

Artículo de Investigación

# Acoso laboral y conocimiento de normativas legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025

## Workplace harassment and knowledge of legal regulations among teachers at a public-sector institute in Pueblo Libre, 2025

**Brayan Alessander Zavala Ordinola<sup>1</sup>:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[bazavalaz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bazavalaz@ucvvirtual.edu.pe)

**Mariel Mayurí Morón:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[mmayurim4@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmayurim4@ucvvirtual.edu.pe)

**Susana Mercedes De Mora Vasquez:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[smorav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:smorav@ucvvirtual.edu.pe)

**Karla Alejandra Flores Capristan:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[kafloresca1098@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kafloresca1098@ucvvirtual.edu.pe)

**Mavil Rosa Herbas Huaraca:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[mherbas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mherbas@ucvvirtual.edu.pe)

**Abraham Nicolas Huillca Caverro:** Universidad Cesar Vallejo, Peru.

[ahillcaca18@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ahillcaca18@ucvvirtual.edu.pe)

**Fecha de Recepción:** 06/10/2025

**Fecha de Aceptación:** 07/11/2025

**Fecha de Publicación:** 12/11/2025

### Cómo citar el artículo

Zavala Ordinola, B. A., Mayurí Morón, M., De Mora Vasquez, S. M., Flores Capristan, K. A., Herbas Huaraca, M. R. y Huillca Caverro, A. N. (2026). Acoso laboral y conocimiento de normativas legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025 [Workplace harassment and knowledge of legal regulations among teachers at a public-sector institute in Pueblo Libre, 2025]. *European Public & Social Innovation Review*, 11, 1-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2026-2226>

<sup>1</sup> **Autor Correspondiente:** Brayan Alessander Zavala Ordinola. Universidad Cesar Vallejo (Perú).

## Resumen

**Introducción:** El acoso laboral representa un desafío importante en los entornos educativos, donde una gestión inadecuada puede afectar los derechos de los docentes. Esta problemática se vincula con el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, al promover la reducción de la violencia y la protección de los derechos humanos. **Metodología:** La investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios a una población de 92 docentes en un instituto público de Pueblo Libre en 2025. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba de correlación de Spearman. **Resultados:** Los resultados confirman la existencia de una relación significativa entre el conocimiento de las normativas legales y la incidencia del acoso laboral. Un mayor conocimiento legal se asocia con una menor presencia de conductas de hostigamiento, actuando como un factor protector. **Discusión:** Estos hallazgos evidencian la importancia de la formación legal en el contexto docente, no solo para prevenir el acoso laboral, sino también para fortalecer la cultura institucional y el respeto de los derechos. **Conclusiones:** El conocimiento de las normativas legales es una herramienta clave para reducir el acoso laboral, mejorar el bienestar emocional y potenciar el desempeño profesional del personal docente.

**Palabras clave:** acoso laboral; normativas legales; bienestar emocional; desempeño profesional.

## Abstract

**Introduction:** Workplace harassment represents a significant challenge in educational settings, where inadequate management can affect teachers' rights. This issue is linked to SDG 16: Peace, Justice and Strong Institutions, as it promotes the reduction of violence and the protection of human rights. **Methodology:** The research is basic in nature, with a quantitative approach and a non-experimental design. Two questionnaires were administered to a population of 92 teachers at a public school in Pueblo Libre in 2025. Statistical analysis was performed using Spearman's correlation test. **Results:** The results confirm the existence of a significant relationship between knowledge of legal regulations and the incidence of workplace harassment. Greater legal knowledge is associated with less harassment, acting as a protective factor. **Discussion:** These findings highlight the importance of legal training in the teaching context, not only to prevent workplace harassment, but also to strengthen institutional culture and respect for rights. **Conclusions:** Knowledge of legal regulations is a key tool for reducing workplace harassment, improving emotional well-being and enhancing the professional performance of teaching staff.

**Keywords:** workplace harassment; legal regulations; emotional well-being; professional performance.

## 1. Introducción

El hostigamiento laboral es una problemática silenciosa pero frecuente en las instituciones educativas del sector público, afectando tanto la salud emocional como el desempeño profesional del personal docente. Este fenómeno, igualmente conocido como mobbing, se manifiesta a través de conductas hostiles repetitivas que deterioran el ambiente laboral y generan consecuencias psicosociales en quienes lo padecen (Hirigoyen, 2001).

En los institutos de educación superior públicos, como los ubicados en el distrito de Pueblo Libre, estas situaciones pueden verse agravadas por una falta de información clara respecto a las garantías laborales y las normativas legales vigentes que salvaguardan los derechos del personal del sector.

A pesar de que en el Perú existen marcos normativos que sancionan el hostigamiento en el entorno de trabajo, tales como la Ley N.º 27942, que establece medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual, así como otras disposiciones vinculadas a la protección y bienestar en el entorno laboral, muchos docentes desconocen sus alcances o no saben cómo proceder ante un caso de acoso. Según Dejours (1998), el desconocimiento o la naturalización del acoso dentro de las dinámicas institucionales puede fomentar su persistencia y dificultar su denuncia. Se considera al acoso en el entorno laboral como algo que afecta mucho a los docentes, aunque muchas veces no se hable del tema. Pensamos que el problema sigue porque no todos conocen bien sus derechos ni las leyes que los protegen. A veces el miedo o la costumbre hace que no se denuncie. Por eso, creemos que es importante informar y capacitar mejor a los docentes sobre este tema.

A esto se suma la actitud pasiva o indiferente de algunas autoridades institucionales, quienes, pese a estar en posición de intervenir, hacen poco o nada frente a los temas de acoso laboral. En muchos centros educativos, las denuncias no son tomadas en serio, se minimizan o simplemente se archivan sin una investigación adecuada. Esta falta de respuesta desmotiva al personal afectado, y también refuerza un clima de impunidad que permite que estas conductas continúen.

Según González (2017), la inacción de las autoridades frente al hostigamiento en el trabajo es uno de los principales factores que perpetúa el problema, ya que, al no haber consecuencias, el agresor suele reincidir y la víctima pierde confianza en el sistema. La ausencia de protocolos claros de actuación y de seguimiento por parte de las instancias correspondientes refleja una grave deficiencia en la defensa de los derechos del trabajador dentro del sector público educativo. Desde nuestro punto de vista, muchas veces las autoridades solo actúan cuando el problema ya es grave, pero no hacen un seguimiento real. Creemos que mientras no se tomen acciones firmes y constantes, el acoso laboral seguirá siendo parte del día a día en muchas instituciones.

A nivel global, el acoso laboral es una problemática que perturba a un porcentaje significativo de la fuerza laboral. De acuerdo con la Organización Internacional de trabajo, alrededor al 10% de los empleados en el mundo enfrentan algún tipo de acoso en su entorno laboral, siendo especialmente común en el ámbito educativo. En este sector cerca del 20% de los maestros han sido víctimas de conductas de acoso lo que afecta negativamente su salud emocional y su rendimiento en el trabajo. Además, la OIT señala que las mujeres y los trabajadores más jóvenes son los que más sufren de estas prácticas desleales, lo que provoca efectos adversos tanto en su vida personal como en desarrollo profesional.

En las naciones de América latina, la situación muestra rasgos comunes. Según la investigación de OIT para el área Latinoamérica cerca el 30% de los empleados han experimentado el acoso laboral, y abarca tanto la intimidación como acoso emocional.

En el ámbito educación se estima alrededor 18% de los maestros en naciones como Argentina, Brasil y México han padecido hostigamiento en su trabajo. Estas situaciones no solo perjudican el bienestar psicológico de los maestros, sino que también afectan de manera directa la calidad de educación, ya que crean un ambiente laboral adverso que disminuye la motivación de los educadores y afecta su capacidad para impartir clases de manera efectiva. Muchos casos el acoso en el entorno escolar contribuye a la formación de ambientes inseguros que impactan negativamente el desempeño escolar de los alumnos.

En Perú la cuestión de acoso en el entorno laboral también es alarmante sobre en el sector gubernamental.

Según un informe divulgado por la entidad responsable del empleo y la promoción laboral (MTPY) en el 2020, más del 20% de los empleados públicos han sufrido algún tipo de hostigamiento laboral, siendo educadores uno de los colectivos más perjudicados. La defensoría del pueblo, en una investigación de 2021, señaló aproximadamente el 30% de los maestros en el país ha sido objeto de acoso laboral pero frecuentemente las quejas no reciben la atención adecuada, lo que evidencia una dificultad de los protocolos de acción dentro de las organizaciones.

Esta falta de acción por parte de las autoridades permite que el hostigamiento persista sin consecuencia, generando un ambiente de impunidad que perjudica tanto a los educadores como a la calidad educativa que ofrecen. Este estudio contribuirá a visibilizar una problemática poco atendida en el sector educativo, proponiendo medidas concretas de intervención institucional orientadas a la protección de los derechos laborales y al fortalecimiento del bienestar docente.

En consecuencia, surge la siguiente interrogante de investigación ¿Cómo se relacionan el acoso laboral y el conocimiento de las normativas legales en el bienestar emocional y desempeño profesional de los docentes de un instituto público en Pueblo Libre, 2025?

El acoso laboral en el ámbito educativo es una problemática que afecta significativamente tanto la salud emocional como el desempeño profesional de los docentes, especialmente en las instituciones públicas de Lima, como las del distrito de Pueblo Libre. La carencia de información acerca de las leyes laborales que resguardan a los empleados dificulta las denuncias y fomentan la impunidad. Este estudio es significativo ya que intenta examinar la conexión entre el acoso en el trabajo y el entendimiento que tienen los educadores sobre sus derechos, al identificar los elementos que permiten que el asunto continúe. Con esta investigación, se busca sensibilizar acerca de la necesidad de una mejor educación en derechos laborales y sugerir acciones para establecer un ambiente educativo más seguro y respetoso. Asimismo, se espera que los hallazgos ayuden a desarrollar políticas e incentiven la prevención del acoso y mejore la calidad laboral en las entidades educativas.

Como objetivos tenemos: El objetivo general, Analizar la relación entre el acoso laboral y el conocimiento de las normativas legales sobre derechos laborales en el bienestar emocional y desempeño profesional de los docentes de un instituto público en el distrito de Pueblo Libre, Lima, 2025. Entre los objetivos específicos tenemos:

- a) Determinar el impacto del acoso laboral en el bienestar emocional de los docentes en el instituto de Pueblo Libre,
- b) Evaluar el nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre las normativas legales que protegen sus derechos laborales,
- c) Analizar cómo el conocimiento de las normativas legales influye en la respuesta de los docentes frente al acoso laboral en su lugar de trabajo,
- d) Identificar las formas más comunes de acoso laboral que experimentan los docentes en el instituto público de Pueblo Libre Analizar cómo el conocimiento de las normativas legales influye en la respuesta de los docentes frente al acoso laboral en su lugar de trabajo,
- e) Proponer estrategias de intervención y sensibilización para mejorar el conocimiento de las normativas legales y prevenir el acoso laboral en el instituto público de Pueblo Libre.

La meta principal de esta indagación investigativa es examinar de qué manera el hostigamiento en el trabajo, junto con la familiaridad de las reglas jurídicas, impactan en la tranquilidad anímica y el rendimiento laboral de los maestros en una escuela estatal del distrito de Pueblo Libre, Lima, durante el año 2025. Mediante este análisis, se anhela sumar ideas que ayuden a optimizar el entendimiento de los derechos laborales de los profesores, impulsando así la generación de un ambiente educativo que sea más seguro y considerado.

Asimismo, se aspira a consolidar la capacitación de profesionales que estén conscientes de sus derechos, estimulando un clima de trabajo sano que haga posible una enseñanza de primer nivel, alejada de la opresión y la violencia. Dicha perspectiva va en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 16, el cual persigue propiciar comunidades serenas, equitativas e integradoras, y robustecer las instituciones encargadas de asegurar la imparcialidad y la defensa de los derechos humanos dentro del ámbito educativo.

Como antecedente internacional, varios estudios han demostrado que el acoso escolar ocurre en las escuelas. En Portugal un estudio realizado por Portelada, Candneias y Joao (2024) examinar más de dos mil educadores de varios niveles escolares y descubrieron que casi el 25% experimentó acciones negativas en el trabajo, incluidos los ignorados, se descubrió que el maltrato era de arriba hacia abajo, es decir, por los estaban a cargo, fue el más frecuente y que numerosos educadores informaron problemas de salud como resultado.

Esta investigación enfatiza la necesidad de reglas directas dentro las organizaciones que salvaguardan los educadores en México, Muñoz – Chávez y López- Chau (2022) utilizaron un nuevo método para evaluar 248 instructores universitarios con una encuesta que conectó el acoso con la satisfacción laboral, detectando el abuso de los resultados indicó que la subvaloración del trabajo era el tipo más común de maltrato.

Es factible identificar signos de agresión en el lugar de trabajo sin un informe explícito ambas investigaciones se suman a este estudio al mostrar que la educación de acoso es un problema mundial, afectando negativamente el bienestar y la eficiencia y a menudo se pierden debido a métodos de detección inadecuados.

Existen antecedentes a nivel nacional donde diversos estudios han investigado los efectos del acoso en el ámbito laboral sobre los educadores. En Lima, Díaz y Rodríguez (2025) llevaron a cabo un estudio cualitativo en el que entrevistaron a 20 profesores de educación superior. Este análisis reveló que las principales formas de acoso incluían una carga excesiva de trabajo, la devaluación de logros profesionales y un trato desigual por parte de los superiores. Estas circunstancias tuvieron un impacto notable en el bienestar emocional y el desempeño académico de los educadores. Por otro lado, Gutiérrez y García (2023) efectuaron una investigación cuantitativa en Puno, donde trabajaron con 150 docentes de secundaria, utilizando encuestas para medir la frecuencia y clases de acoso.

Los hallazgos indicaron que un 35% de los encuestados había sufrido acoso laboral, siendo la coerción verbal, el aislamiento y la sobrecarga de tareas las manifestaciones más comunes. Además, se encontró una relación negativa entre el acoso y el rendimiento profesional, ya que quienes fueron víctimas reportaron una reducción considerable en su motivación y calidad docente. Ambos estudios aportan a la investigación contemporánea al ofrecer una perspectiva detallada sobre cómo el acoso laboral afecta el bienestar y la efectividad de los educadores en varios niveles del sistema educativo en Perú, subrayando así la urgencia de implementar políticas institucionales que respondan a este desafío.

Como antecedentes a nivel local o regional, en Lima, varias investigaciones han explorado el tema del acoso laboral en el sector educativo. Martínez y Rodríguez (2024) llevaron a cabo un estudio en escuelas secundarias públicas en San Juan de Lurigancho, donde se descubrió que un 40% de los profesores había enfrentado alguna clase de acoso laboral, en su mayoría mediante amenazas verbales y exclusión profesional. Los docentes que sufrieron estas situaciones presentaron elevados niveles de estrés y cansancio, afectando su motivación y rendimiento. Este descubrimiento destaca la frecuencia de este problema dentro del ámbito educativo en Lima y la urgente necesidad de establecer programas de capacitación y protocolos de actuación. En el área de Pueblo Libre, González y Torres (2023).

realizaron un análisis enfocado en los educadores de una institución pública de educación superior, indicando que las demandas excesivas de trabajo y la menospreciación por parte de algunos jefes eran las formas más habituales de acoso. Adicionalmente, el estudio señaló que la carencia de recursos institucionales y un sistema de denuncias poco efectivo fomentan un clima de impunidad, lo que agrava aún más la problemática. Estos antecedentes aportan a la investigación actual al demostrar cómo la ausencia de políticas claras y la falta de protección institucional contribuyen a la persistencia del hostigamiento laboral en áreas del sector educativo de Lima.

Por último, se consideró como hipótesis general de investigación: Existe una relación significativa entre el acoso laboral y el nivel de conocimiento sobre normativas legales en los docentes de un instituto público en el distrito de Pueblo Libre, Lima, 2025. A partir de esta hipótesis principal se dividió en tres hipótesis específicas. i) existe una relación significativa entre el tipo de acoso y el conocimiento de normativas legales; ii) existe una relación significativa entre el nivel de frecuencia del acoso y el conocimiento de normativas legales; iii) existe una relación significativa entre el nivel de impacto de acoso y el conocimiento de normativas legales de los docentes en un instituto público en el distrito de pueblo libre, 2025.

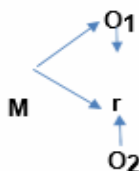
## 2. Metodología

La presente investigación se clasifica como de tipo básico, ya que su objetivo principal es comprender, desde un enfoque teórico, cómo se relaciona el acoso laboral con el grado de conocimiento sobre las normativas legales laborales entre docentes de una institución pública. No se plantea una intervención directa ni la aplicación de soluciones inmediatas. Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de estudios busca ampliar el conocimiento existente sobre una realidad, sin necesariamente tener un fin práctico inmediato. El enfoque metodológico es cuantitativo porque se usarán encuestas estructuradas para obtener datos numéricos, lo que permitirá analizar cómo se relacionan las variables y encontrar patrones entre los fenómenos observados (Bisquerra, 2009).

El diseño es no experimental, transversal y correlacional, ya que se observarán las variables tal como se presentan sin intervención, recogiendo datos en un solo momento. Según Sampieri (2014), este enfoque no manipula las variables y permite obtener una visión puntual de la situación.

El estudio también se caracteriza por ser descriptivo-correlacional, puesto que, por un lado, describe las formas de acoso laboral y el nivel de conocimiento normativo en los docentes; y por otro, examina cómo estas variables se relacionan entre sí. Tal como señala Hernández (2014), el enfoque descriptivo detalla una situación y el correlacional examina la relación entre variables sin intervenir ni establecer causalidad.

Donde:



M: Docentes de un instituto público en Pueblo Libre.

O1: Acoso laboral Conocimiento sobre normativas legales laborales.

r: Relación entre O1-O2.

El acoso laboral ha sido abordado desde distintas perspectivas. La Organización Internacional del Trabajo (2022) lo define como una conducta inaceptable que atenta contra la dignidad del trabajador y puede afectar su salud y desempeño. Por su parte, Einarsen y otros (2011) lo definen como una forma constante de abuso psicológico que crea un entorno laboral adverso. Por último, Hirigoyen (2014) sugiere que el hostigamiento se compone de acciones reiterativas, como degradaciones, exclusión o pérdida de reputación, que tienen como objetivo perjudicar tanto emocional como profesionalmente a la víctima. Esta investigación se fundamentará en la propuesta de Hirigoyen (2014), quien identifica la variable y establece tres dimensiones esenciales: Tipo de acoso, Frecuencia de los episodios, Impacto del acoso.

La primera dimensión, tipo de acoso, hace referencia a las diversas manifestaciones del acoso, como el verbal, psicológico o físico. Leymann (1996) señala que estas acciones tienden a repetirse en el tiempo y buscan socavar la estabilidad emocional de la víctima. La segunda dimensión, frecuencia de los episodios, permite evaluar la reiteración de estas conductas dentro del ambiente laboral. Escartín (2016) destaca que la constancia de estas situaciones es un factor distintivo del acoso, diferenciándolo de conflictos ocasionales. La tercera dimensión, impacto del acoso, se relaciona con las consecuencias que este produce en el bienestar del docente, como estrés, ansiedad o baja productividad. Según Vega y Soria (2018), los efectos negativos del acoso pueden comprometer la salud física, emocional y el rendimiento del trabajador.

El conocimiento de las normativas legales laborales es un aspecto crucial en el contexto educativo público. De la Vega (2016) afirma que este conocimiento permite a los trabajadores prevenir abusos y hacer valer sus derechos. Montoya (2018) añade que un trabajador informado puede actuar con mayor claridad ante situaciones de vulneración. Finalmente, Romero (2019) sostiene que comprender la normativa laboral fortalece la participación y el empoderamiento del trabajador en la defensa de su integridad profesional. Para esta investigación se adopta la definición y estructura dimensional propuesta por Romero (2019), quien identifica tres componentes principales del conocimiento legal laboral, Conocimiento teórico, Aplicación práctica, Actitud preventiva.

La primera dimensión, conocimiento teórico, se refiere al grado de familiaridad con los conceptos y leyes laborales vigentes. Martínez (2017) indica que este nivel de conocimiento es fundamental para que los docentes puedan identificar vulneraciones a sus derechos. La segunda dimensión, aplicación práctica, evalúa la capacidad del trabajador para actuar adecuadamente cuando enfrenta situaciones conflictivas. López y Rivas (2020) sostienen que poner en práctica el conocimiento legal es clave para su defensa efectiva. Finalmente, la tercera dimensión, actitud preventiva, analiza la predisposición del docente a informarse y anticiparse a posibles vulneraciones. Torres (2021) considera que esta actitud proactiva fomenta una cultura de prevención y empoderamiento dentro del ámbito laboral.

La población es el conjunto de personas, elementos o eventos que comparten ciertas características y son objeto de estudio (Vizcaíno Zúñiga *et al.*, 2023). En este estudio, la población está conformada por docentes que laboran en un instituto público del distrito de Pueblo Libre en el año 2025, estimándose un total de 120 trabajadores docentes activos, quienes cumplen funciones académicas en distintas áreas de formación profesional.

**Tabla 1.**

*Población de docentes según área de enseñanza*

Área de enseñanza	n
Ciencias y Humanidades	50
Tecnología y Producción	70
<b>Total</b>	<b>120</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018; como se cita en Gonzales y Covinos Gallardo, 2021), una muestra es una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados del estudio. En este caso, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas con su respectiva corrección, considerando un nivel de confianza del 95%.

El tipo de muestreo que se utilizará es probabilístico estratificado, dado que todos los docentes tienen la misma probabilidad de ser elegidos y se han establecido estratos según el área académica en la que laboran, lo que garantiza la representatividad del estudio (Vizcaíno Zúñiga *et al.*, 2023). La muestra quedó compuesta por 92 docentes.

**Tabla 2.**

*Muestra de docentes según área de enseñanza*

Área de enseñanza	n
Ciencias y Humanidades	38
Tecnología y Producción	54
<b>Total</b>	<b>92</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.

Los criterios de inclusión para esta investigación consideran a docentes que tengan entre 25 y 65 años, que estén laborando activamente en el instituto desde hace al menos seis meses, y que acepten participar voluntariamente en el estudio. Además, deberán contar con un contrato formal (nombrado o contratado) durante el periodo de estudio.

En cuanto a los criterios de exclusión, se dejará fuera del estudio a los docentes que se encuentren de licencia prolongada, aquellos que no cumplan con el tiempo mínimo de permanencia laboral en el instituto, quienes se nieguen a participar en la encuesta o presenten dificultades cognitivas que impidan una comprensión adecuada del cuestionario.

Para garantizar la validez del instrumento, se sometió a un proceso de juicio de expertos conformado por docentes e investigadores, con grado de magister quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

De acuerdo con la definición operativa para cuantificar esta variable, se empleará un cuestionario organizado de 18 preguntas, divididas en dos secciones, con el propósito de indagar a fondo las vivencias de los maestros ante esta situación.

Para llevar a cabo el estudio, se solicitó autorización a la directora de la institución involucrada. Una vez que se obtuvo el permiso se explicó a los trabajadores del estudio para obtener su presentación. Para recoger los datos se utilizó una encuesta con la colaboración de los trabajadores. Luego, se procesaron los resultados de las encuestas y se transfirieron al software estadístico SPSS (versión 25), elegido por su amplia funcionalidad y fácil uso. Esto facilitó el estudio de datos en la creación de conclusiones utilizando diversas técnicas estadísticas disponibles en el software.

Durante el análisis, se cuidó la privacidad y confidencialidad de los participantes, priorizando su bienestar. Como sostiene Yate (2020), lo considerado por la instancia deontológica se tomó en cuenta a nuestra investigación los principios como no maleficencia, es crucial en la investigación proceder con precisión, evitando modificar o falsificar la información, con respecto a beneficencia, implica actuar correctamente, fomentando el bienestar en la comunidad y en la investigación. De igual modo, el principio de autonomía, permite tomar decisiones razonadas y coherentes, finalmente, el principio de justicia, facilita la actuación equitativa, previene la discriminación y fomenta la equidad.

**Tabla 3.**

*Valores de confiabilidad del instrumento de Acoso Laboral. Estadísticas de fiabilidad*

Alfa Cronbach	de N de elementos
,976	18

*Nota:* Se calculó la variable Acoso Laboral según el coeficiente Alfa de Cronbach. El valor obtenido como resultado fue 0,976, lo cual indica que tiene un alto nivel de confiabilidad.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 4.**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa Cronbach	de N de elementos
,957	18

*Nota.* Se calculó la variable Conocimiento de Normativas Legales según el coeficiente Alfa de Cronbach. El valor obtenido como resultado fue 0,957, lo cual indica que tiene un alto nivel de confiabilidad.

**Fuente:** Elaboración Propia.

### 3. Resultados

#### 3.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 5.**

*Niveles de distribución de la variable 1: Acoso Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	14	15,2
MEDIO	46	50,0
ALTO	32	34,8
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 5 se muestra que el 15,2% de los trabajadores de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que el Acoso Laboral es baja, a si mismo el 50% de los trabajadores opina que el acoso laboral se encuentra en un nivel medio, por último, el 34,8%, precisa que el acoso laboral es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 6.**

*Niveles de distribución de la dimensión 1: Tipo de Acoso*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	14	15,2
MEDIO	50	54,3
ALTO	28	30,4
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 6 se muestra que el 15,2% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que el tipo de acoso es baja, asimismo, que el 54,3 % de los docentes opina que el tipo de acoso se encuentra en nivel medio, por último, el 30,4% precisa que el tipo de acoso es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 7.**

*Niveles de distribución de la dimensión 2: Frecuencia del Acoso*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	20,7
MEDIO	47	51,1
ALTO	26	28,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 7 se muestra que el 20,7% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que la frecuencia del acoso es baja, asimismo, que el 51,1% de los docentes opina que la frecuencia del acoso se encuentra en nivel medio, por último, el 28,3% precisa que la frecuencia del acoso es alta.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 8.**

*Niveles de distribución de la dimensión 3: Impacto del Acoso*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	15	16,3
MEDIO	51	55,4
ALTO	26	28,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 8 se muestra que el 16.3% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que el impacto del acoso es baja, asimismo, que el 55.4% de los docentes opina que el impacto del acoso se encuentra en nivel medio, por último, el 28.3% precisa que el impacto del acoso es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 9.**

*Niveles de distribución de la variable 2: Conocimiento de Normativas Legales*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	11	12,0
MEDIO	47	51,1
ALTO	34	37,0
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 9 se muestra que el 12,0% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que el conocimiento de normativas legales es baja, asimismo, que el 51,1% de los docentes opinan que el conocimiento de normativas legales se encuentra en nivel medio, por último, el 37,0% precisa que el conocimiento de normativas legales es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 10.**

*Niveles de distribución de la dimensión 1: Conocimiento Teórico*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	18	19,6
MEDIO	42	45,7
ALTO	32	34,8
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 10 se muestra que el 19,6% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que el Conocimiento Teórico es baja, asimismo, que el 45,7% de los docentes opina que el Conocimiento Teórico se encuentra en nivel medio, por último, el 34,8% precisa que el Conocimiento Teórico es alto.

**Tabla 11.***Niveles de distribución de la dimensión 2: Aplicación Práctica*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	13	14,1
MEDIO	52	56,5
ALTO	27	29,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 11 se muestra que el 14,1% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que la aplicación práctica es baja, asimismo, que el 56,5% de los docentes opina que la aplicación práctica se encuentra en nivel medio, por último, el 29,3% precisa que la aplicación práctica es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Tabla 12.***Niveles de distribución de la dimensión 3: Actitud Preventiva*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	9,8
MEDIO	51	55,4
ALTO	32	34,8
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla 12 se muestra que el 9,8% de los docentes de la Institución del sector público, Pueblo Libre opina que la actitud preventiva es baja, asimismo, que el 55,4% de los docentes opina que la actitud preventiva se encuentra en nivel medio, por último, el 34,8% precisa que la actitud preventiva es alto.

**Fuente:** Elaboración Propia.

### 3.2. Análisis inferencial

#### 3.2.1 prueba de Normalidad

**Tabla 13.***Corrección de significación de Lilliefors*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acoso laboral	,080	92	,199	,974	92	,063
Conocimiento de normativas legales	,138	92	,000	,970	92	,031

*Nota.* En la tabla 13 se puede observar la prueba de Kolmogoroy-Smirnoy, dado que el tamaño de la muestra es igual a 92. De ella la significancia (Sig.) de la variable Acoso Laboral es mayor a 0.05 (Sig.=0.199) lo cual no rechaza la hipótesis nula de normalidad, sin embargo, en la variable Conocimiento de Normativas Legales, la significancia (Sig.) resulto menor a 0.05 (Sig.=0.000), que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad (no siguen una distribución normal). Dado que, una de las variables no sigue una distribución normal, se produce a utilizar la correlación de Spearman (Prueba no paramétrica), para las pruebas de hipótesis.

### 3.2.2 Prueba de hipótesis específica y general

#### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación significativa entre el Tipo de acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**H1:** Existe relación significativa entre el Tipo de acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**Tabla 14.**

*Niveles de correlación del Tipo de Acoso y Conocimiento de Normativas Legales. Correlaciones*

			Conocimiento de normativas legales	Tipo de Acoso
Rho de Spearman	Conocimiento de normativas legales	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Tipo de Acoso	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 14, el análisis de correlación de Spearman revela una relación positiva alta Y estadísticamente significativa entre el Tipo de Acoso y Conocimiento de normativas legales. El valor de rs (0.795) indica una correlación positiva, en el valor p- valor (<0.000) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), lo que significa que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, con un 95% de confianza, podemos afirmar que existe una relación positiva, alta y significativa entre el tipo de acoso y conocimiento de normativas legales. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

#### Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa entre la Frecuencia del acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**H2:** Existe relación significativa entre la frecuencia de acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**Tabla 15.**

*Niveles de correlación de Frecuencia del Acoso y Conocimiento de Normativas Legales. Correlaciones*

			Conocimiento de normativas legales	Frecuencia del Acoso
Rho de Spearman	Conocimiento de normativas legales	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Frecuencia del Acoso	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 15, el análisis de correlación de Spearman revela una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la frecuencia de acoso y conocimiento de normativas legales. El valor de rs (0.851) indica una correlación positiva, el valor p-valor (<0.000) es menor que el nivel de significancia común ( $\alpha=0.05$ ), lo que significa que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, con un 95% de confianza, podemos afirmar que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre la frecuencia del acoso y conocimiento de normativas legales. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación significativa entre el impacto del acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**H2:** Existe relación significativa entre el impacto del acoso y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**Tabla 16.**

*Niveles de correlación de Impacto del Acoso y Conocimiento de Normativas Legales. Correlaciones*

			Conocimiento de normativas legales	Impacto del Acoso
Rho de Spearman	Conocimiento de normativas legales	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Impacto del Acoso	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 16, el análisis de correlación de Spearman revela una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el impacto del acoso y conocimiento de normativas legales. El valor de rs (0.853) indica una correlación positiva, el valor p-valor (<0.000) es menor que el nivel de significancia común ( $\alpha=0.05$ ), lo que significa que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, con un 95% de confianza, podemos afirmar que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre el impacto del acoso y conocimiento de normativas legales. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

## Hipótesis general

**Ho:** No existe relación significativa entre el acoso laboral y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**H2:** Existe relación significativa entre el acoso laboral y Conocimiento de Normativas Legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre durante el año 2025.

**Tabla 17.**

*Niveles de correlación del Acoso Laboral y Conocimiento de Normativas Legales. Correlaciones*

			<b>Acoso laboral</b>	<b>Conocimiento de normativas legales</b>
Rho de Spearman	Acoso laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Conocimiento de normativas legales	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* En la tabla 17, el análisis de correlación de Spearman revela una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el acoso laboral y conocimiento de normativas legales. El valor de rs (0.871) indica una correlación positiva, el valor p-valor (< 0.000) es menor que el nivel de significancia común ( $\alpha=0.05$ ), lo que significa que la correlación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, con un 95% de confianza, podemos afirmar que existe una relación positiva, fuerte y significativa entre el acoso laboral y conocimiento de normativas legales. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

## 4. Discusión

En relación con el objetivo general, se planteó si existió una relación significativa entre el acoso laboral y el conocimiento de normativas legales en docentes en el instituto público del distrito de Pueblo Libre durante el año 2025. Esto en base a los aportes de Romero (2019), quien señala que el conocimiento legal fortalece la capacidad del trabajador para actuar ante vulneraciones de derechos, aumentando su seguridad y su confianza en el desarrollo profesional.

Con los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se evidencia una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa, lo cual nos indica que, a mayor nivel de conocimiento de normativas legales, hay menor incidencia de acoso laboral reportada. Con este resultado nos permite saber que el conocimiento legal es muy importante que actúa como un factor de protección frente a situaciones de acoso en el entorno laboral.

Respecto al primer objetivo específico planteado, se analizó la relación entre el tipo de acoso y el conocimiento de normativas legales. Los datos mostraron una importante relación positiva lo que nos permite indicar que los docentes con mayor conocimiento legal reportan menos acoso verbal, psicológico o físico. Esta relación se puede entender como que las conductas de acoso se reducen ante personas con la mayor capacidad de identificar y reaccionar ante situaciones vulnerables.

En cuanto al segundo objetivo específico, relacionado con frecuencia de acoso y conocimiento de normativas legales se identificó una correlación positiva es muy alta y significativa.

Es decir, que aquellos docentes que desconocen de las normas legales son más vulnerables a sufrir cualquier acoso de manera repetida, lo que nos hace ver la importancia de la formación legal como una acción preventiva dentro de las instituciones laborales.

Por último, el objetivo específico, el análisis del impacto del acoso y relación de normativas legales, también nos mostró una correlación positiva muy alta y significativa. Este hallazgo refuerza la idea él porque es importante saber de las normas legales que nos ayuda a disminuir las consecuencias del acoso, mejorando al bienestar emocional y la estabilidad en el trabajo del personal docente.

## 5. Conclusiones

En cuanto al objetivo general se determinó que existe una conexión importante entre el acoso laboral y el conocimiento de las normativas legales está fuertemente relacionado en el instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025. Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman ( $r=0.871$ ,  $p < 0.000$ ) da a entender que, si los profesores tuvieran más información sobre el conocimiento de normativas legales, disminuiría los casos de acoso y se sentirían más seguros para actuar ante ellos.

En cuanto al primer objetivo específico, se logró determinar la relación entre el tipo de acoso y el conocimiento de normativas legales en el instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025 los resultados mostraron una correlación positiva alta y significativa de  $r_s = 0.795$ . esto indica que los profesores que están más al tanto de sus derechos laborales suelen identificar y evitar mejor las distintas formas de acoso, lo que ayuda a prevenirlo y denunciarlo.

Respecto al segundo objetivo específico se determinó que la frecuencia del acoso y el y el conocimiento de normativas legales en el instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025 los resultados mostraron una correlación muy alta y significativa de  $r_s = 0.851$  esto sugiere que los docentes que saben menos de las normativas legales son más vulnerables a sufrir hostigamiento seguido, resaltando lo necesario que es importante dar capacitaciones legales en las instituciones.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que el impacto del acoso laboral y el conocimiento de normativas legales acoso en el instituto del sector público en Pueblo Libre 2025. Los resultados mostraron una correlación positiva alta y significativa  $r_s = 0.853$ . Indicando que no conocer las leyes empeora los resultados del acoso tanto en lo emocional como en lo profesional. Por lo tanto, promover el acceso y entendimiento de las leyes laborales puede reducir los efectos negativos del acoso en los docentes.

## 6. Referencias

- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Dejours, C. (1998). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía Editorial.  
<https://www.topia.com.ar/articulos/la-banalizaci%C3%B3n-de-la-injusticia-social>.
- Díaz, M. y Rodríguez, C. (2025). *Impacto del acoso laboral en docentes de educación superior en Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.  
<https://doi.org/10.1201/9780429462528>

- González, A. (2017). El papel de las autoridades institucionales frente al acoso laboral docente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 42(3), 65-80. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339002/html/>
- González, M. y Torres, V. (2023). *Formas de acoso laboral y respuesta institucional en instituciones públicas de Pueblo Libre*. Instituto de Investigación Educativa de Lima. <https://acortar.link/yM92YE>
- Gutiérrez, J. y García, L. (2023). Acoso laboral en docentes de secundaria de Puno: Un estudio cuantitativo. *Revista Peruana de Psicología Laboral*, 9(1), 44-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9254979>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana y en el trabajo*. Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2014). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral: Distinguer le vrai du faux*. Pocket. <https://acortar.link/qdnjMc>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Martínez, D. y Rodríguez, L. (2024). *Prevalencia del acoso laboral en docentes de secundaria en San Juan de Lurigancho*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2020). *Informe anual sobre condiciones laborales en el sector público*. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Muñoz-Chávez, R. y López-Chau, D. (2022). Relación entre acoso laboral y satisfacción docente: un enfoque predictivo. *Revista Mexicana de Psicología*, 39(2), 75-92.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Un estudio global*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Estadísticas de acoso laboral en América Latina*. <https://www.ilo.org>
- Portelada, A., Candeias, A. A. y João, F. (2024). Acoso laboral en docentes portugueses: Incidencia y consecuencias. *Revista Iberoamericana de Psicología Educativa*, 16(1), 22-39.
- Sampieri, R. H. (2014). *Fundamentos de investigación* (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

### Contribuciones de los/as autores/as:

**Conceptualización:** Flores Capristan, Karla Alejandra; **Software:** Herbas Huaraca, Mavil Rosa; **Validación:** Perez Rodriguez Walter Ernesto; **Análisis formal:** Herbas Huaraca, Mavil Rosa; **Curación de datos:** Zavala Ordinola, Brayan Alessander; **Redacción-Preparación del borrador original:** De Mora Vasquez, Susana Mercedes; **Redacción-Re- visión y Edición:** Cavero, Abraham Nicolas **Visualización:** Flores Capristan, Karla Alejandra; **Supervisión:** Mayurí Morón, Mariel; **Administración de proyectos:** Huillca Cavero, Abraham Nicolas **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Flores Capristan, Karla Alejandra, Herbas Huaraca, Mavil, Zavala Ordinola, Brayan Alessander, De Mora Vasquez, Susana Mercedes, Cavero, Abraham Nicolas, Mayurí Morón, Mariel.

**Financiación:** no financiamiento externo.

**Agradecimientos:** El presente texto nace en el marco del proyecto *Acoso laboral y conocimiento de normativas legales en docentes de un instituto del sector público en Pueblo Libre, 2025*. Agradezco profundamente la colaboración de las autoridades institucionales y docentes participantes por su disposición y compromiso con la investigación. Asimismo, reconozco el apoyo brindado por la comunidad académica que ha permitido reflexionar de manera crítica sobre la prevención del acoso laboral y la importancia del conocimiento de las normativas legales en el ámbito educativo público.

### AUTOR/ES:

**Brayan Alessander Zavala Ordinola**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Estudiante universitario de Derecho con sólida formación en principios jurídicos y valores éticos. Enfocado en el aprendizaje del marco legal nacional y los procedimientos judiciales, con interés particular en la defensa de los derechos humanos y la justicia social. Motivado por contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, busca aplicar sus conocimientos legales para la resolución de conflictos y el fortalecimiento del estado de derecho.  
[bazavalaz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bazavalaz@ucvvirtual.edu.pe)

**Mariel Mayurí Morón**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Estudiante de Educación Inicial dedicada al desarrollo integral de los niños en sus primeros años. Con conocimientos en didáctica infantil, psicología del aprendizaje y diseño de actividades creativas, se interesa en generar ambientes seguros, inclusivos y estimulantes. Comprometida con la formación de valores y la promoción del juego como herramienta fundamental para el aprendizaje.  
[mmayurim4@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mmayurim4@ucvvirtual.edu.pe)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0009-0005-0081-480X>

**Susana Mercedes De Mora Vasquez**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Estudiante de Educación Primaria con interés en el desarrollo académico y personal de los niños en edad escolar. Formada en planificación curricular, técnicas pedagógicas y estrategias de enseñanza inclusiva, busca promover el aprendizaje significativo y el pensamiento crítico. Comprometida con la formación en valores, la atención a la diversidad y la mejora continua de la calidad educativa.

[smorav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:smorav@ucvvirtual.edu.pe)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0009-0001-9338-663X>

**Karla Alejandra Flores Capristan**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Estudiante de Educación Inicial con vocación de servicio y amor por la enseñanza de los más pequeños. Posee formación en desarrollo infantil, planificación de actividades lúdicas y estrategias pedagógicas inclusivas. Comprometida con el aprendizaje significativo y el bienestar de los niños, busca promover valores y habilidades socioemocionales para contribuir al desarrollo integral en la primera infancia.

[kafloresca1098@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kafloresca1098@ucvvirtual.edu.pe)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0009-0004-7708-8511>

**Mavil Rosa Herbas Huaraca**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Estudiante de Contabilidad con conocimientos en registro contable, análisis financiero y normas tributarias. Responsable y comprometida con el aprendizaje continuo, interesada en la gestión eficiente de recursos y la transparencia financiera. Orientada al trabajo en equipo y la solución de problemas, busca aportar sus habilidades para el desarrollo económico y la correcta administración de las organizaciones.

[mherbas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mherbas@ucvvirtual.edu.pe)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0009-0000-4047-7805>

**Abraham Nicolas Huillca Caverro**  
Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Policía con experiencia en seguridad ciudadana, comprometido con el servicio público y la prevención del delito. Actualmente cursa estudios universitarios de Psicología, lo que le permite fortalecer sus habilidades en el manejo de crisis, la comunicación efectiva y la comprensión del comportamiento humano. Interesado en la promoción del bienestar mental y la atención comunitaria, combina la práctica policial con la formación académica para contribuir de manera integral a la seguridad y la salud emocional de la población.

[ahillcaca18@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ahillcaca18@ucvvirtual.edu.pe)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0009-0009-6727-0906>