intimidación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

Oe₃: Determinar si el maltrato psicológico se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe una relación significativa entre el Mobbing laboral y el Desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICO

He₁: El Hostigamiento Laboral se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

He₂: La intimidación laboral se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

He₃: El maltrato psicológico se relaciona se de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

1.5 VARIABLES

CUADRO N° 01

HIPÓTESIS GENERAL		
VARIABLE INDEPENDIENTE		VARIABLE DEPENDIENTE
MOBBING LABORAL		DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES
HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
VARIABLE INDEPENDIENTE		VARIABLE DEPENDIENTE
Hi ₁	Hostigamiento Laboral	Desempeño de los trabajadores
Hi ₂	Intimidación laboral	
Hi ₃	Maltrato psicológico	

Elaboración: Los tesistas.

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CUADRO N° 02

VARIABLE INDEPENDIENTE: "MOBBING LABORAL"			
Definición Conceptual	Definición Operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Técnicas E Instrumento
Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora.	Hostigamiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coerción ○ Rotación ○ Aislamiento del grupo ○ Sobrecarga de tareas 	TÉCNICA N°1 Encuesta. INSTRUMENTO Cuestionario.
	Intimidación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Agresión verbal ○ Despido ○ Condicionamiento 	TÉCNICA N°2 Entrevista INSTRUMENTO Guía de entrevista
	Maltrato psicológico/ninguneo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Humillación ○ Discriminación ○ Menosprecio 	TÉCNICA N°3 Observación INSTRUMENTO Guía de observación

Elaboración: Tesistas

CUADRO N° 03

VARIABLE INDEPENDIENTE: "DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES"			
Definición Conceptual	Definición Operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Técnicas E Instrumento
Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Rendimiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eficiencia y eficacia ○ Productividad laboral ○ Cumplimiento de metas 	TÉCNICA N°1 Encuesta. INSTRUMENTO Cuestionario.
	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades ○ Conocimientos ○ Capacitación 	TÉCNICA N°2 Entrevista INSTRUMENTO Guía de entrevista
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incentivos laborales ○ Ambiente ○ Desarrollo profesional 	TÉCNICA N°3 Observación INSTRUMENTO Guía de observación

Elaboración: Tesistas

1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.7.1 JUSTIFICACIÓN

(R, Hernandez Sampieri; Fernandez, Carlos; B., Pilar, 2010, pág. 81) Cita: “La justificación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”.

La realización del presente estudio es de mucha importancia para toda organización, pública o privada; por lo que estos están conformados con el recurso más importante: “El capital humano”, donde todo resultado, meta u objetivo que se espera será por la aportación de este. La investigación contribuyó con el conocimiento pleno sobre la relación del Mobbing laboral en el desempeño de los trabajadores”

“Entre más se desarrolla la sociedad, más se requiere de personas competentes, innovadoras, capaces de enfrentar con los mejores niveles de preparación tanto técnicos como emocionales, los retos a los que se enfrentan sus organizaciones. Una ventaja competitiva para muchas organizaciones en el mundo de hoy lo constituye el llamado capital intelectual, el nivel de conocimientos de cada trabajador, que, sumados con base en el número y grado de preparación de todos los colaboradores, genera un conocimiento colectivo”. (Castillo, 2012, pág. 5)

1.7.2 IMPORTANCIA

En los últimos años, el Mobbing o Acoso Laboral se ha convertido en uno de los riesgos laborales de mayor desarrollo, llegando a ser una

de las causas importantes de despido o abandono por parte de los trabajadores, el cual nos trae como consecuencia daños a las personas quienes son víctimas, a nivel psicológico (salud mental), social y familiar, cómo la institución que se ve afectada en la deficiencia y competitividad. (Rosario, 2009).

La administración moderna reconoce que el capital humano es un factor que puede determinar el éxito o el fracaso de las organizaciones públicas y privadas. Sin embargo, la administración de las organizaciones públicas y privadas del siglo XXI todavía no logra resolver problemas ancestrales relacionados con las conductas negativas de las personas que trabajan en ellas. Tal es el caso del mobbing, que también se conoce como acoso psicológico, moral. (Universidad Nacional de Colombia, 2007). Es por ello la importancia de realizar dicha investigación; que contribuirá a la sociedad e institución.

1.8 VIABILIDAD

Fue viable. Se contó con los siguientes recursos:

- ◆ **En el aspecto bibliográfico:** Se contó con la accesibilidad a libros y fuentes para el estudio de nuestras variables de investigación.
- ◆ **Recursos materiales:** Se contó con: memoria USB, acceso a internet, laptop, impresora y materiales de oficina.
- ◆ **Acceso a la institución:** Se contó con el permiso del gerente para el acceso a información en la gerencia de Desarrollo Económico.

- ◆ **Recursos financieros:** Se contó con la economía necesaria.

- ◆ **Tiempo:** Los tesisistas hemos contado con toda la disponibilidad para el desarrollo del presente trabajo de tesis.

1.9 LIMITACIONES

- ◆ No se ha tenido limitación alguna para desarrollar el trabajo de investigación. Hemos contado con la ayuda y asesoramiento de nuestro asesor, docentes jurados y personal de la institución donde realizamos la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó un monitoreo a nivel internacional, nacional y local para ver si existen estudios afines a la presente investigación, encontrándose los siguientes antecedentes:

A. A NIVEL INTERNACIONAL

La autora MORALES FRANCESCHI, Julissa en su tesis doctoral titulada **“Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”**, realizada en Puerto Rico, llegó a las siguientes conclusiones:

- Entre los hallazgos cualitativos también se destaca que las víctimas de mobbing sufrían los episodios de acoso con una frecuencia de una a dos veces por semana. El tiempo en que se prolongó el acoso laboral fue variable, entre sólo una ocasión hasta 20 años. Así, los participantes identificaron que el acoso laboral se mantenía igual con los años o aumentaba y que existieron eventos iniciales desencadenantes del acoso. La mayor cantidad de años experimentando el mobbing prevaleció en 16 participantes (28.3%) que fueron afectados por 3 años. Estos datos coinciden con los hallados por Di Martino, Hoel, & Cooper (2003), Einarsen, et. al.

(2003), Hoel, Zapf & Cooper (2003), Hoel & Martínez (2009) y Vélez (2006b).

- Las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo se manifiestan a nivel físico (trastornos cardiovasculares) y psicológico (estrés y depresión) (Ventín, 2012a; Colunga et al. (2012).

Por la autora Gutiérrez López, Elizabeth con su tesis: **“El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una institución educativa y en otra de salud”**, ciudad de Querétaro – México, año 2010, llegó a las siguientes conclusiones:

- La afirmación sería que en las dos empresas consideran u opinan que el acoso laboral si afecta al clima organizacional y de aquí surge la nueva hipótesis que sería: El temor a las represalias provoca que no se conteste con honestidad y sinceridad el cuestionario sobre Acoso laboral.

Por la JIMÉNEZ BARAHONA, Zamy Fernando **“El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”**, tesis previa la obtención de Título de abogado, ciudad de Quito, Colombia, año 2014, llega a las conclusiones:

- De las entrevistas realizadas a empresarios de la ciudad, puedo concluir que, si bien desconocen el significado, y todo lo que conlleva el acoso laboral, en muchos casos si lo practican. Consideran como una “habilidad gerencial”, y una “gran estrategia” el hecho de vender más, y pagar menos a sus vendedores. Consideran que sus empresas permanecerán en el tiempo y que

tienen el futuro asegurado porque han logrado cumplir metas cada vez más exigentes con cada vez menos recursos.

Es necesario poner un alto a estos excesos, a esta “viveza criolla” que perjudica a los trabajadores.

B. A NIVEL NACIONAL

La autora CASAHUILLCA CASTILLO, Rosa María Wenndy, con su tesis titulada “**Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015**”, realizada en la ciudad de Huancayo, llega a la siguiente conclusión:

- La relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, donde a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral.
- Las formas más comunes del mobbing que se presenta en el Centro De Salud De Chilca es: horizontal manifestándose en hostigamiento entre colegas que es el más frecuente; seguido del ascendente, caracterizado por el hostigamiento del personal subordinado hacia los jefes de áreas o direcciones.

El autor TRUJILLO PAZ, Liz Selene, con su tesis titulada “**Mobbing: el acoso moral en la relación laboral**”, realizada en la ciudad de Trujillo año 2014, llega a las siguientes conclusiones:

- Lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico.

- El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo, sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerables, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.

El autor GONZALES RUBIO, Ruth, con su tesis titulada: **“Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”**, tesis para obtener el título profesional de administración, llega a las siguientes conclusiones:

- Se halló relación inversa débil y altamente significativa entre Mobbing y clima laboral ($\rho = -.440$; $p < .01$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que se de el Mobbing en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.
- Se halló relación inversa débil y significativa entre intimidación manifiesta y clima laboral ($\rho = -.296$; $p < .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de intimidación manifiesta en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.

C. A NIVEL LOCAL

No se ha encontrado estudios relacionados al tema de investigación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 VARIABLE N°1: MOBBING LABORAL

2.2.1.1. Concepto

A pesar de que el acoso laboral es una figura tan antigua como el trabajo, el concepto de acoso laboral emerge en la década de los años ochenta con Heinz Leymann. Leymann (1996) fue el primer autor que sugirió una definición para esta figura como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Desde el punto de vista psicológico, Hirigoyen (2001) manifiesta que el acoso laboral es “toda conducta abusiva gesto, palabra, comportamiento, actitud que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

La literatura recoge otros conceptos de acoso laboral entre los que cabe destacar el que ofrece Piñuel y Oñate (2006), para el que el acoso moral consiste en el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a

lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2005), el acoso laboral consiste en cualquier “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Por su parte debemos destacar como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998) adopta la definición ofrecida por Leymann, estableciendo que el acoso laboral es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. En cuanto al objetivo del acoso laboral, es trascendental remarcar que la finalidad de este fenómeno consiste en intimidar, amedrantar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, y finalmente conseguir que la víctima acabe, en muchos casos, abandonando su puesto de trabajo debido a las conductas que el acosador ejerce de manera reiterada sobre ella (Piñuel, 2004; Hernández, 2002; Soler et al., 2009).

Mobbing según la organización internacional del trabajo (OIT); La OIT define el acoso laboral como la “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una

persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Con base en esta definición, la Organización Internacional señala algunos de sus efectos:” Provoca una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”.

2.2.1.2. Evolución del concepto de acoso laboral

Aunque la definición de acoso laboral que propuso Leymann sigue estando vigente, es cierto que esta figura ha sufrido una gran evolución, evolución por la cual ha pasado de ser una violencia psicológica a ser un problema empresarial y jurídico (Arbonés, 2014). El acoso laboral bajo un concepto tradicional busca la destrucción de la comunicación de la víctima, de su reputación y la perturbación de su trabajo. Estas mismas acciones en el concepto actual no son la finalidad del mismo, sino que son las maniobras que realiza el acosador para llegar al fin de la autoeliminación laboral.

Evolución del acoso laboral (Mobbing)

	Heinz Leymann	Concepto actual
Concepto	violencia física	ataque considerado una conducta antijurídica
Reiteración en el tiempo	al menos una vez por semana durante seis meses	actuaciones continuadas que atenten contra la dignidad de la víctima
Finalidad	eliminar la comunicación, destruir la reputación y perturbar el ejercicio de las tareas de la víctima	autoeliminación laboral
Consecuencia principal	abandono voluntario de la organización	efectos sobre la salud de la víctima

Fuente: elaboración propia a partir de Arbonés (2014)

2.2.1.3. Conductas del acoso laboral De acuerdo con varios autores

(Arbonés, 2014; González y Delgado, 2008), existen cinco bloques de actuaciones constitutivas de acoso laboral son:

- El primer grupo de conductas engloba los actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- En segundo lugar, están los actos del acosador que intentan que la víctima no tenga contacto social a través de presiones a los compañeros o asignándole un puesto que le aisle de sus compañeros.
- En tercer lugar, aquellas actuaciones del sujeto activo que desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto la personal como la laboral.
- En cuarto lugar, se hallan las actuaciones del acosador dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima a través de su desacreditación profesional, como pueden ser no asignar a la víctima ningún trabajo o asignarle tareas sin cesar o que se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.
- Por último, los autores señalan las conductas que atacan a la salud, de la víctima tanto física como psíquica de la víctima obligándola a realizar trabajos que de alguna manera sean perjudiciales para la salud, amenazarlo o, incluso, atacarlo físicamente.

Hemos visto como el acoso laboral puede consistir en ataques físicos a la víctima, o bien, ataques psíquicos. Pero

normalmente, lo que se dan son comportamientos que se pueden considerar más sutiles por parte del sujeto activo, comportamientos que aíslan y excluyen a la víctima, menosprecian su trabajo o crean situaciones cuya finalidad es ridiculizar a la persona acosada.

2.2.1.4. Definiciones:

Según la Real Academia Española de la Lengua: define al mobbing como; Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos. Debe sustituirse por el equivalente español acoso laboral.

Según Heinz Leymann; Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, en el que psicólogo alemán afincado en Suecia Heinz Leymann (1990), uso por primera vez el término mobbing, del verbo “to mob”, acosar, como: “El encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”; añadiendo además que se trata de una comunicación hostil y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una posición de indefensión y

desvalimiento, y es activamente mantenido en ella. Este hecho debe ocurrir de forma frecuente.

La psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen (1999); acuña el concepto de acoso moral como “cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”.

Para Einarsen y Raknes (1997); incluida en el NAQ-R (Negative Acts Questionnaire - Revised), instrumento específico de medida del acoso laboral, que se trata de una de las más utilizadas en la investigación internacional y que describe el acoso como “una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período de tiempo que son receptores de actos negativos de uno o varios individuos, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); lo define como “Una situación en la que una persona (en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas abandonando su lugar de trabajo”.

Piñuel y Zabala (2001); lo define como el “continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”.

2.2.1.5. Tipos de mobbing laboral

Según Piñuel, en su libro cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo plantea los siguientes tipos de mobbing en las organizaciones.

◆ Mobbing horizontal

Este tipo de mobbing se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.

Las causas de este tipo de acoso laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más comunes son: para forzar a un trabajador a conformarse con determinadas normas, por enemistad, para atacar al más débil, por las diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y el aburrimiento.

◆ Mobbing vertical

El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por

tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

◆ **Mobbing ascendente**

Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

◆ **Mobbing descendente o bossing:**

Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. Tal y como hemos visto en el caso de Cristóbal, puede llevarse a cabo como estrategia empresarial para conseguir que el trabajador acosado abandone la empresa.

◆ **Acoso laboral según el objetivo**

En función de los objetivos que el hostigador pretenda conseguir con el mobbing, este puede clasificarse de la siguiente manera.

◆ **Mobbing estratégico**

Este es un tipo de acoso descendente o “institucional”. Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

◆ Mobbing de dirección o gestión

Este tipo de mobbing es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar demasiado capacitado o para dejarle en evidencia).

Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

◆ Mobbing perverso

El acoso laboral perverso hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. Es un tipo de mobbing muy perjudicial porque las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga en la organización o no sea reeducada.

Este tipo de acosador suele llevar a cabo el mobbing frente a la víctima, sin testigos. Es muy seductor y rápidamente consigue la confianza de los demás. Es habitual que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente.

◆ Mobbing disciplinario

Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

También se emplea en contra de esas personas que tienen muchas bajas laborales, mujeres embarazadas, y todos aquellos que denuncian el fraude de la institución.

2.2.1.6. Organización Internacional del Trabajo

Los instrumentos de la OIT constituyen una de las principales fuentes del marco normativo internacional para atender las problemáticas en el campo laboral; sin embargo, hasta el momento dicho organismo no cuenta con un instrumento jurídico específico que regule el acoso laboral. A pesar de ello, la OIT considera que algunos de sus instrumentos atienden este tema, y constituyen elementos importantes para prevenirlo y combatirlo, tales como el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación 111 respectiva; las recomendaciones emitidas por dicho organismo en 2003, y la inclusión de los riesgos

psicosociales en 2010 en la lista de enfermedades profesionales.

1. Convenio 155

De acuerdo a lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

2. Convenio y Recomendación 111

Este instrumento sobre la discriminación (empleo y ocupación) se ubica entre los ocho convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio busca propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Igualmente, la OIT señala que, con base en dicho Convenio, toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo deberían apuntar, asimismo, a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

Por su parte, la Recomendación 111 exige una acción continuada con el fin de alcanzar progresivamente sus objetivos, y prevé una evaluación de los resultados obtenidos en la implementación de la política nacional sobre igualdad, con el propósito de revisar y ajustar las medidas, así como las estrategias existentes de manera continuada.

3. Recomendaciones prácticas

En 2003, la OIT realizó una serie de recomendaciones sobre la violencia en el lugar del trabajo en el sector de servicios. Si bien estas recomendaciones no gozan de fuerza jurídica, pretenden ofrecer una guía a los Estados para promover la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. Las medidas comprenden la identificación del fenómeno, la evaluación del riesgo, la prevención y control, la formación de trabajadores, la eliminación de impactos, la asistencia a la víctima y la supervisión.

4. Lista de enfermedades profesionales de la OIT

El 25 de mayo de 2010 el Consejo de Administración de la OIT, en su reunión 307a., aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales, la cual sustituyó a la que figuraba en el anexo de la Recomendación 194, adoptada en 2002. La nueva lista refleja el desarrollo, la identificación y el reconocimiento de enfermedades profesionales en el mundo actual; asimismo, indica en dónde aplicar la prevención y la protección. Adicionalmente, esta lista sirve de modelo para el establecimiento, el examen y la revisión de las listas nacionales.

El mérito de dicha lista es que incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, es decir, las enfermedades psicosociales, en su numeral 2.4. Además, se comprenden puntos abiertos para permitir el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la

lista, siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador. En este marco cobra cada vez mayor fuerza el reconocimiento del “acoso moral” como enfermedad psicosocial.

De acuerdo con los cuatro instrumentos descritos, puede apreciarse que la OIT adopta un enfoque previsor, basado principalmente en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En el Perú existe un párrafo apartado en la Ley 27815, en el artículo 8, numeral 5, del capítulo III del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra dice:” El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.

2.2.1.7. Importancia

La importancia de estudiar, analizar e investigar el acoso laboral o mobbing permite conocer que es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que se ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. Asimismo, los sectores que

se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, como instituciones públicas en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo. También se encuentran diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Es necesario hacer un análisis del concepto y los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad. Así determinaremos la importancia que puede tener un “efecto-caso-causa” dinámico en el tiempo que puede afectar a cualquier trabajador y que necesita de medidas que permitan la erradicación de un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral actual.

El acoso laboral y la discriminación se han convertido en una de las principales problemáticas del siglo pasado y persisten hoy en día en las empresas, a pesar de la creciente incorporación de la mujer a más puestos de trabajo y a niveles, cada vez, de mayor rango.

Así, la última encuesta sobre situación laboral de las mujeres en el país, realizada por Aptitus.com, revela que el 30% de peruanas sigue siendo víctimas de acoso en el trabajo, principalmente de discriminación (42%) y bullying laboral (39%), y, en menor medida, de hostigamiento sexual (19%).

Dicho porcentaje de mujeres (en su mayoría de entre 24 y 35 años) carece de igualdad de oportunidades en su trabajo,

haciendo evidente la preferencia por los hombres. Además, muchas son discriminadas por tener hijos, su color de piel o por estar embarazadas, por lo que al menos el 25% se vieron obligadas a renunciar.

De este grupo, el 50% afirma haber afrontado la situación al hablar con su jefe para encontrar la manera de solucionar estos problemas; un 8% dice haber denunciado el hecho ante la Policía Nacional o el Ministerio de Trabajo mientras que *un 30% señala no haber hecho nada.*

"A pesar de las normativas laborales que defienden a los trabajadores y castigan las prácticas discriminatorias, en muchas empresas aún se presentan estos casos, principalmente por el silencio que guardan estas personas por miedo a perder el empleo o ser sancionadas de alguna manera", manifiesta Joseph Zumaeta, gerente de producto de Aptitus.com. Es por esta razón la importancia de investigar el mobbing en la municipalidad provincial de Huánuco y en específico en la gerencia de desarrollo económico.

2.2.1.8. Dimensiones

A. Hostigamiento laboral

El hostigamiento laboral es el indicio de un sinfín de problemas en el trabajo, los cuales únicamente perjudican a la víctima. El afectado empieza por sentirse estresado y tenso durante las horas laborales. También pierde por

completo la comodidad, concentración y bienestar que pudo llegar a sentir anteriormente.

Existen leyes que penan estas conductas violentas y hostiles hacia los trabajadores. Sin embargo, en caso de que una persona calle lo que vive en el área laboral, no hay forma de ayudarlo. Hablamos de un problema que por lo general puede durar años. En definitiva, hasta que los acosadores logren cumplir su único objetivo, el cual es deshacerse de la víctima o el empleado, el mismo puede irse por su cuenta de la empresa renunciando, o está la posibilidad de que sea despedido. El hostigamiento laboral, se basan en comportamientos hostiles y destructivos que atentan con la buena salud psicológica, moral y rendimiento laboral de una persona.

B. Intimidación laboral

La intimidación laboral, también forma parte del acoso laboral, se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipularte o intencionalmente crear en ti sentimientos de miedo, incapacidad o temor. Incluye también el acoso sexual y la discriminación ilegal, pero no se limita a la conducta ilegal. Este tipo de comportamiento es destructivo tanto para la víctima como para la empresa.

La intimidación laboral siempre disminuye la productividad debido a la reducción de la moral y el aumento de las fricciones internas dentro de la empresa o institución.

El acosador puede encontrarse dentro del lugar de trabajo, incluso cuando se trata de empresas puede ser el del dueño, en cualquiera de los casos no está actuando de acuerdo al mejor interés de la empresa o institución cuando utilizas la intimidación. Estas acciones pueden causar depresión, presión arterial alta o problemas de abuso de sustancias. Es posible que la víctima tenga problemas para dormir por la noche y para levantarte por la mañana, y es posible que llegue a creer que es el culpable por la forma en que se le trate. En casos extremos, la intimidación en el lugar de trabajo puede llevar al suicidio al empleado.

C. Maltrato psicológico

El maltrato emocional o psicológico en la organizaciones públicas o privadas se da en aquellas situaciones en las que los sujetos significativos o que poseen el poder de quienes depende el maltratado o empleado generando situaciones en las que hacen sentir mal a la víctima, descalificándolo, humillándolo, discriminándolo, ignorándolo o menoscabando sus sentimientos, sometiendo su voluntad o subordinándolo en distintos aspectos de su existencia que inciden en su dignidad, autoestima o integridad psíquica y moral.

Las características más comunes del maltrato psicológico son el abandono emocional, la falta de empatía, la descalificación, la violencia verbal, los insultos, las amenazas, el control excesivo, la extorsión afectiva, la

culpabilizarían, la presión económica, los sarcasmos, la coerción, las críticas destructivas, el desprestigio de los vínculos del sujeto (descalificación de sus amistades, familiares o pareja), el aislamiento emocional, las burlas y cualquier tipo de castigo que no sea físico. Definitivamente es una situación que tendrá consecuencias negativas en la productividad de los empleados.

2.2.2 Variable N°2: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

(Cummings, 1985, págs. 17, 70) nos recuerda que “Un insumo principal de la mayoría de las empresas organizacionales son los recursos humanos”. Como también, “la organización debe en primer lugar, estar en condiciones de medir el desempeño si quiere influir con éxito sobre el desempeño”.

(Jorge Alejandro, 2011, pág. 75) Para nadie es un secreto que el éxito o fracaso de una organización está determinado en gran medida por sus trabajadores, según como ellos se desempeñen y si son o no capaces de agregar valor.

2.2.2.1 Definición

El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

(FARIA, 1995, pág. 58) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades,

depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

(PALACI, 2005, pág. 155) plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”.

(CHIAVENATO I. , 2004, pág. 359) plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según (PALACI, 2005, pág. 237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- a. Retribuciones monetarias y no monetarias.
- b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas.
- c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas.
- d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados.
- e. Factores motivacionales y conductuales del individuo.
- f. Clima organizacional.
- g. Cultura organizacional.
- h. Expectativas del empleado.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización. Por lo tanto, cuán importante es que el trabajador manifieste un desempeño favorable para la organización, y esto no solo dependerá de sí mismo, sino de la misma organización, su entorno y el ambiente de trabajo.

2.2.2.2 Dimensiones del Desempeño de los trabajadores

Se hace mención a continuación factores determinantes que intervienen en el resultado del desempeño de los trabajadores:

A. Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

La evaluación del rendimiento en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. (Werther y Davis, 1993) Para evaluar su desempeño se estimarían aspectos y comportamientos como los siguientes:

- **Eficiencia y Eficacia**

En ocasiones los jefes suelen decir que sus trabajadores son eficaces y otros deficientes; por lo tanto, ser eficaz se refiere a cumplir con los objetivos propuestos, mientras que ser eficiente es lograr el mismo objetivo, pero con menos recursos.

Eficiencia es la búsqueda constante de hacer mejor las cosas. *Carlos Alberto Mejía, consultor gerente* menciona: “La eficacia, grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuántos de los resultados esperados se alcanzó”. Quien es eficiente y eficaz, en esencia, se dice que es efectivo.

La eficiencia y la eficacia son de gran importancia en las organizaciones, ya que ambas tienen un gran enfoque en hacer las cosas bien y correctas para lograr sus metas ya sean a corto o largo plazo.

- ◆ **Productividad laboral**

Todas las organizaciones buscan la obtención de importantes resultados. Una de las metas principales de muchas de ellas es ser las más productivas. La idea de

productividad no implica necesariamente producir más, sino una medida del grado de eficiencia de los procesos. Es así que la productividad suele medirse en términos insumos y productos económicos, pero también los productos e insumos humanos y sociales son importantes. El aumento de la satisfacción laboral (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1998).

La Productividad puede emplearse como una medida del desempeño para ejecutivos y, en aquellos puestos en los cuales los resultados dependen del aprovechamiento idóneo de los recursos, ya que no es una forma de que los trabajadores trabajen más, sino a laborar juntos y ser más eficientes.

“Productividad es la cualidad que nos indica que tan bien se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía” (Riggs, 2002; p. 608).

Es así que una organización es productiva si consigue sus metas y, al hacerlo, transforma sus insumos en productos. De esta manera, la productividad abarca una preocupación por la eficacia y la eficiencia.

◆ **Cumplimiento de metas**

Una meta es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un

tiempo finito, fijando plazos. El cumplimiento de metas, es un indicador importante que determina los resultados de la organización, midiendo así, el desempeño de los trabajadores.

B. Competencias Laborales

(Iberoamericanos, 2003) Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

◆ Habilidades

(Cummings, 1985, págs. 21-42) “La habilidad, en la forma que usamos este término, se refiere a las capacidades reales del individuo para desempeñar alguna tarea o un conjunto de tareas”.

Alguien que carezca de las habilidades necesarias para desempeñar una tarea no podrá hacerlo y obtener resultados satisfactorios.

◆ Conocimientos

(BARRETO, 2009, pág. 51)menciona que el conocimiento “se encuentra relacionado con la capacitación y formación propia de la persona, lo cual le da la competencia formal para el cumplimiento de la labor”.

◆ Capacitación

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

(Cummings, 1985, págs. 29,30) La capacitación o el desarrollo de los empleados es con frecuencia el principal método que utiliza una organización para manejar los niveles de habilidad de su fuerza de trabajo.

C. Motivación

La motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la empresa, por lo tanto, se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal, y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad.

Cummings (1985) considera los siguientes indicadores para la motivación en el desempeño de los trabajadores:

◆ Incentivos Laborales

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas.

(CHIAVENATO I. , 1999, pág. 9) nos dice lo siguiente: Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la org. contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales.

- Incentivos. Pagos hechos por la org. a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro. Sin embargo, los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Con pequeñas acciones se puede lograr aumentar

de forma significativa el nivel de motivación de los empleados.

◆ **Desarrollo profesional**

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de autosuperación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

- Desarrollo profesional individual

Creer como personas y realizarse en sus trabajos son algunas de las necesidades inherentes a los individuos. La autorrealización se da en un gran porcentaje cuando nos sentimos plenos en la labor que realizamos.

- Mobbing y efecto en el desarrollo profesional

Desde los primeros años de existencia de la humanidad, este se ha caracterizado por ser susceptible a los cambios que hay en su entorno, es decir, lo que suceda a su alrededor puede ocasionarle problemas.

El mobbing al ser un tipo de violencia dentro de la organización, pretende eliminar la

resistencia de la víctima y por consiguiente obligándola a dejar el trabajo.

En el mundo laboral actual donde la rotación de los puestos de trabajo, la remuneración cada vez más ajustada, los horarios inestables, la remuneración por objetivos y en general el ambiente de extrema competitividad en el que se encuentra inmersa la sociedad, son factores evidentes que determinan la situación del trabajador que cada vez tiene más problemas al encontrar trabajos bien remunerados. La salud del trabajador se ve afectada por diversos cambios dentro del ámbito aboral.

◆ **Ambiente laboral**

Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

Hablar de Clima Organizacional, es, hablar de todas las propiedades motivacionales que influyen en las personas y que constituyen el ambiente organizacional. Se considera un clima organizacional alto y favorable en situaciones que proporcionan

satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; es bajo y desfavorable en situaciones que provocan la frustración de las necesidades. Es así, que el clima organizacional influye en el estado de motivación de las personas y es influenciado por éste; presentándose una retroalimentación recíproca entre el estado de motivación de las personas y el clima organizacional (Chiavenato, 2001).

Al final qué tan cierto es lo que dice: (CHIAVENATO I. , 1999, pág. 9) La relación individuo - organización. no es siempre cooperativa y satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva.

2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Agresión;** Acción violenta que realiza una persona con la intención de causar un daño a otra.
- **Aislamiento;** Situación de soledad o falta de comunicación o relación con los demás.
- **Ambiente laboral;** Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.
- **Capacitación;** se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora

- **Coerción;** Es una presión que se ejerce sobre una persona para forzar una conducta o un cambio en su voluntad.
- **Condicionamiento;** Es un procedimiento que consiste en establecer ciertas condiciones de control de estímulos.
- **Conocimiento;** Conjunto de datos o noticias relacionados con algo, especialmente conjunto de saberes que se tienen de una materia o ciencia concreta.
- **Cumplimiento de metas;** Expresa el nivel de desempeño a alcanzar.
- **Desempeño;** El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Capacidad de una institución para gestionar adecuadamente sus recursos y dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidos
- **Despido;** Acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo.
- **Habilidades;** Capacidad que tiene alguien de realizar determinada tarea.
- **Hostigamiento;** Hostigar quiere decir maltratar, molestar o castigar y se puede utilizar en relación a una persona o a un animal. En consecuencia, el hostigamiento es toda aquella conducta con un componente ofensivo y violento.
- **Intimidación;** Es el acto de amenazar, asustar y atemorizar a otro individuo.
- **Institución pública;** Las instituciones: son mecanismos de índole social y cooperativa, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos que puede ser de cualquier dimensión, reducido o amplio, hasta coincidir con toda una sociedad.

- **Jefe;** es la cabeza de una organización. Se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados.
- **Menosprecio;** Actitud negativa, frente a una cosa o persona, consistente en concederles menor valor o importancia del que merecen.
- **Mobbing;** es una palabra del inglés que significa **acoso laboral**. Es una práctica que consiste en el trato vejatorio, descalificador o intimidatorio por parte de una persona o un grupo de personas hacia otra persona en ambientes de trabajo, y que se produce de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado.
- **Motivación;** es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.
- **Personal;** conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad. El personal es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización en cuestión.
- **Rendimiento:** Es la proporción entre el resultado que se obtiene y los medios que se emplean para alcanzar los objetivos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel del presente trabajo de investigación fue **descriptivo correlacional**, porque se describe la relación que existe entre el Mobbing laboral y el Desempeño de los trabajadores, luego se hará una comparación entre las dos variables.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se enmarcó dentro de las siguientes tipologías planteadas por SIERRA BRAVO RESTITUTO, que son las siguientes:

◆ **Por su alcance temporal:**

El trabajo fue **seccional o diacrónica** porque se investigó en un periodo corto de un año.

◆ **Por su amplitud:**

El trabajo de investigación fue de tipo **micro administrativa** porque ha hecho referencia a un pequeño grupo en este caso a la gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

◆ **Por su profundidad:**

El trabajo de investigación fue **Descriptivo/correccional**, porque se describió la relación que existe entre el Mobbing laboral y el Desempeño de los trabajadores.

◆ **Por su fuente:**

El trabajo de investigación fue **Mixta**, porque se utilizó fuentes primarias (como datos e información de la institución en estudio) y fuentes secundarias (recopilación de otras investigaciones para usarlos como antecedentes).

◆ **Por su carácter:**

El trabajo de investigación fue **cuantitativo**, porque se utilizó técnicas que obedecen a la ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA y a la ESTADÍSTICA INFERENCIAL.

◆ **Por su naturaleza:**

El presente trabajo de investigación fue de tipo **Documental**, porque se procedió a la revisión de datos del registro de personal del área de escalafón. Asimismo, los datos fueron recogidos a través de cuestionarios que se realizó en la gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

◆ **Por su marco:**

El trabajo de investigación fue de **campo**, porque se visitó la Municipalidad Provincial de Huánuco para recoger los datos.

◆ **Por el tipo de estudio:**

El trabajo de investigación fue **evaluativo**, porque se evaluó la relación entre el Mobbing laboral y el Desempeño de los trabajadores de la gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

◆ **Por el objeto:**

Fue **disciplinario**, porque para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron dos disciplinas de las CIENCIAS ADMINISTRATIVAS las cuales son: mobbing laboral y desempeño. Asimismo, es **institucional**, porque el trabajo de estudio se llevó a cabo en una institución pública que es la Municipalidad Provincial de Huánuco.

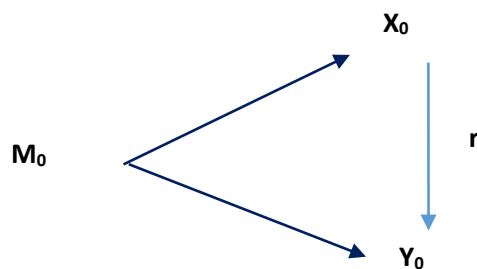
3.1 DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Diseño

El diseño que se aplicó al trabajo de investigación fue **no experimental**, con su variante transversal. Puesto que el diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. En este diseño se observan los fenómenos tal y como se dan en contexto natural, para después analizarlos. Su propósito es describir las variables y analizar su interrelación, en este caso describir el mobbing laboral y analizar la relación que tiene con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.1.2 Esquema

El esquema de trabajo de investigación se detalla a continuación:



Donde:

M_o = Observación de la muestra (Gerencia de Desarrollo Económico).

X_o = Observación de la variable independiente (Mobbing laboral).

Y_o = Observación de la variable dependiente (Desempeño de los trabajadores).

r = Relación entre la variable dependiente e independiente.

3.2 POBLACIÓN

(SANCHEZ CARLESSI, 1987, pág. 145) Dice lo siguiente: “Es un conjunto de individuos y objetos con característica homogéneas y de los que se desea conocer algo en una investigación”.

También podemos decir que es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huánuco, como se detalla a continuación:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018

CUADRO N° 04

ÁREA	N° TRABAJADORES
ALCALDÍA	15
OCI	6
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	6
GERENCIA MUNICIPAL	10
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	6
Sub Gerencia De Trámite Documentario	14

Sub Gerencia De Comunicaciones Informática	15
Sub Gerencia De Archivo General	4
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	10
Sub Gerencia De Logística	21
Sub Gerencia de Tesorería	9
Sub Gerencia de Patrimonio	34
Sub Gerencia de Contabilidad	7
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	8
Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	18
Sub Gerencia de Desarrollo de Recursos H.	7
Secretaria Técnica Pad-Mphco	2
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	9
Sub Gerencia De Tributación	25
Sub Gerencia De Fiscalización	14
Sub Gerencia De Recaudación	8
OFICINA DE EJECUCIÓN COACTIVA	9
GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA	15
GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	4
Sub Gerencia De Presupuesto	8
Sub Gerencia De Desarrollo Organizacional	5
Sub Gerencia De Planificación Y Estadística	5
Sub Gerencia De Inversiones Y Cooperación Técnica	10
GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	12
Sub Gerencia De Turismo	10
Sub Gerencia De Seguridad Ciudadana	62
Sub Gerencia De Promoción Empresarial	42
GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	13
Sub Gerencia De Saneamiento Ambiental	138
Sub Gerencia De Parques Y Jardines	32
Sub Gerencia De Residuos Sólidos	23

GERENCIA DE DESARROLLO LOCAL Y ORDANAMIENTO TERRITORIAL	22
Sub Gerencia De Ejecución De Proyectos	25
Sub Gerencia De Control Urbano Y Catastro	51
Sub Gerencia De Supervisión Y Liquidación De Obras	10
Sub Gerencia De Riesgos Y Desastres	7
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	7
Sub Gerencia De Registro Civil	8
Sub Gerencia De Promoción Cultural	9
Sub Gerencia De Desarrollo Humano	43
GERENCIA DE TRANSPORTES	9
Sub Gerencia De Tránsito Y Seguridad Vial	14
Sub Gerencia De Control Técnico De Transporte	25
TOTAL	863

Fuente: Personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Elaboración: Tesistas.

3.3 MUESTRA

(CHAVEZ DIAZ, 2009) menciona: “El muestreo estadístico es una técnica científica, que facilita, resume, y mejora la calidad resultante de los procedimientos”.

La muestra es una parte o fragmento representativo de la población. Se caracteriza por ser objetiva y reflejo fiel del universo (población), de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

En el trabajo de investigación se ha considerado el tipo de muestra no probabilística, ya que se tomó como muestra a la Gerencia de Desarrollo Económico (por ser la Gerencia que nos brindó facilidades y acceso a información para la investigación).

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA TOTAL DE LA GERENCIA DE
DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MPHCO, PERIODO 2018**

CUADRO N° 05

GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	N° TRABAJADORES
Gerencia de Desarrollo económico	11
Gerente	1
Sub Gerencia De Turismo	10
Sub Gerencia De Seguridad Ciudadana	62
Sub Gerencia De Promoción Empresarial	42
TOTAL	126

Fuente: Personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Elaboración: Tesistas

La muestra del trabajo de investigación estuvo constituida por un total de 125 trabajadores y más el gerente de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas e instrumentos que fueron utilizados para el recojo de datos, se mencionan a continuación:

CUADRO N° 06

TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN	USO
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores de la GDE (125)	investigadores
Observación	Guía de observación	Los investigadores (2)	investigadores
Entrevista	Guía de entrevista	AL gerente de Desarrollo Económico (1)	investigadores

Elaboración: Tesistas

3.5 PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos obtenidos durante el trabajo de campo han sido procesados mediante la Estadística Descriptiva a efectos de presentar correctamente los datos en cuadros estadísticos y las técnicas frecuencia y porcentual.

3.6 PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos fueron procesados mediante cuadros y gráficos estadísticos para su debida explicación de cada uno de los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 TRABAJO DE CAMPO

Los datos que han sido obtenidos durante el trabajo de campo de la presente investigación, han sido procesados utilizando cuadros estadísticos y presentados en los gráficos correspondientes.

CUADRO N° 7

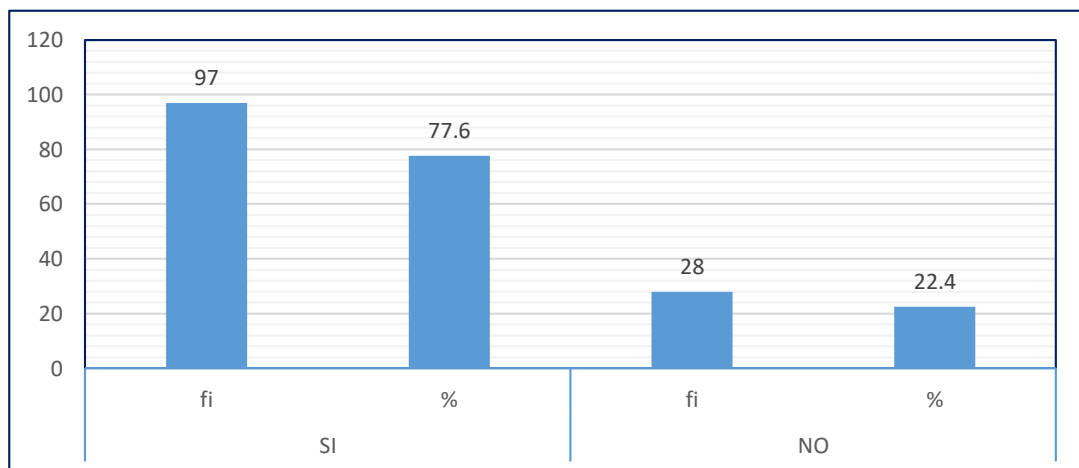
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI ALGUNA VEZ USTED TUVO QUE REALIZAR TRABAJOS O ACTIVIDADES POR MIEDO A SER DESPEDIDO, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN HOSTIGAMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
97	77,6	28	22,4	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO N° 1

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI ALGUNA VEZ USTED TUVO QUE REALIZAR TRABAJOS O ACTIVIDADES POR MIEDO A SER DESPEDIDO, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 7
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la primera pregunta respecto Alguna vez usted tuvo que realizar trabajos o actividades por miedo a ser despedido; 97 trabajadores que representa el 77,6% respondieron SI y 28 trabajadores que representa el 22,4% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número uno, 97 trabajadores que representan un 77.60% mencionaron que existe hostigamiento laboral generado por la coerción por lo tanto se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; sin embargo en la entrevista realizada al gerente del área mencionó que está en constante monitoreo de dichas acciones, en la cual se debe primar el respeto por cada uno de los colegas de trabajo sin importar que este sea personal nombrado, CAS o tercero.

CUADRO Nº 8

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN SU INSTITUCIÓN HA SIDO ROTADO DE SU PUESTO DE TRABAJO SIN MOTIVO ALGUNO, , APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

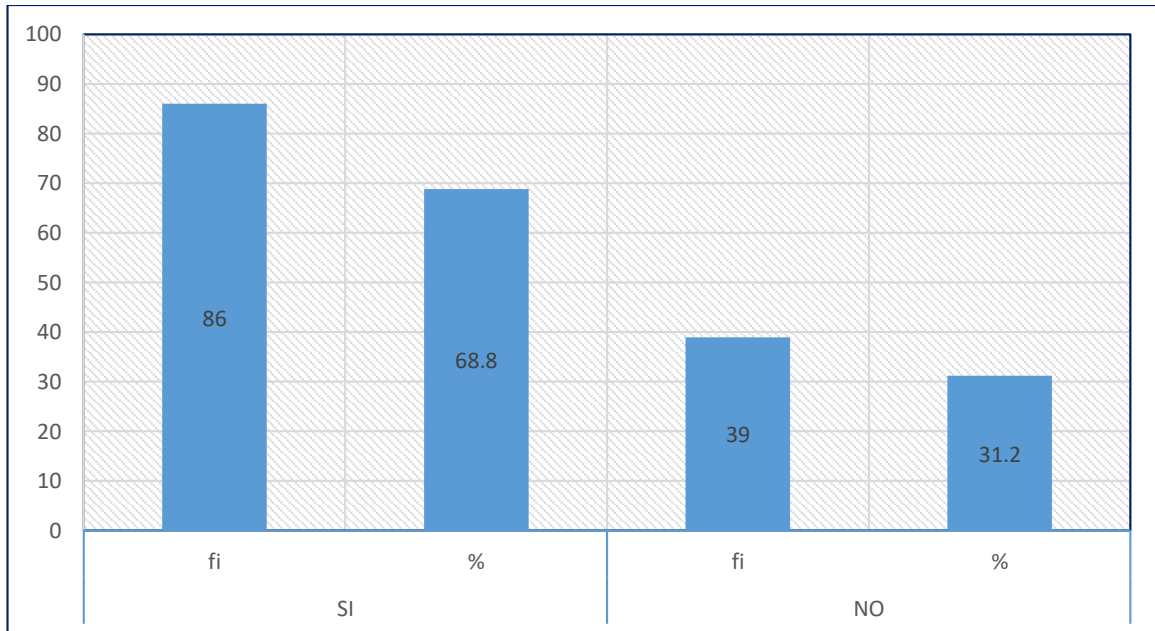
DIMENSIÓN HOSTIGAMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
86	68,8	39	31,2	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO N° 2

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN SU INSTITUCIÓN HA SIDO ROTADO DE SU PUESTO DE TRABAJO SIN MOTIVO ALGUNO, , APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 8
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la segunda pregunta respecto 2. ¿En su institución ha sido rotado de su puesto de trabajo sin motivo alguno?; 86 trabajadores que representan un 68.80% dijeron que sí y 39 trabajadores que representan un 31.20% respondieron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número dos, 86 trabajadores que representan un 68.80% mencionaron que

existe una relación directa de hostigamiento laboral con el desempeño de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Económico; sin embargo en la entrevista realizada al gerente del área mencionó que de acuerdo a los procedimientos administrativos de la municipalidad de Huánuco no se puede actuar bajo medidas de coerción o intimidación y que el mismo se hace responsable directo del monitoreo.

CUADRO Nº 9

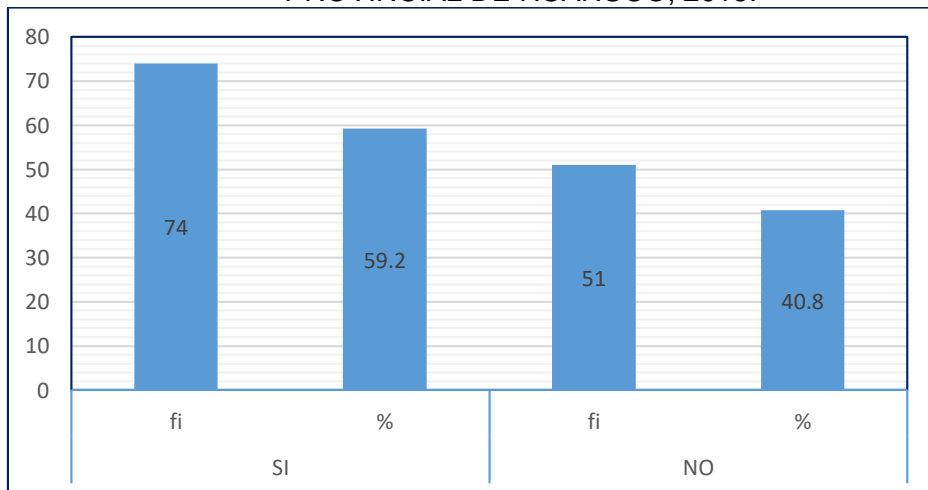
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SU PUESTO ASIGNADO LE AÍSLA A USTED DE SUS COMPAÑEROS, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN HOSTIGAMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
74	59,2	51	40,8	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO Nº 3

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SU PUESTO ASIGNADO LE AÍSLA A USTED DE SUS COMPAÑEROS, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro Nº 9
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados respecto: si su puesto asignado le aísla a usted de sus compañeros; 74 trabajadores que representa un 59,2% respondieron Si y 51 trabajadores que representa el 40,8% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número tres, 74 trabajadores que representan un 59.20% mencionaron que existe una relación directa del hostigamiento laboral provocado por el aislamiento de grupo con el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área mencionó que desde que el inicio su trabajo como gerente ha tratado de no generar un clima laboral conflicto, si bien es cierto que se rota al personal pero no con la finalidad de separarlo del grupo sino con la premisa de maximizar la eficiencia en la gerencia.

CUADRO Nº 10

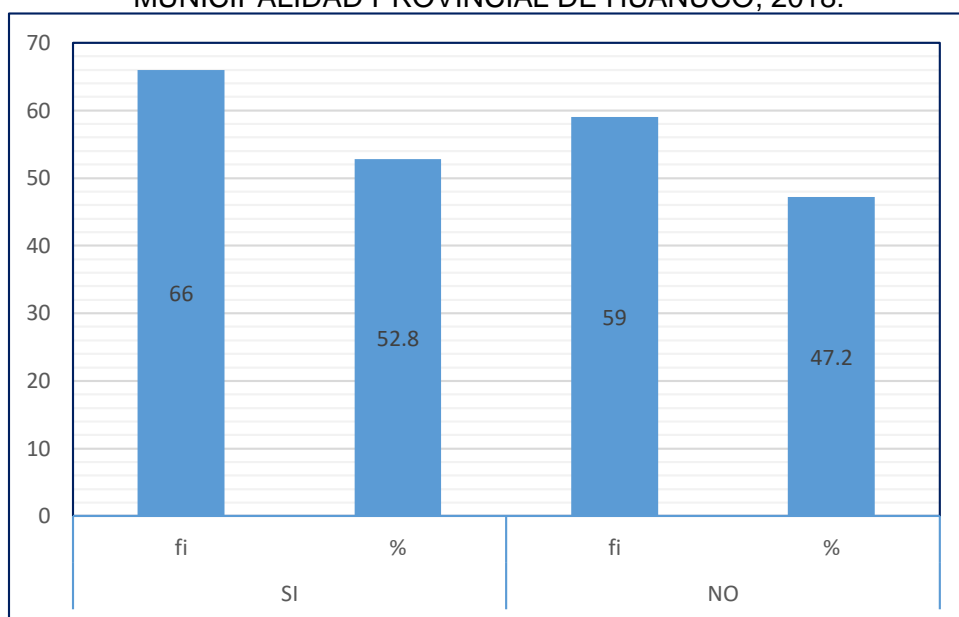
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN EL PUESTO QUE OCUPA, LE ASIGNAN TAREAS DIFÍCILES POR ENCIMA DE SU PREPARACIÓN, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

HOSTIGAMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
66	52,8	59	47,2	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO Nº 04

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN EL PUESTO QUE OCUPA, LE ASIGNAN TAREAS DIFÍCILES POR ENCIMA DE SU PREPARACIÓN, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro Nº 10
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados respecto a la cuarta pregunta: si le asignan tareas difíciles; 66 trabajadores que representa un 52,8% respondieron Si y 59 trabajadores que representa el 47,2% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número cuatro, 66 trabajadores que representan un 52.80% mencionaron que existe una relación directa del hostigamiento laboral provocado por la sobrecarga de trabajo con el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área comento

que en algunas ocasiones el personal trabaja bajo presión y por resultados para lograr cumplir en dar trámite lo más rápido posible a cada una de las solicitudes de los administrados, así como emitir los oficios, memorándum, informes, conformidades y demás tramites administrativo que se generan en la gerencia.

CUADRO N° 11

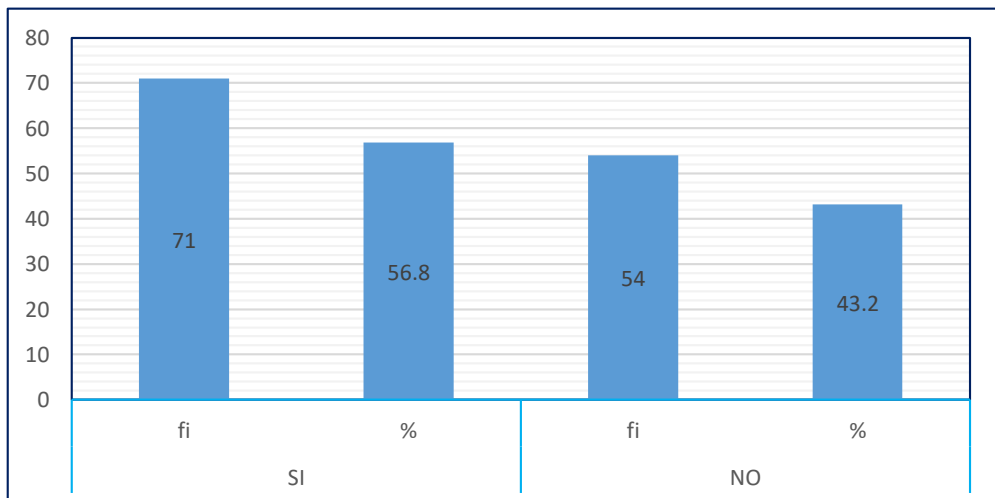
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN SU PUESTO DE TRABAJO, SE SIENTE USTED AGREDIDO VERBALMENTE, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN INTIMIDACIÓN					
SI		NO		TOTAL	
FI	%	FI	%	FI	%
71	56,8	54	43,2	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesista

Gráfico N° 5

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN SU PUESTO DE TRABAJO, SE SIENTE USTED AGREDIDO VERBALMENTE, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 11
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la quinta pregunta respecto: en su puesto de trabajo, se siente usted agredido verbalmente; 71 trabajadores que representa un 56,80% respondieron Si y 54 trabajadores que representa el 43,2% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la segunda dimensión, en la pregunta número cinco, 71 trabajadores que representan un 56.80% mencionaron que existe una relación directa de la intimidación laboral generado por la agresión verbal en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área comento que trata de evitar esos comportamientos de agresiones tanto físico como verbal, de producirse un hecho así manifestó que en primer lugar realiza una reunión interna con los trabajadores involucrados para poder solucionar el inconveniente, pero en caso de ser problemas que requieran la intervención de la gerencia de recursos humanos el en su condición de gerente hace un informe dando a conocer lo acontecido.

CUADRO Nº 12

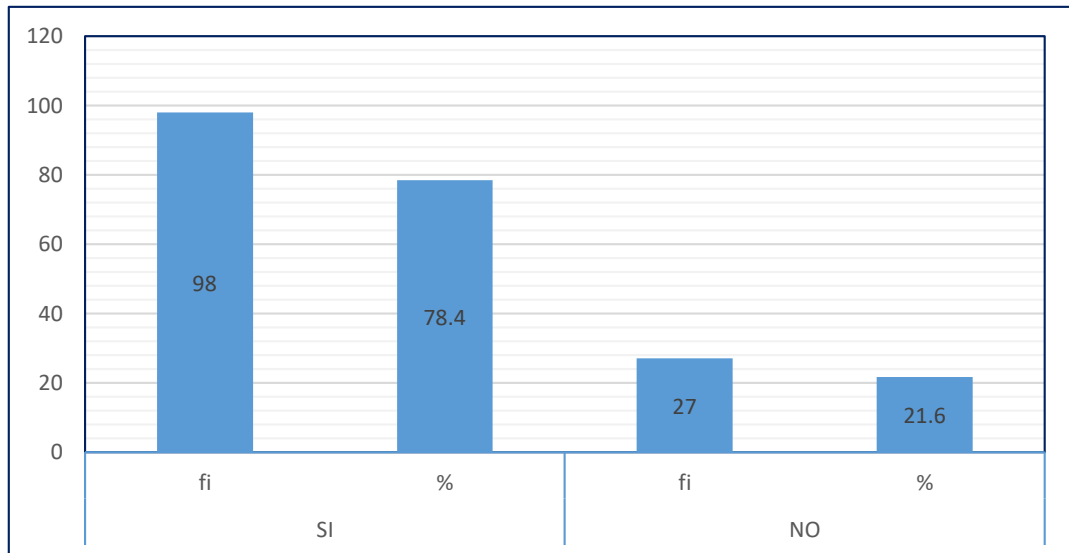
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI HA SIDO ATEMORIZADO POR SU JEFE CON SER DESPEDIDO, POR NO REALIZAR TAREAS FUERA DE SUS FUNCIONES, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN INTIMIDACIÓN					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
98	78,4	27	21,6	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO N.º 6

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI HA SIDO ATEMORIZADO POR SU JEFE CON SER DESPEDIDO, POR NO REALIZAR TAREAS FUERA DE SUS FUNCIONES, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 12

Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la sexta pregunta respecto: Usted ha sido atemorizado por su jefe con despedirlo por no realizar tareas fuera de sus funciones asignadas; 98 trabajadores que representa un 78,4% respondieron Si y 27 trabajadores que representa el 21,6% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la segunda dimensión, en la pregunta número seis, 98 trabajadores que representan un 78.40% mencionaron que existe una relación directa de la intimidación laboral generado por medio de la amenaza en ser despedidos con en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al

gerente del área indico que es poco probable llegar a esos extremos con un trabajador de la gerencia ya que si bien es cierto ello pueden emitir un memorándum a la gerencia de recurso humanos pero en última instancia es esta área quien se encarga de rotar o despedir a un trabajador.

CUADRO Nº 13

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SE HA SENTIDO USTED HUMILLADO, POR ALGÚN SUPERIOR INMEDIATO EN SU TRABAJO, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

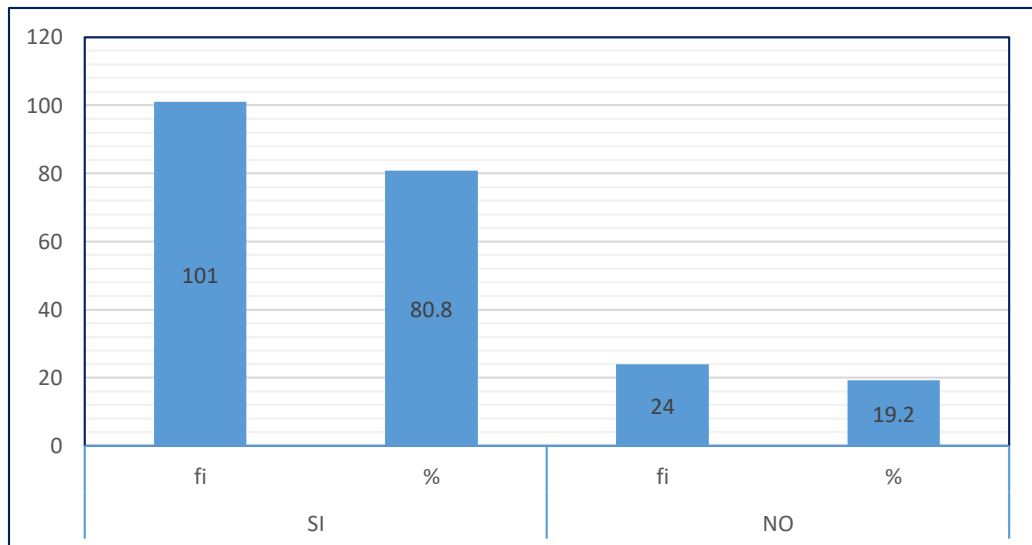
DIMENSIÓN MALTRATO PSICOLÓGICO					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
101	80,8	24	19,2	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO Nº 7

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SE HA SENTIDO USTED HUMILLADO, POR ALGÚN SUPERIOR INMEDIATO EN SU TRABAJO, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro Nº 13

Elaboración: Los Tesista

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la séptima pregunta respecto: Se ha sentido usted humillado, por algún superior inmediato en su trabajo; 101 trabajadores que representa un 80,8% respondieron Si y 24 trabajadores que representa el 19,2% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número siete, 101 trabajadores que representan un 80.80% mencionaron que existe una relación directa del maltrato psicológico generado por medio de la humillación en su centro de trabajo con en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área manifestó que tiene una política interna en la cual se establece que ningún personal debe ningunear o menospreciar a su colega, sea este personal nombrado, CAS, tercero o practicante.

CUADRO N° 14

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADO POR ALGÚN MOTIVO, EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

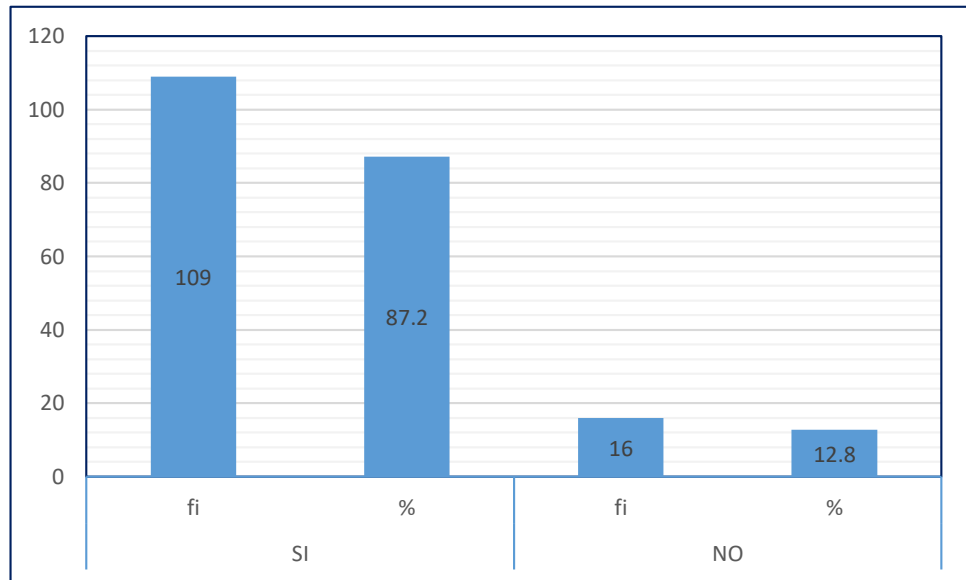
DIMENSIÓN MALTRATO PSICOLÓGICO					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
109	87,2	16	12,8	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Los Tesistas

GRÁFICO N° 8

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADO POR ALGÚN MOTIVO, EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 14
Elaboración: Los Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la octava pregunta respecto: Usted se ha sentido discriminado por algún motivo, en la institución donde labora; 109 trabajadores que representa un 87,2% respondieron Si y 16 trabajadores que representa el 12,8% dijeron no.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número ocho, 109 trabajadores que representan un 87.20% mencionaron que existe una relación directa del maltrato psicológico generado por medio de la discriminación en su centro de trabajo con en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada

al gerente del área resalto que tiene una política interna en la cual se establece que ningún personal debe ningunear o menospreciar a su colega, sea este personal nombrado, CAS, tercero o practicante y por lo tanto el trabajador que discrimine a su colega primero tendrá una amonestación de parte de él y si continua con dichas acciones informara a la gerencia de personal.

CUADRO Nº 15

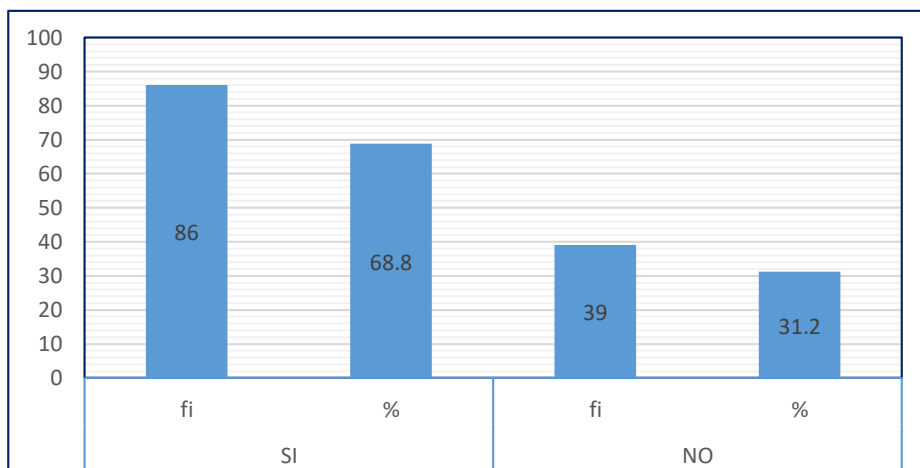
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SIENTE USTED QUE MENOSPRECIAN SU TRABAJO, POR HACERLE SENTIR MAL, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN MALTRATO PSICOLÓGICO					
SI		NO		TOTAL	
FI	%	FI	%	FI	%
86	68,8	39	31,2	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Los Tesisistas

GRÁFICO Nº 9

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI SIENTE USTED QUE MENOSPRECIA SU TRABAJO, POR HACERLE SENTIR MAL, APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro Nº 15
Elaboración: Los Tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

En el cuadro y gráfico anterior respecto a la pregunta número nueve, se observa que 86 trabajadores que representan un 68.80% mencionaron que el maltrato psicológico se genera con el menosprecio en el trabajo que realizan y por lo tanto se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco; mientras que 39 trabajadores que representan un 31.20% indicaron que no se da con el menosprecio en el trabajo que realizan, por lo tanto no tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número ocho, 86 trabajadores que representan un 68.80% mencionaron que existe una relación directa del maltrato psicológico generado por el menosprecio del trabajo que realizan con en el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área indico que todas la actividades o acciones encargadas al personal se deben cumplir con eficiencia, debido a que si no se hace eso los perjudicados son los sub gerentes y gerentes del área ya que reciben reclamos tanto del administrado como de las demás gerencias.

CUADRO N° 16

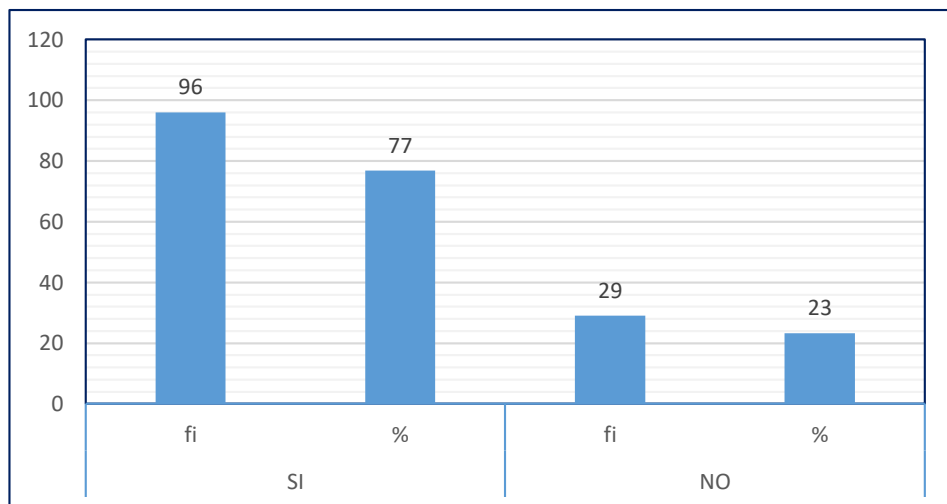
RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL TEMOR A SER DESPEDIDO, OBSTACULIZA EL USO ADECUADO DEL TIEMPO PARA CUMPLIR TODAS SUS FUNCIONES. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

DIMENSIÓN RENDIMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	Fi	%	fi	%
96	77	29	23	125	100

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 10

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL TEMOR A SER DESPEDIDO, OBSTACULIZA EL USO ADECUADO DEL TIEMPO PARA CUMPLIR TODAS SUS FUNCIONES. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 16

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la primera pregunta respecto si el temor o miedo a ser despedido, le obstaculiza hacer uso adecuado del tiempo para cumplir todas sus funciones; 69 trabajadores que representa el 77% respondieron SI y 29 trabajadores que representa el 23% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número diez, 96 trabajadores que representan un 77% mencionaron que existe el temor obstaculiza su eficacia, impide el buen uso del tiempo para cumplir con sus funciones asignadas, por lo tanto, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área mencionó que no existe motivo alguno que pueda impedir que el trabajador se esfuerce y empeñe por cumplir cada una de sus tareas asignadas, que por lo contrario, le brindan toda la ayuda para que su trabajador ejerza muy bien sus funciones.

CUADRO N° 17

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI MANEJA UD. CORRECTAMENTE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y FINANCIEROS DE LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

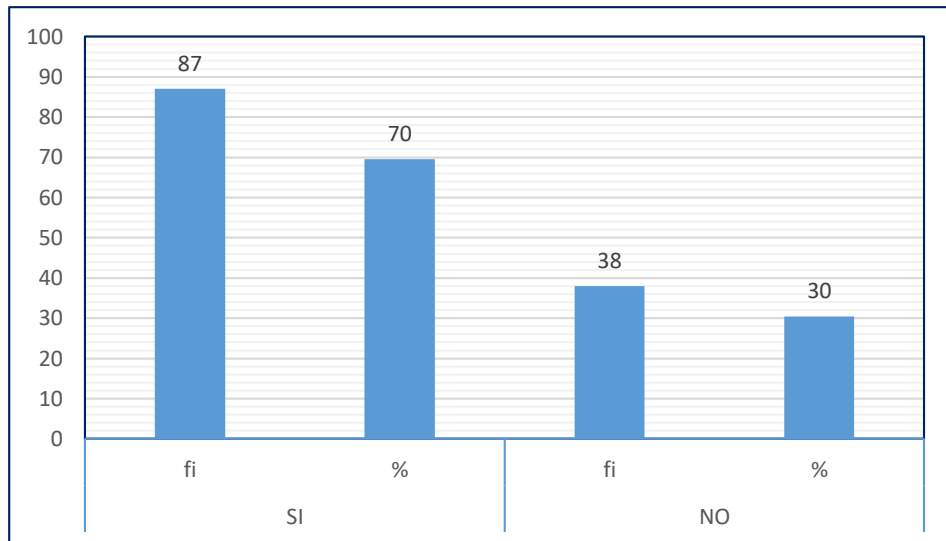
DIMENSIÓN RENDIMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	Fi	%	fi	%
87	70	38	30	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 11

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI MANEJA UD. CORRECTAMENTE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y FINANCIEROS DE LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 17

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la pregunta respecto si manejan correctamente los recursos tecnológicos y financieros de la institución; 87 trabajadores que representa el 70% respondieron SI y 38 trabajadores que representa el 30% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número once, 87 trabajadores que representan un 70% mencionaron que existe productividad laboral, porque realizan aprovechamiento idóneo de los recursos, por lo tanto, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico. Riggs menciona: “La

productividad es la calidad que nos indica qué tan bien se está utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía”; por su parte en la entrevista realizada al gerente del área mencionó que los trabajadores se encuentran capacitados para hacer uso de los recursos con que estos cuentan. Ningún trabajador tiene inconveniente alguno al ejecutar su trabajo. Pero los resultados que se obtuvieron de los cuestionarios aplicados a los trabajadores nos dan a conocer que un 30% no manejan correctamente los recursos de la institución, no es una respuesta positiva para la institución y el área de Desarrollo Económico; la productividad, es decir, el buen manejo de estos, mide el éxito y cumplimiento de metas. Es así, que también el Gerente del área mencionó que no estaría de más realizar una capacitación o charla acerca del manejo óptimo de los recursos.

CUADRO N° 18

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI LA SOBRECARGA DE TRABAJO HA AFECTADO SU INTERÉS DE CUMPLIR SUS METAS LABORALES APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

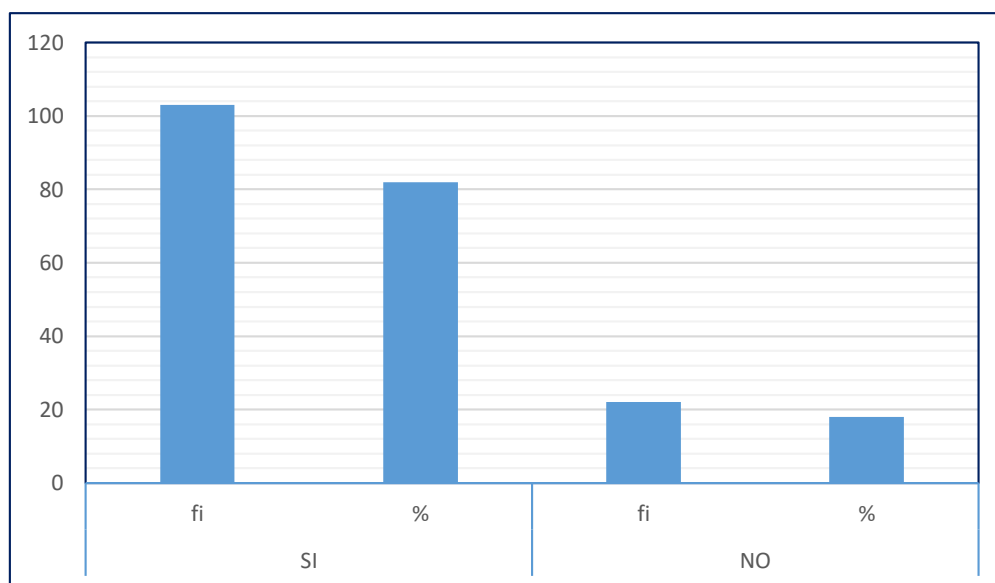
DIMENSIÓN RENDIMIENTO LABORAL					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
103	82	22	18	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 12

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI LA SOBRECARGA DE TRABAJO HA AFECTADO SU INTERÉS DE CUMPLIR SUS METAS LABORALES. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 18

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la pregunta respecto si La sobrecarga de trabajo ha afectado su interés de cumplir sus metas laborales; 103 trabajadores que representa el 82% respondieron SI y 22 trabajadores que representa el 18% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la primera dimensión, en la pregunta número doce, 103 trabajadores que representan un 82% mencionaron que se sienten afectados por la sobrecarga laboral. De acuerdo con María Clara Patiño, Abogada y Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, **la sobrecarga de trabajo** es considerada una **modalidad de acoso laboral**; ya que Sobre carga laboral

significa designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el **trabajo desproporcionado** representa un **riesgo sicosocial** que afecta su calidad de vida. Es así que los trabajadores en mayoría tienden a disminuir su rendimiento laboral.

CUADRO N° 19

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI HABER SUFRIDO DE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA, HA DETENIDO DESARROLLAR Y MEJORAR TUS HABILIDADES/DESTREZAS. APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

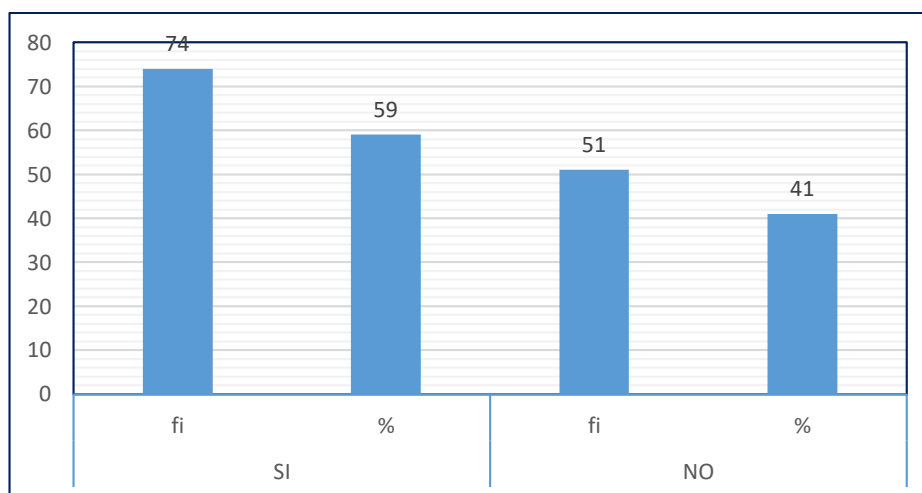
DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
74	59	51	41	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 13

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI HABER SUFRIDO DE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA, HA DETENIDO DESARROLLAR Y MEJORAR TUS HABILIDADES/DESTREZAS. APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 19

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la pregunta respecto si haber sufrido algún tipo de violencia ha detenido su desarrollo y mejor de tus habilidades/destrezas; 74 trabajadores que representa el 59% respondieron SI y 51 trabajadores que representa el 41% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la segunda dimensión, en la pregunta número trece, 74 trabajadores que representan un 59% mencionaron que el haber sufrido de un tipo de violencia ha afectado su desarrollo y mejora de sus habilidades/destrezas, es decir, su competencia laboral. Tal como dice la OIT, según su informe, indica que la violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores. En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiar. En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

CUADRO N° 20

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI ALGUNA VEZ UD. SE SINTIÓ IMPEDIDO DE DEMOSTRAR SUS CONOCIMIENTOS. APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

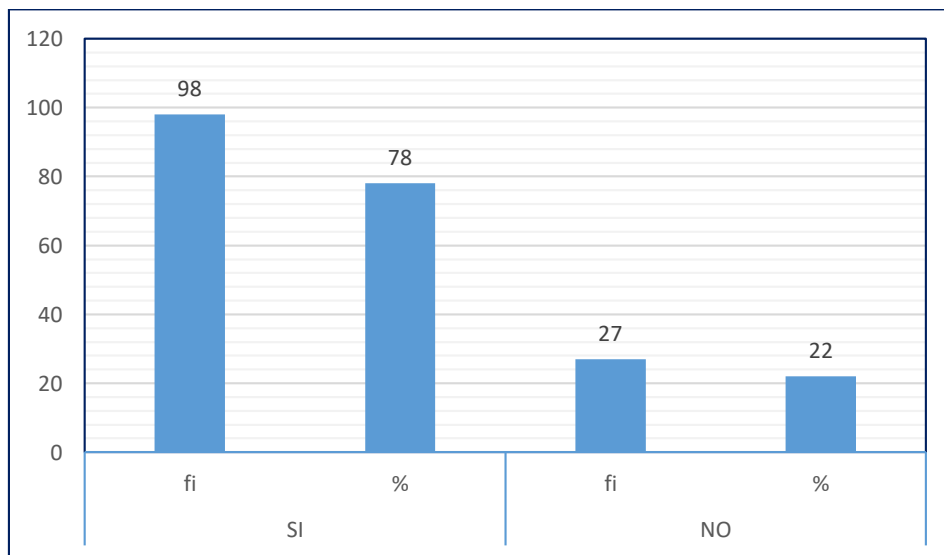
DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	fi	%
98	78	27	22	125	%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 14

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI ALGUNA VEZ UD. SE SINTIÓ IMPEDIDO DE DEMOSTRAR SUS CONOCIMIENTOS. APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 20

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la pregunta respecto Alguna vez los trabajadores se han sentido impedidos de demostrar sus conocimientos; 98 trabajadores que representa el 78% respondieron SI y 27 trabajadores que representa el 22% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la segunda dimensión, en la pregunta número catorce, 98 trabajadores que representan un 78% mencionaron que se han sentido impedidos de demostrar sus conocimientos, por la presión, sobrecarga y muchas veces por la exigencia intimidante, no permiten desenvolvimiento de sus demás conocimientos, por la misma tarea específica que ejecutan a diario, por lo tanto, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico. Según la entrevista realizada al Gerente, nos manifestó que existe esa libertad o derecho para los trabajadores de expresar y aportar sus conocimientos para el progreso de la institución y cumplimiento de metas. No subestiman a ninguno por la clase social, religión o cultura. Todos son pieza importante de la institución. Sin embargo, observamos que se dan acciones que prohíben la participación y creatividad de los trabajadores, en su mayoría a los CAS y terceros.

CUADRO N°21

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL PRESENTE AÑO HAS SIDO PARTÍCIPE DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS POR LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

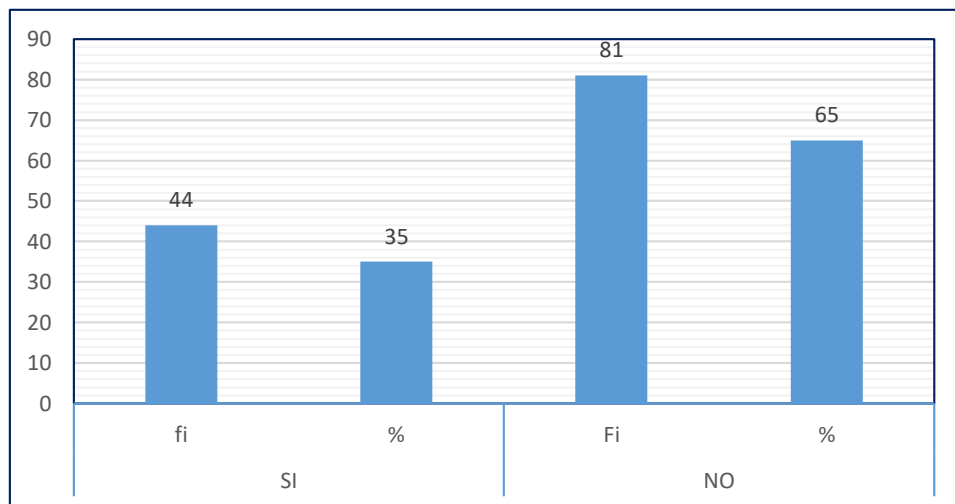
DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	Fi	%	fi	%
44	35	81	65	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 15

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL PRESENTE AÑO HAS SIDO PARTÍCIPE DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS POR LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 21

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la pregunta respecto El presente año ha sido partícipe de alguna capacitación realizada por la institución; 44 trabajadores que representa el 35% respondieron SI y 81 trabajadores que representa el 65% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la segunda dimensión, en la pregunta número quince, solo 44 trabajadores que representan un 35% mencionaron que fueron partícipes de las capacitaciones realizada por la institución.

Hoy en día las organizaciones laborales, enfrentan un mundo competitivo y globalizado, por lo tanto, se ven en la necesidad de invertir en nuevas tecnologías y recursos humanos con niveles cada vez más elevados de capacitación.

Sin embargo, en la actualidad existe aquellas empresas que no valoran la misión que cumple la capacitación y el adiestramiento para el trabajo o que no le dan la importancia debida, Es así que, por el porcentaje menor que participaron en las capacitaciones nos dice que existe un motivo por el cual no participan o es responsabilidad de la institución por no motivar e impulsar a sus trabajadores a fortalecer sus competencias laborales.

CUADRO N° 22

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI COMO SUBORDINADO RECIBE RECONOCIMIENTO ALGUNO DE LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

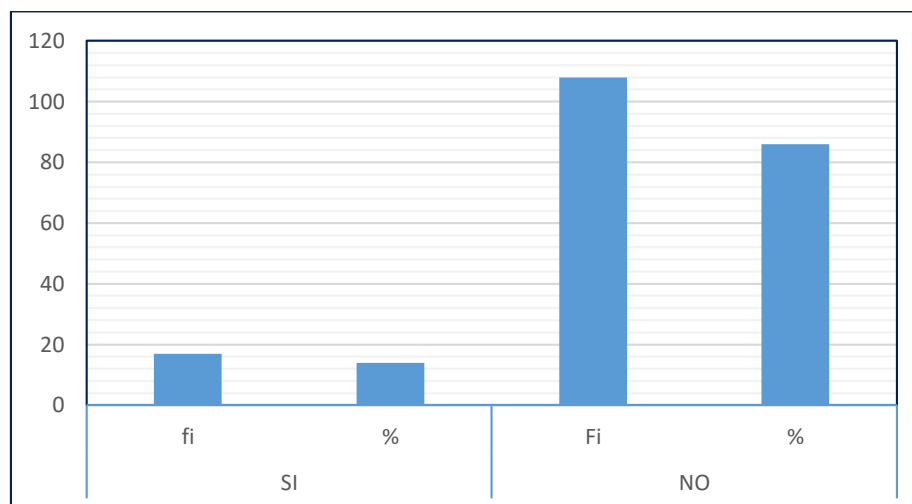
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	Fi	%	fi	%
17	14	108	86	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 16

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI COMO SUBORDINADO RECIBE RECONOCIMIENTO ALGUNO DE LA INSTITUCIÓN. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 22

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**ANÁLISIS**

Los resultados de la pregunta respecto como subordinado recibe reconocimiento alguno de la institución; 17 trabajadores que representa el 14% respondieron SI y 108 trabajadores que representa el 86% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN.

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número dieciséis, 108 trabajadores que representan un 86% mencionaron que no reciben reconocimiento alguno por la institución, por lo tanto, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, debido a que las funciones que realizas son inherentes al cargo, por lo tanto, se evalúa su desempeño en base a resultados; el gerente del

área manifestó que es difícil dar reconocimiento públicos a los trabajadores ya que ello es función de la gerencia de recurso humanos, pero que en la medida de compromiso con la institución, él personalmente reconoce el trabajo de su personal pero internamente sin documentos solo de manera verbal.

CUADRO N° 23

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN EL PUESTO DE TRABAJO DONDE LABORA, EXISTE UN AMBIENTE CONFLICTIVO. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

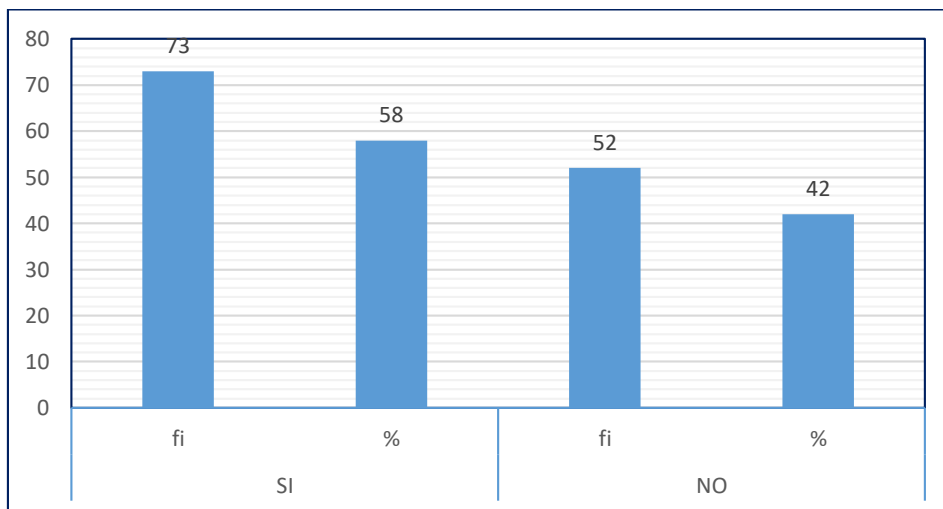
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	Fi	%
73	58	52	42	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 17

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EN EL PUESTO DE TRABAJO DONDE LABORA, EXISTE UN AMBIENTE CONFLICTIVO. APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 23

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la pregunta respecto En el puesto de trabajo donde labora, existe un ambiente conflictivo; 73 trabajadores que representa el 58% respondieron SI y 52 trabajadores que representa el 42% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número diecisiete, 73 trabajadores que representan un 58% mencionaron que en el puesto de trabajo donde labora, existe un ambiente conflictivo, por lo tanto, se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, En este caso se hace referencia al entorno general de la institución y la relación que hay entre cada uno de los gerente de la municipalidad que en su mayoría tienden a generar climas de conflictos para el personal que sea distinto al de gerencia; también se hace referencia al espacio donde desempeñan sus funciones. Por otra parte, en la entrevista realizada al gerente indico, que el clima laboral de la institución en su totalidad es difícil y hasta conflictivo; pero que para temas de trabajo y funciones tiene que primar el interés general por encima de lo particular. Cuando no debe ni es así. El conflicto es una contraposición y confrontación de posiciones, intereses y necesidades percibidas por las partes como incompatibles y cuyo origen se debe a la interacción social. Según OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES que las estrategias de organización del trabajo imponen condiciones de trabajo diferentes y desiguales en una misma empresa y establecen la competitividad individual como forma de relación entre la población trabajadora. Ello impide la ayuda y el apoyo

entre compañeros y unas relaciones sociales saludables, que es la única recompensa (junto con el salario) que tienen una gran proporción de trabajadores.

Elizabeth Gutiérrez López, según su investigación menciona: Para mejorar la productividad en los trabajadores, es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral.

CUADRO N° 24

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL MALTRATO PSICOLÓGICO, INFLUENCIA EN TU MOTIVACIÓN DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE, APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

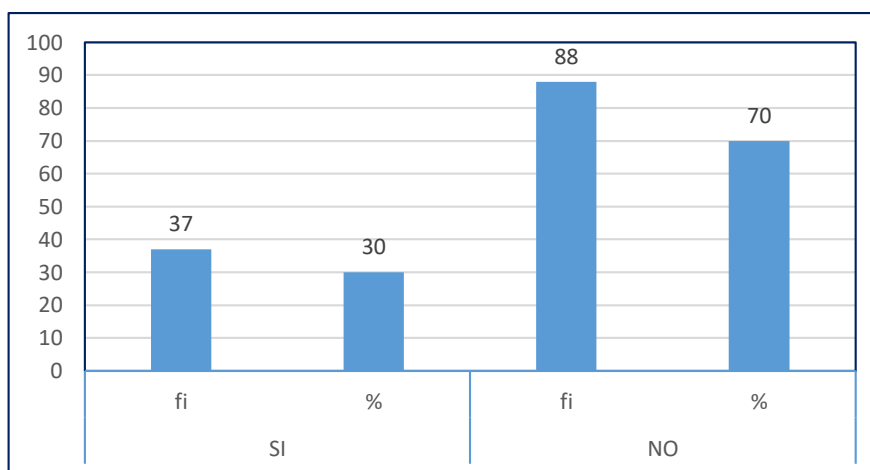
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
SI		NO		TOTAL	
fi	%	fi	%	Fi	%
88	70	37	30	125	100

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 18

RESULTADOS SEGÚN OPINIÓN SI EL MALTRATO PSICOLÓGICO, INFLUENCIA EN TU MOTIVACIÓN DE DESARROLLARTE PROFESIONALMENTE, APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.



Fuente: Cuadro N° 24

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS

Los resultados de la pregunta respecto El ambiente donde desempeña sus funciones, le permite desarrollarse profesionalmente; 88 trabajadores que representa el 70% respondieron SI y 37 trabajadores que representa el 30% respondieron NO.

INTERPRETACIÓN

En el análisis del cuadro y gráfico de la tercera dimensión, en la pregunta número dieciocho, trabajadores que representan un 70% mencionaron que el maltrato psicológico influencia en su motivación de desarrollarse profesionalmente. El maltrato psicológico, es una forma de ejercer presión a través de la comunicación verbal agresiva e intimidante, así como de acciones que generan molestia, miedo, inseguridad, además de ser agresivas por parte de una o varias personas. Su fin es lograr que la persona, a través de varios procedimientos de presión, logre que la víctima se salga de su lugar de trabajo. Por lo que podemos decir que se relaciona de manera directa con el desempeño del trabajador

4.1.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA AL GERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO.

ENTREVISTA

- 1. ¿Alguna vez observó que algún trabajador tuvo que realizar trabajos o actividades por miedo a ser despedido?**

Estoy en constante monitoreo de dichas acciones, en la cual se debe primar el respeto por cada uno de los colegas de trabajo sin importar que este sea personal nombrado, CAS o tercero.

- 2. ¿En su institución se da la rotación de puestos de trabajo sin motivo alguno?**

Existen los procedimientos administrativos en la municipalidad de Huánuco no se puede actuar bajo medidas de coerción o intimidación y mucho menos rotar al trabajador sin causa justificada, y que el mismo se hace responsable directo del monitoreo.

- 3. ¿Qué piensa sobre aislar al personal de sus compañeros?**

Mencionó que desde que el inicio su trabajo como gerente ha tratado de no generar un clima laboral conflictivo, si bien es cierto que se roto al personal, pero no con la finalidad de separarlo del grupo sino con la premisa de maximizar la eficiencia en la gerencia.

- 4. ¿Cree usted que a su personal le asigna tareas muy difíciles que está por encima de su preparación?**

Comento que en algunas ocasiones el personal trabaja bajo presión y por resultados para lograr cumplir en dar trámite lo más rápido posible a cada una de las solicitudes de los administrados, así como emitir los oficios,

memorándum, informes, conformidades y demás trámites administrativos que se generan en la gerencia.

5. ¿Observo alguna agresión verbal a algún trabajador?

Trato de evitar esos comportamientos de agresiones tanto físico como verbal, de producirse un hecho así manifestó que en primer lugar realiza una reunión interna con los trabajadores involucrados para poder solucionar el inconveniente, pero en caso de ser problemas que requieran la intervención de la gerencia de recursos humanos el en su condición de gerente hace un informe dando a conocer lo acontecido.

6. ¿Qué piensa de la sobrecarga laboral o de trabajador fuera del horario establecido?

Indico que es poco probable llegar a esos extremos con un trabajador de la gerencia ya que si bien es cierto ello puede emitir un memorándum a la gerencia de recurso humanos, pero en última instancia es esta área quien se encarga de rotar o despedir a un trabajador.

7. ¿Considera usted que algún trabajador de su área se siente humillado o menospreciado?

Manifestó que tiene una política interna en la cual se establece que ningún personal debe ningunear o menospreciar a su colega, sea este personal nombrado, CAS, tercero o practicante.

8. ¿Qué opina sobre la discriminación?

Resalto que tiene una política interna en la cual se establece que ningún personal debe ningunear o menospreciar a su colega, sea este personal nombrado, CAS, tercero o practicante y por lo tanto el trabajador que discrimine

a su colega primero tendrá una amonestación de parte de él y si continua con dichas acciones informara a la gerencia de personal.

9. ¿Cómo considera usted el menospreciar el trabajo de algún subordinado, solo con el afán de hacerlo sentir mal?

Indico que todas las actividades o acciones encargadas al personal se deben cumplir con eficiencia, debido a que si no se hace eso los perjudicados son los subgerentes y gerentes del área ya que reciben reclamos tanto del administrado como de las demás gerencias.

10. ¿Considera que el temor o miedo del empleado a ser despedido le obstaculiza para hacer uso adecuado del tiempo?

Mencionó que no existe motivo alguno que pueda impedir que el trabajador se esfuerce y empeñe por cumplir cada una de sus tareas asignadas, que, por lo contrario, le brindan toda la ayuda para que su trabajador ejerza muy bien sus funciones.

11. ¿Su personal tiene un adecuado manejo de los recursos tecnológicos y financieros de la institución?

Mencionó que los trabajadores se encuentran capacitados para hacer uso de los recursos con que estos cuentan. Ningún trabajador tiene inconveniente alguno al ejecutar su trabajo, pero que no estaría de más realizar charlas o capacitaciones permanentes.

12. ¿Cree que el personal pierde interés por cumplir sus tareas debido a la sobrecarga laboral?

Indico que al trabajador de la gerencia se le da tareas específicas, en la que ellos dominan el sistema o programas, no cree exista sobrecarga de tareas, salvo casos excepcionales en la que la mayoría de los trabajadores deben de

quedarse horas extras para culminar algún trabajo pendiente o corregir errores que se pudieron haber dado en el día.

13. ¿Qué piensa acerca de que algún trabajador a causa de violencia no mejorara sus habilidades/destrezas?

Nos manifestó que en la gerencia casos de violencia, en mi presencia no se han registrado, pero si eh tenido algunas quejas del personal aduciendo faltas de respeto, o actos de chantajes, y que todo ello trata de manejarlo de la mejor manera primero internamente y de ser necesario derivar el caso a la gerencia de personal.

14. ¿Algún trabajador es impedido de demostrar sus conocimientos?

Manifestó que existe esa libertad o derecho para los trabajadores de expresar y aportar sus conocimientos para el progreso de la institución y cumplimiento de metas. No subestiman a ninguno por la clase social, religión o cultura. Todos son pieza importante de la institución. Sin embargo, observamos que se dan acciones que prohíben la participación y creatividad de los trabajadores, en su mayoría a los CAS y terceros.

15. ¿La gerencia o institución realiza capacitaciones permanentes?

Las capacitaciones son programadas de acuerdo con el cronograma de la municipalidad, pero dichas capacitaciones en su mayoría son de carácter técnico es decir en el manejo de programas o actualización en alguna normativa. También manifestó que internamente realiza reuniones mensuales para saber si hay dudas o algún percance.

16. ¿Otorga reconocimientos al personal por cumplir sus funciones?

Se evalúa su desempeño en base a resultados; el gerente del área manifestó que es difícil dar reconocimientos públicos a los trabajadores ya que ello es

función de la gerencia de recursos humanos, pero que, en la medida de compromiso con la institución, él personalmente reconoce el trabajo de su personal, pero internamente sin documentos solo de manera verbal.

17. ¿Considera usted que existe un ambiente laboral conflictivo en su dependencia?

Señalo que el clima laboral de la institución en su totalidad es difícil y hasta conflictivo; pero que para temas de trabajo y funciones tiene que primar el interés general por encima de lo particular. Cuando no debe ni es así. El conflicto es una contraposición y confrontación de posiciones, intereses y necesidades percibidas por las partes como incompatibles y cuyo origen se debe a la interacción social.

18. ¿Qué piensa sobre el maltrato psicológico al personal?

Manifestó que es un tema delicado, ya que la parte emocional o psicológica es determinante para el buen desempeño de cada trabajador, pienso que deberíamos realizar primero sensibilización sobre este tema y luego capacitaciones en la participe todos los trabajadores de la municipalidad.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la discusión de resultados por lo cual se tomaron como base los resultados que se obtuvieron durante el trabajo de campo, para contrastarlo y confrontarlo con las conclusiones de los antecedentes, con las bases teóricas y con la hipótesis de la presente investigación, las mismas que se indican a continuación:

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS CONCLUSIONES DE LOS ANTECEDENTES.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación y discutiendo con los antecedentes podemos mencionar que:

Con la investigación titulada **“Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”**, de la autora: Morales Franceschi. (2012), determinó que existe una relación entre los hallazgos cualitativos donde se destaca que las víctimas de mobbing sufrían los episodios de acoso con una frecuencia de una a dos veces por semana. Coincidimos en cierta parte con la conclusión de la investigación mencionada ya que existe similitud con las víctimas de acoso laboral, evidenciado en los cuadros N° 11 y 13, las cuales muestran la forma en la que el trabajador se siente agredido verbalmente y humillado, en la realización de sus funciones, siendo esto una forma de acoso laboral permanente y por cual puede influenciar en el desempeño del trabajador.

Con la investigación titulada **“El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una institución educativa y en otra de salud”** de la autora: Gutiérrez López, Elizabeth (2010). La afirmación sería que en las dos empresas consideran u opinan que el acoso laboral si afecta al clima organizacional y de aquí surge la nueva hipótesis que sería: El temor a las represalias provoca que no se conteste con honestidad y sinceridad el cuestionario sobre Acoso laboral. Coincidimos en lo relacionado a que el acoso laboral genera conflictos en las organizaciones, como evidenciamos en los cuadros N° 09 y 23, donde los empleados públicos tienen un ambiente laboral conflictivo, debido a que se les aísla de sus compañeros de trabajo, generándose un clima laboral hostil, también mencionan que casi siempre son impedido de demostrar sus capacidades y conocimientos, dichos conflictos afectan a la creatividad y desarrollo profesional como se muestra en los cuadros N° 20 y 21 todo ello tiene un efecto directo frente a su desempeño.

Con la investigación titulada **“El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”** de la autora: Jiménez Barahona, Zamy Fernando 2014. Concluyo: que, de las entrevistas realizadas a empresarios de la ciudad, que, si bien desconocen el significado, y todo lo que conlleva el acoso laboral, en muchos casos si lo practican. Consideran como una “habilidad gerencial”, y una “gran estrategia” el hecho de vender más, y pagar menos a sus vendedores. Consideran que sus empresas permanecerán en el tiempo y que tienen el futuro asegurado porque han logrado cumplir metas cada vez más exigentes con cada vez menos recursos. A pesar de ser una investigación a las empresas privadas coincidimos en parte en lo referente a que el en ocasiones por desconocimiento de los gerentes del área en

investigación tienden a presionar a los trabajadores en realizar labores casi obligadas y difíciles de cumplir por miedo al despido, que se muestra en el cuadro N° 07 y 10 afectando el estado emocional del trabajador y por ende su desempeño laboral.

Con la investigación titulada **“Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015”** de la autora: Casahuillca Castillo, Rosa María Wendy. Determino: que la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, donde a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral. Coincidimos en gran parte con la investigación mencionada ya que los datos recolectados en nuestro trabajo de campo confirman en los cuadros N° 20; 21; 22; y 24 donde que los trabajadores expresan que existe un desempeño laboral ineficiente debido a la falta de incentivos, capacitaciones y reconocimientos, todo esto genera un ambiente laboral inestable con trabajadores sin motivación y bajo rendimiento laboral.

Con la investigación titulada **“Mobbing: el acoso moral en la relación laboral” 2014** de la autora: Trujillo Paz, Liz Selene. Determino: El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo, sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerables, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana. Coincidimos

con la investigación mencionada ya que los datos recolectados en nuestro trabajo de campo confirman en los cuadros N° 07; 11; 12; y 15 donde que los trabajadores manifiestan que existe un acoso laboral directo y por lo tanto influye en el desempeño laboral.

Con la investigación titulada **“Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017”** de la autora: Gonzales Rubio, Ruth. Determino: Se halló relación inversa débil y significativa entre intimidación manifiesta y clima laboral ($\rho = -.296$; $p < .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de intimidación manifiesta en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa. Coincidimos con la investigación mencionada ya que los datos recolectados en nuestro trabajo de campo confirman en los cuadros N° 13 y 14 en la que los trabajadores expresan que existe intimidación, humillación y discriminación en su centro de trabajo por lo tanto influye en el desempeño laboral.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS.

En el capítulo II del presente trabajo de investigación se seleccionaron las bases teóricas, las mismas que nos permitirán discutir los resultados obtenidos, las cuales mencionaremos a continuación:

HEINZ LEYMANN (1996) manifiesta que es “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en

el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”, considerando este planteamiento decimos que concuerda con la presente investigación tal como se muestra en los resultados de los cuadros N° 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14 y 15 en la que se comprueba que casi siempre los trabajadores son obligados a realizar trabajos por miedo, se les aísla de sus compañeros, existe sobrecarga de tareas, humillación y discriminación siendo estos parte del mobbing o acoso laboral que trae consecuencias negativas en el desempeño laboral.

Asimismo MARIE-FRANCE HIRIGOYEN (2001) plantea que: el acoso laboral es “toda conducta abusiva gesto, palabra, comportamiento, actitud que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” Según los resultados obtenidos durante el trabajo de campo que se encuentran plasmados en los cuadros N° 19 que demuestra que el ambiente laboral es conflictivo de manera general y por lo tanto no existe un adecuado desempeño laboral debido a los impases que se dan en los tramites documentarios.

Por otro lado, PIÑUEL & OÑATE (2006) consideran que: “el acoso moral consiste en el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”, la cita mencionada es aceptada ya que se refleja en los resultados de los cuadros

Nº 11 y 20 los cuales manifiestan que los trabajadores se sienten víctimas de agresiones verbales e impedidos de demostrar sus conocimientos, esto se denomina maltrato psicológico y por lo tanto influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

FARIA (1995) considera que: “el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa”, la cita anterior coincide con los resultados de la presente investigación que se muestran en los cuadros Nº 16; 17; 18 y 19, se pudo comprobar que el desempeño de los trabajadores públicos depende de la motivación e incentivos que la institución le brinde; por otra parte ellos tratan de cumplir con las funciones inherentes al cargo que ocupan puesto por cumplir objetivos y metas institucionales.

Por otro lado PALACI (2015) plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”, según los resultados obtenidos en los cuadros Nº 16; 19 y 21 demuestran que los trabajadores logran desarrollarse profesionalmente en el cargo que ocupan y a la vez están preocupados por las capacitaciones que podría brindarles la institución para poder aportar con nuevas ideas y mejorar los servicios públicos.

5.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Esta es una prueba o también llamada comprobación de la hipótesis, se refiere al modo de presentar los resultados de una investigación, las cuales se realizan al total de la muestra seleccionada.

Para lo cual se aplica la prueba del Coeficiente de Correlación de SPEARMAN por que los datos obtenidos están dispersos, que permite relacionar datos observados y esperados para poder verificar la aceptación o el rechazo de las hipótesis del presente trabajo de investigación, la hipótesis planteada es la siguiente:

HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre el mobbing laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2018.

HIPÓTESIS NULA

No existe una relación significativa entre el mobbing laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2018.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba coeficiente de correlación de Spearman, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de Correlación

$1y6$ = Valores constantes

d = Diferencias de rango entre dos variables

$\sum d^2$ = Sumatoria de las diferencias al cuadrado

n = Tamaño de muestra (125)

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

CÁLCULO DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

CUADRO N° 25

N°	X	Rango	Y	Rango	d= (X-Y)	(d ²)
1	1	97	5	96	7	-2
2	2	86	4.5	87	5	-0.5
3	3	74	3	103	9	-6
4	4	66	1	74	4	-3
5	5	71	2	98	8	-6
6	6	98	6	44	2	4
7	7	101	7	17	1	6
8	8	109	8	73	3	5
9	9	86	4.5	88	6	-1.5
Total Σd^2						164.5

Elaboración: Tesistas

Fórmula de SPEARMAN:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6 (164.5)}{125(125^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{987}{1953000}$$

$$r_s = 1 - 0.000505376$$

$$r_s = 0.99949$$

Como resultado entonces se acepta la hipótesis alternativa de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre el Mobbing Laboral y el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Por lo tanto, el nivel de correlación es del 99,95%

CONCLUSIONES

- ✓ Existe una relación inversa de grado alto y significativo con una correlación de Spearman de 0.99 entre el acoso laboral y el desempeño de los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, lo que quiere decir que si aumenta el acoso laboral disminuye el desempeño de los trabajadores.
- ✓ La coerción, rotación de puesto, el aislamiento y la sobrecarga de trabajo, indicadores descubiertos en la gerencia que están afectando el rendimiento laboral. Es decir, el hostigamiento laboral se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores.
- ✓ La intimidación laboral como la agresión verbal y el condicionamiento son considerados influencia negativa, impidiendo a los trabajadores desarrollar con normalidad sus competencias laborales.
- ✓ Los trabajadores consideran que el tipo de trato que reciben, como maltrato psicológico, afectan a su desempeño.
- ✓ Se puso en evidencia que el Gerente y los subgerentes de área en su mayoría desconocen la problemática que existe en la institución; concentrándose solo cumplir los resultados.
- ✓ Los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico tienen desconocimiento de éste fenómeno “mobbing laboral”, ignorando si son víctimas o agresores.

SUGERENCIAS

- ✓ Se sugiere a las autoridades de la institución realizar un análisis de la situación y reconocer las características del problema para luego tomar decisiones y resolverlos.
- ✓ Se sugiere a los trabajadores poner atención a la imagen personal, la ética, reflejar sus buenas prácticas en relación a valores morales como el respeto, responsabilidad, honestidad, disciplina, serán factores fundamentales al momento de enfrentar el acoso laboral.
- ✓ A los trabajadores, informarse sobre los derechos que tienen y el amparo legal que el estado les brinda en el caso de ser víctimas de acoso laboral, ya sea por parte de un superior o subordinado.
- ✓ Los trabajadores, No deberían dejar que les transformen. El mobbing es convertirse en un acosador, unirse a los acosadores, seguir sus prácticas, reír con sus chistes. Y en un caso más extremo: ser uno mismo quien discrimina, quien humilla, quien hace sentir mal al otro porque tu posición te lo permite. No dejar que un ambiente de trabajo tóxico transforme. Estás ahí por voluntad propia. Y aunque se tenga necesidades económicas hay cosas que no se debe permitir. Si el trabajo te aleja de ti mismo, de tu verdad, de tu sueño quizás sea momento de replantearte qué hacemos ahí. Y con el ejemplo, determinación, dejar claro que hay cosas intolerables.

- ✓ Los gerentes y subgerentes del área de Recurso Humanos deben, monitorear, vigilar y controlar de manera más minuciosa el accionar de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, procurando siempre fomentar el respeto y el compañerismo.
- ✓ Sugerimos buscar el liderazgo en el jefe inmediato, gerente, sub gerente, quienes son en todo momento influencia y modelo para los subordinados.
- ✓ Se sugiere planificar, organizar y realizar talleres informativos sobre el mobbing con todos los miembros del área e institución.
- ✓ Promover y velar por la existencia de un entorno de trabajo fraterno, seguro y grato para todos. Fomentar la comunicación y las relaciones laborales entre los trabajadores.
- ✓ Para contrarrestar el problema es imprescindible para el trabajador informarse acerca del mobbing e identificar su posición y eliminar lo que no contribuye.

VI BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ◆ CASTILLO, R. D. (2012). DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. TLALNEPANTLA - MÉXICO: RED TERCER MILENIO S.C.
- ◆ CHAVEZ DIAZ, E. (2009). PROCESO DEL MUETREO ESTADÍSTICO EN AUDITORIA. PERÚ: 2DA EDICIÓN. FECAT.
- ◆ CHIAVENATO, I. (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. QUINTA EDICIÓN - MC GRAW HILL.
- ◆ CHIAVENATO, I. (2004). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MÉXICO: MC GRAW HILL.
- ◆ CUMMINGS, L. L. (1985). RECURSO HUMANOS: DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN. 1985.
- ◆ FARIA, F. (1995). DESARROLLO ORGANIZACIONAL: ENFOQUE INTEGRAL. MÉXICO: NORIEGA EDITORES.
- ◆ IBEROAMERICANOS, O. D. (2003). COMPETENCIAS LABORALES. BOGOTÁ.
- ◆ JORGE ALEJANDRO, S. H. (2011). CONTROL DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑOS DE LOS RECURSOS HUMANOS. THOMSON REUTERS.
- ◆ PALACI, F. (2005). PSICOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN. MADRID, ESPAÑA: PEARSON PRENTICE HALL.
- ◆ R, HERNANDEZ SAMPIERI; FERNANDEZ, CARLOS; B., PILAR. (2010). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. MÉXICO.: MC. GRAW HIL, 5TA EDICIÓN.
- ◆ ROSARIO, P. P. (2009). CÓMO DESENMASACARAR EL MOBBING EN LA ADMINISTRACIÓN Y LA EMPRESA.
- ◆ SANCHEZ CARLESSI, H. (1987). METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.
- ◆ TORRAZOS, F. I. (1972). TEORÍA ESTADPISTICA Y APLICACIONES. BUENOS AIRES, ARGENTINA: KEPELUSZ.
- ◆ UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. (2007). MOBBING: HISTORIA, CAUSAS, EFECTOS. INNOVAR JOURNAL, 71-91.

WEB GRAFÍA

- Abajo Olivares, F.J. (2006). Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Lexis Nexis
- Acoso Psicológico
<https://www.quiminet.com/articulos/el-acoso-laboral-o-acoso-psicologico-en-el-trabajo-47683.htm>
- Freud, S. (1948). El malestar en la cultura, en Obras Completas, Madrid, Editorial Biblioteca Nueva, 1930.
- Hirigoyen, M.F. (2000). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós.
- La capacitación y su incidencia en el desempeño
<http://ri.ues.edu.sv/10113/>
- Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Bilbao: Sal Terrae.
- Stake, R.E. (1994). Case studies. En Denzin, N.K., Lincoln (Eds.). Handbook of Qualitative Research. California: Sage Publications.
- Sobrecarga laboral, Universidad San Sebastián
<http://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Violencia Laboral en el trabajo:
http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Documents/Folletos/GUIA_ACOSO2.pdf
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>

ANEXOS

ANEXO Nº 01

- Documentos de validación



Año del Buen Servicio al Ciudadano

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Oficio N°001-2018-UNHEVAL.

SEÑOR(A) : Dr. Jorge Luis, Jesús Aquino.
 Docente de la E.P de Ciencias Administrativas

ASUNTO : Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De nuestra consideración.

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para hacer de su conocimiento que venimos instrumentalizando nuestra investigación científica titulada: **“MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018”**, trabajo que nos permitirá obtener la Licenciatura en Administración; en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación de juicios de expertos. Es por ello que solicitamos su colaboración como especialista en dicho tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional y docente de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL, a fin de solicitarle emita su juicio como experto sobre los instrumentos que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para el efecto adjuntamos a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO A VALIDAR.
- MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Le agradecemos por anticipado su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovechamos la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 QUINTANA NIETO, Bressly Frety.

ALUMNA INVESTIGADORA

 BERROSPI PIO, Advel Micael.

ALUMNO INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Jesús Aquino, Jorge Luis	Docente - UNAEVAL	CUESTIONARIO	TESISTAS
Título: "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				70	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				80	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				70	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			60		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado			60		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

HUÁNUCO, 29 de Agosto del 2018	43333660		999774360
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/RPM



Año del Buen Servicio al Ciudadano

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Oficio N°002-2018-UNHEVAL.

SEÑOR(A) : Dr. Auberto, OLIVEROS Y DÁVILA.

Docente de la E.P de Ciencias Administrativas

ASUNTO : Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De nuestra consideración.

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para hacer de su conocimiento que venimos instrumentalizando nuestra investigación científica titulada: “**MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018**”, trabajo que nos permitirá obtener la Licenciatura en Administración; en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación de juicios de expertos. Es por ello que solicitamos su colaboración como especialista en dicho tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional y docente de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL, a fin de solicitarle emita su juicio como experto sobre los instrumentos que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para el efecto adjuntamos a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO A VALIDAR.
- MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Le agradecemos por anticipado su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovechamos la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

QUINTANA NIETO, Bressly Frety.

ALUMNA INVESTIGADORA

BERROSPI PIO, Advel Micael.

ALUMNAO INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Oliveros y De la Cruz	DOCENTE	Cuestionario	Turistas
Título: "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			60		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			60		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				70	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			60		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			60		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				70	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			60		
OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado			60		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

HUÁNUCO, 29 de Agosto del 2018	22428396		962344384
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular/RPM

ANEXO Nº 02

➤ Instrumentos



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO DE MOBBING LABORAL

Estimado trabajador (a) se viene desarrollando el trabajo de investigación titulado “EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018”. Para ello deberá responder las siguientes preguntas con total sinceridad y veracidad del caso.

INFORMACIÓN GENERAL:

▪ **GÉNERO:**

Femenino Masculino

▪ **MODALIDAD LABORAL:**

Nombrado 728

CAS OTROS

Por favor marque con una (X) la respuesta de su preferencia

DIMENSIÓN HOSTIGAMIENTO LABORAL

1. ¿Alguna vez Ud. tuvo que realizar trabajos o actividades por miedo a ser despedido?

SI NO

2. ¿En su institución ha sido rotado de su puesto de trabajo sin motivo alguno?

SI NO

3. ¿Su puesto asignado le aísla de sus compañeros?

SI NO

4. ¿En el puesto que ocupa le asignan a Ud. tareas muy difíciles por encima de su preparación?

SI

NO

DIMENSIÓN INTIMIDACIÓN EN EL TRABAJO

5. ¿En su puesto de trabajo se ha sentido Ud. agredido verbalmente?

SI

NO

6. ¿Ud. hace sido atemorizado por su jefe con despedirlo por no realizar tareas fuera de sus funciones asignadas?

SI

NO

DIMENSIÓN MALTRATO PSICOLÓGICO

7. ¿Se ha sentido Ud. humillado, por algún superior de su trabajo?

SI

NO

8. ¿Ud. se ha sentido discriminado por algún motivo, en la institución donde labora?

SI

NO

9. ¿Siente Ud. que menosprecian su trabajo, por hacerle sentir mal?

SI

NO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

Estimado trabajador (a) se viene desarrollando el trabajo de investigación titulado "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018". Para ello deberá responder las siguientes preguntas con total sinceridad y veracidad del caso.

INFORMACIÓN GENERAL:

▪ **GÉNERO:**

Femenino Masculino

▪ **MODALIDAD LABORAL:**

Nombrado 728
 CAS OTROS

Por favor marque con una (X) la respuesta de su preferencia

DIMENSIÓN RENDIMIENTO LABORAL

1. ¿El temor o miedo a ser despedido obstaculiza hacer uso adecuado del tiempo para cumplir sus funciones?

SI NO

2. ¿Maneja Ud. adecuadamente los recursos tecnológicos y financieros de la institución?

SI NO

3. ¿La sobrecarga de trabajo ha afectado tu interés de cumplir tus metas laborales?

SI NO

DIMENSIÓN COMPETENCIAS LABORALES

4. ¿El haber sufrido algún tipo de violencia, le ha detenido desarrollar y mejorar tus habilidades/destrezas?

SI

NO

5. ¿Alguna vez Ud. se sintió impedido de demostrar sus conocimientos?

SI

NO

6. ¿El presente año ha sido partícipe de capacitaciones realizada por la institución?

SI

NO

DIMENSION MOTIVACIÓN

7. ¿Ud. como subordinado recibe reconocimiento alguno de la institución?

SI

NO

8. ¿En el puesto de trabajo donde labora Ud. existe un ambiente conflictivo?

SI

NO

9. ¿El maltrato psicológico influencia en la motivación de tu desarrollo profesional?

SI

NO



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GUÍA DE ENTREVISTA

ENTREVISTADOR : Advel Micael, Berrospi Pio.
COLABORADOR : Bressly Frety, Quintana Nieto.
ENTREVISTADO : Erik Christian Ferruso Suarez.
LUGAR : Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
FECHA : 11/09/2018
HORA : 09:00 am

Estimado señor Gerente. Se viene desarrollando el trabajo de investigación titulado “EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018”. Para ello deberá responder las siguientes preguntas con total sinceridad y veracidad del caso.

1. ¿Alguna vez observó que algún trabajador tuvo que realizar trabajos o actividades por miedo a ser despedido?
2. ¿En su institución se da la rotación de puestos de trabajo sin motivo alguno?
3. ¿Qué piensa sobre aislar al personal de sus compañeros?
4. ¿Cree usted que a su personal le asigna tareas muy difíciles que está por encima de su preparación?
5. ¿Observo alguna agresión verbal a algún trabajador?
6. ¿Qué piensa de la sobrecarga laboral o de trabajador fuera del horario establecido?

7. ¿Considera usted que algún trabajador de su área se siente humillado o menospreciado?
8. ¿Qué opina sobre la discriminación?
9. ¿Cómo considera usted el menospreciar el trabajo de algún subordinado, solo con el afán de hacerlo sentir mal?
10. ¿Considera que el temor o miedo del empleado a ser despedido le obstaculiza para hacer uso adecuado del tiempo?
11. ¿Su personal tiene un adecuado manejo de los recursos tecnológicos y financieros de la institución?
12. ¿Cree que el personal pierde interés por cumplir sus tareas debido a la sobrecarga laboral?
13. ¿Qué piensa acerca de que algún trabajador a causa de violencia no mejorara sus habilidades/destrezas?
14. ¿Algún trabajador es impedido de demostrar sus conocimientos?
15. ¿La gerencia o institución realiza capacitaciones permanentes?
16. ¿Otorga reconocimientos al personal por cumplir sus funciones?
17. ¿Considera usted que existe un ambiente laboral conflictivo en su dependencia?
18. ¿Qué piensa sobre el maltrato psicológico al personal?

Gracias por su tiempo...



Año del Buen Servicio al Ciudadano

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GUÍA DE OBSERVACIÓN

DATOS GENERALES

OBSERVADOR : Advel Micael, Berrospi Pio y Bressly Frety, Quintana Nieto.

LUGAR : Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

FECHA : 10/09/2018

HORA : 09:00 am

ENUNCIADOS	EVIDENCIAS		OBSERVACIÓN
	SÍ	NO	
1. En la institución el ambiente de trabajo es conflictivo.			
2. Existe sobrecarga de tareas.			
3. En la institución se asigna trabajos fuera del horario establecido.			
4. Existe problemas de comunicación entre jefes y subalternos.			
5. Los trabajadores realizan horas extras.			
6. En la institución existe agresión verbal entre colegas.			
7. Se discrimina a los compañeros de trabajo por algún motivo de creencias o raza.			
8. Los trabajadores reciben incentivos laborales.			
9. Los superiores reconocen los logros de sus trabajadores.			

10. El gerente o subgerentes se preocupan por el bienestar de los trabajadores.			
11. Los superiores controlan las actividades del trabajador.			
12. El empleado público trabaja buscando la superación profesional.			
13. Los trabajadores actúan con responsabilidad para cumplir sus funciones.			
14. La institución realiza capacitaciones en temas relacionadas al acoso laboral.			
15. El trabajador conoce la normativa vigente relacionada al acoso laboral.			
16. Los trabajadores están comprometidos con la institución.			

ANEXO Nº 03

➤ Matriz de
Consistenci

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PG ¿Cómo se relaciona el mobbing laboral con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018?	OG Identificar cual es la relación entre el mobbing laboral y desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018.	HG Existe una relación significativa entre el mobbing laboral y desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018.	Mobbing laboral	Hostigamiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Coerción • Rotación • Aislamiento del grupo • Sobrecarga de tareas.
				Intimidación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Agresión verbal y físico • Despido • condicionamiento
				Maltrato psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Humillación • Discriminación • Menosprecio
PE₁ ¿De qué manera el hostigamiento laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018?	OE₁ Determinar si el hostigamiento laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018	HE₁ El hostigamiento laboral se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018.	Desempeño de los trabajadores	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y Eficacia • Productividad • Cumplimiento de metas.
PE₂ ¿Cuál es la relación que existe entre la intimidación laboral con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018?	OE₂ Determinar la relación entre la intimidación laboral y el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018	HE₂ La intimidación laboral se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018.		Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Conocimientos • Capacitaciones
PE₃ ¿Como el maltrato psicológico se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018?	OE₃ Determinar si el maltrato psicológico se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018	HE₃ El maltrato psicológico se relaciona de manera directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Huánuco – 2018.		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos laborales • Ambiente • Desarrollo profesional

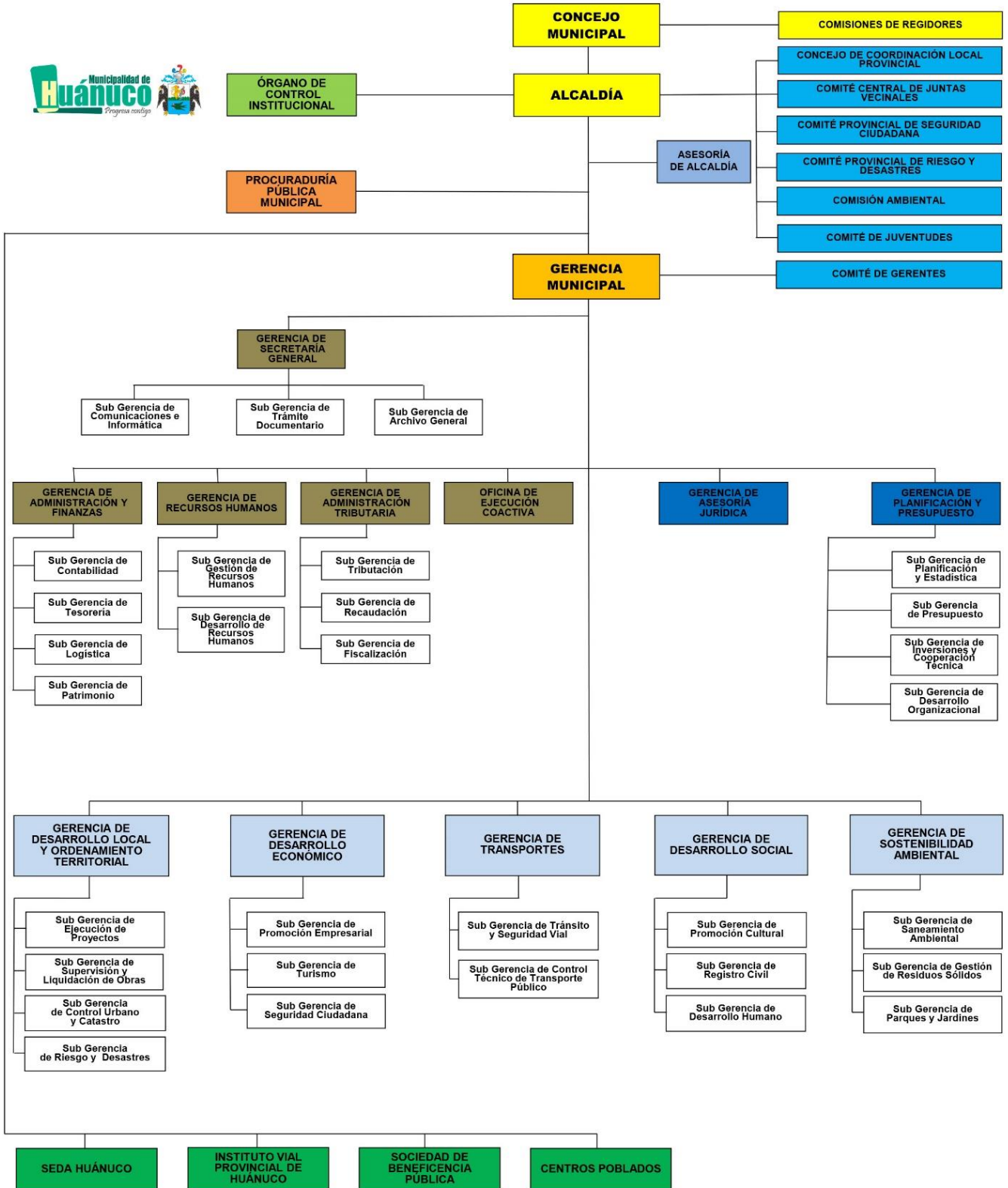
NIVEL/TIPOS	POBLACIÓN/MUESTRA	DISEÑO/MÉTODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>NIVEL: Descriptivo correlacional.</p>	<p>La población del trabajo de investigación está constituida por 125 trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la MPHCO.</p>	<p>El diseño del trabajo de investigación es no experimental, con su variante transversal.</p>	<p>TÉCNICA 1: La encuesta. INSTRUMENTO: El cuestionario.</p>
<p>TIPOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POR SU FINALIDAD, es aplicada. • POR SU ALCANCE TEMPORAL, será seccional o sincrónica. • POR SU AMPLITUD, es micro administrativa. • POR SU NATURALEZA, es de tipo documental. • POR SU MARCO, es de campo. • POR EL TIPO DE ESTUDIO, es evaluativo. • POR EL OBJETO DE ESTUDIO, es disciplinar. • SEGÚN LA PROFUNDIDAD, es descriptivo correccional. • POR SU CARÁCTER, es cuantitativa. • POR EL OBJETO AL QUE SE REFIERE, disciplinal e institucional. 	<p>La muestra del trabajo de investigación está constituida por 42 trabajadores de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico , de la MPHCO.</p>	<p>El método que se utilizará en el trabajo de investigación es el método científico.</p>	<p>TÉCNICA 2: La observación. INSTRUMENTO: Guía de observación.</p> <p>TÉCNICA 3: La entrevista. INSTRUMENTO: Guía de entrevista</p>

ANEXO N° 04

- Organígrama estructural de La Municipalidad Provincial de Huánuco

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2015

ANEXO: 1



LEYENDA:

- : Órganos Normativos, de Fiscalización y de Gobierno
- : Órgano de Alta Dirección
- : Órganos Consultivos y de Participación Vecinal
- : Órgano de Control
- : Órgano de Defensa
- : Órganos de Apoyo
- : Órganos de Asesoría
- : Órganos de Línea
- : Órganos Descentralizados
- : Sub Gerencias que se Dividen las Distintas Clases de Órganos



RESOLUCIÓN N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 02 de abril de 2018.

Vistos los documentos que se adjuntan en siete (7) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud en FUT N° 0406472, de fecha 02.ABR.2018, los ex alumnos, **ADVEL MICAEL BERROSPI PIO y Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan designación de Asesor de Tesis Colectivo y proponen al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: **"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."**;

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos, **ADVEL MICAEL BERROSPI PIO y Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Colectivo de los ex alumnos precedentes.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.



David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT/Asesor de Tesis (1)/Interesados (2)/Archivo.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0587-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 13 de agosto de 2018

Visto los documentos que se acompañan en cuatro (04) folios más dos (2) ejemplares del Proyecto de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.ABR.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que, con solicitud en FUT N° 0428107 de 08.AGO.2018, los ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectivo intitulado: "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018". Adjunta el INFORME N° 001-2018-UNHEVAL/FCAT/DJMZ-AT, del Dr. David Julio Martel Zevallos, Asesor de Tesis Colectivo de los (as) recurrentes, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprueba el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el **Artículo 14°** señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático";

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario", debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018", presentado por los tesisistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:
Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO Metodóloga
Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS Especialista
- 2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesados (as).

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2)/Asesor de tesis (1) Interesados (2)/ Archivo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0614-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 23 de agosto de 2018

Visto los documentos que se acompañan en dos (2) folios, más ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.ABR.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 0587-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 13.AGO.2018, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, "**EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018**", presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO, Metodóloga** y el **Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS, Especialista**;

Que, con INFORME S/N de 22.AGO.2018, la **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, Metodóloga** y con INFORME No. 009-2018-UNHEVAL/FCAT-EAPCA-JR, recepcionado el 23.AGO.2018, el **Dr. Aurelio Simón Rosas, Especialista**, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de Tesis Colectivo intitulado, "**EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018**", presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, emiten informe con opinión **FAVORABLE**, y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: "**Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad ...**". Asimismo, el Art. 16° señala: "**Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis**"; y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección **Dr. David Julio Martel Zevallos** como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, "**EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018**", presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO



Distribución:

UIFCAT (1)/ Asesor de Tesis (1)/Interesados (2)/Archivo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 773-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 25 de octubre de 2018

Visto los documentos que se acompañan en cinco (5) folios más tres (3) ejemplares del Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.ABR.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 0587-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 13.AGO.2018, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO**, **Metodóloga** y el **Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS**, **Especialista**;

Que con Resolución N° 0614-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 23.AGO.2018, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud en FUT N° 0440552 de fecha 23.OCT.2018, los (as) tesistas, **Bachilleres en Ciencias Administrativas**, **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Colectivo titulada, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, acompañando copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis, copias del grado académico de bachiller y tres (3) ejemplares del Borrador de tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el **Artículo 17°** señala: **"Una vez que el tesista ha elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al decano, en el Formato Único de Trámite, se designe al Jurado de Tesis, adjuntando a su solicitud, la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"**; **Art. 18°** señala: **"El Jurado de tesis es designado por el Decano, integrado por cuatro (04) profesores ordinarios, tres (03) serán titulares y uno(1) accesitario..."**. Asimismo, el **Artículo 19°** señala: **"El Jurado de Tesis tendrá la responsabilidad de dictaminar en un plazo que no exceda quince (15) días hábiles, acerca de la suficiencia del trabajo. Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectivo titulado, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesisistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO y Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO

Presidente

Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS

Secretario

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA

Vocal

Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES

Accesitario

2° DISPONER para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a los interesados(as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (2)
- Archivo



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0802-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 05 de noviembre de 2018

Visto los documentos que se acompañan en cinco (05) folios, más ejemplar del Borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.ABR.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que, con Resolución N° 0587-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 13.AGO.2018, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectivo intitulado, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO**, **Metodóloga** y el **Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS**, **Especialista**;

Que con Resolución N° 0614-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 23.AGO.2018, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, ex alumnos (as), **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con Resolución N° 773-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 25.OCT.2018, se designó a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectivo titulado, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO**, **Presidente**; **Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS**, **Secretario**; **Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA**, **Vocal** y el **Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES**, **Accesitario**;

Que, con INFORME S/N-2018-UNHEVAL-FCAT/MRL, de 31.OCT.2018, la **Dra. Mélida Sara Rivero Lazo**, **Presidente**; INFORME N° 013-2018-UNHEVAL-EPCA-JRBTP, de 31.OCT.2018, del **Dr. Aurelio Simón Rosas**, **Secretario** y el INFORME S/N-2018-UNHEVAL-FCAT/JAOD, de 30.OCT.2018, del **Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila**, **Vocal**, en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis Colectivo titulado, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud en FUT N° 0442321 de 31.OCT.2018, los tesistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO** y **Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su tesis Colectivo titulada, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018", toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **miércoles 07 de noviembre de 2018, a las 11:30 a.m.**;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: **"El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento"**. Asimismo, el Artículo 25° señala: **"Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdizana en general y a la comunidad de la facultad en particular"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo titulada, **"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018"**, presentado por los tesisistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO y Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**, para el día **miércoles 07 de noviembre de 2018, a las 11:30 a.m.**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, 5to. Piso – Pabellón VB, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL, que están integrados por los profesores siguientes:

Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO	Presidente
Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS	Secretario
Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Vocal
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Accesitario
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes corresponda y a los interesados.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (4)/Asesor de Tesis (1)/Interesados (2)/Archivo.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los siete días del mes de Noviembre del año 2018, siendo a horas 11:30 am, en mérito a la Resolución N° 0802-2018-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 05.NOV.2018, con el cual se FIJA hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectivo Titulado, "EL MOBBING LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, PERIODO 2018", presentado por los tesisistas, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Advel Micael BERROSPI PIO y Bressly Frety QUINTANA NIETO**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, siendo Asesor de Tesis el profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, designado con Resolución N° 0149-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.ABR.2018. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con Resolución N° 773-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de 25.OCT.2018:

Dra. Mélida Sara RIVERO LAZO	Presidente
Dr. Aurelio SIMÓN ROSAS	Secretario
Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Vocal
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Accesitario

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTAS	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
Advel Micael BERROSPI PIO	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>Dieciséis</u>
Bressly Frety QUINTANA NIETO	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>Dieciséis</u>

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:45 pm, en fe de lo cual firmamos.

Mélida Sara Rivero Lazo
Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
PRESIDENTE

Aurelio Simón Rosas
Dr. Aurelio Simón Rosas
SECRETARIO

Juvenal Auberto Oliveros Dávila
Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila
VOCAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN



REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES



ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: QUINTANA NIETO, Bressly Frety.

DNI: 73591594 Correo electrónico: bressly1996@outlook.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 998833458 Oficina _____

Apellidos y Nombres: BERROSPI PIO, Advel Micael

DNI: 46602064 Correo electrónico: advelberrospi.12@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS


Pregrado
Facultad de: <u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E. P.: <u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>

Título Profesional obtenido:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Título de la tesis:

"EL MOBBING LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE LOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13



TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MPHCO, PERIODO 2018

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

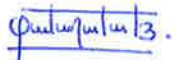
Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: **12 de noviembre de 2018**

Firma del autor y/o autores:


 QUINTANA NIETO
 Brossly Frety
 DNI : 73591594


 BERROSPI PIO
 Solvel Micael
 DNI: 46602064