

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“ACOSO LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Bach: ALVAREZ SAUCEDO MANUE ELÍ

ASESOR

MG.: DENNIS MERA QUEZADA
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3772-1923

LINEA DE INVESTIGACIÓN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CHICLAYO – PERU

2025



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **DENNIS ANTONIO MERA QUEZADA** asesor (a) del Programa/Escuela de EPSICOLOGÍA ; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **“ACOSO LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO,2024”**; presentado por el (la) estudiante

ALVAREZ SAUCEDO MANUE ELÍ

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 10 de setiembre del 2024



Ms. Ps. Dennis Mera Quezada
Psicólogo - CPs. 14167



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

En Chiclayo, a los veinticuatro días del mes de enero del año dos mil veinticinco, ante el Jurado constituido por:

PRESIDENTE : **MG. HIMELDA SEGOVIA BRAVO**
SECRETARIO : **MG. RUBEN TORO REQUE**
VOCAL : **MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA**

El Graduado : **ALVAREZ SAUCEDO MANUEL ELI**

El título de la Tesis a sustentar es: **ACOSO LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO, 2024;**

Para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGIA**, obteniendo el siguiente calificativo: aprobado por MAYORIA

MG. HIMELDA SEGOVIA BRAVO
Presidente

MG. RUBEN TORO REQUE
Secretario

MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA
Vocal

DEDICATORIA

Dedico la culminación de mi trabajo e investigación a Dios, a mi sr. Padre, madre, hermana y esposa, que siempre me apoyaron.

ALVAREZ SAUCEDO MANUE ELÍ

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y la salud lo cual ha permitido el logro de mis metas profesionales

A mis padres por su constante apoyo

ALVAREZ SAUCEDO MANUE ELÍ

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
Justificación	14
Objetivos	14
Hipótesis	14
II. DESARROLLO	15
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo de Investigación	22
3.2 Diseño de Investigación	22
3.3 Variables y Operacionalización	22
3.4 Población, muestra y muestreo	26
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.6 Procedimiento de recolección de datos	28
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
3.8 Consideraciones éticas	29
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1 Presentación de resultados	29
4.2 Discusión de resultados	37
V. CONCLUSIONES	38
VI- RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1 Relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	29
Tabla 2 Nivel de acoso laboral en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	30
Tabla 3 Nivel del clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024	31
Tabla 4 Relación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	32
Tabla 5 Relación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	33
Tabla 6 Relación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	34
Tabla 7 Relación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	35
Tabla 8 Relación entre el acoso laboral y la dimensión condiciones laborales los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	36

Índice de Figuras

<i>Figura 2</i> Nivel de acoso laboral en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.	30
<i>Figura 3</i> Nivel del clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024	31

Resumen

El presente estudio se planteó como objetivo, determinar la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo, 2024, el cual tuvo un foque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, considerando una muestra de 100 trabajadores de ambos sexos. Para la medición de acoso laboral se utilizó el cuestionario de (Flores, 2018) y para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de Sonia Palma Carrillo (2004). Dentro de los principales resultados se halló que existe correlación entre las variables (0,822) así como nivel alto de acoso laboral (77%) y nivel alto de clima organizacional (78%). Se concluye que, a mayor nivel acoso laboral y mayor nivel de clima organizacional.

Palabras claves: Acoso laboral, clima organizacional, trabajadores, dimensiones, niveles, cuestionarios

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between workplace harassment and the organizational climate in the workers of a private company in Chiclayo, 2024, which had a quantitative approach with a non-experimental design of a correlational descriptive type, considering a sample of 100 workers of both sexes. To measure workplace harassment, the questionnaire by (Flores,218) was used and for the organizational climate variable, the questionnaire by Sonia Palma Carrillo (2004) was used. Among the main results, it was found that there is a correlation between the variables (0.822) as well such as a high level of workplace harassment (77%) and a high level of organizational climate (78%). It is concluded that, the higher the level of workplace harassment and the higher the level of organizational climate

Keywords: Workplace harassment, organizational climate, workers, dimensions, levels, questionnaires

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo moderno, el talento humano es uno de los principales y más importantes recursos con los que cuenta una organización, ya que representa el motor y la base para todos los procesos y desarrollo organizacional; es por ello que, en los últimos años, las empresas vienen sumando esfuerzos para mejorar las condiciones en las que los colaboradores desarrollan sus actividades, ya que diversos estudios han demostrado que el ambiente satisfactorio de trabajo, tiene un impacto positivo en la productividad y desempeño (Gómez,2021)

Por otro lado, el hostigamiento y acoso en el ámbito de trabajo, generan afectación a nivel físico y mental en los colaboradores, generando impacto negativo para la cadena productiva en las organizaciones, es por ello del incrementado de estudios acerca de esta problemática, los cuales buscan identificar los diversos factores que tienen una actuación preponderante en este fenómeno a fin de proporcionar soluciones valederas y sostenibles. (Dujo, 2021)

Los comportamientos de agresión recurrentes en algunas organizaciones por su prevalencia y frecuencia son consideradas comunes y se ven envueltas dentro de una percepción de normalidad por los propios colaboradores, esto acarrea una problemática latente que convierte al acoso dentro del trabajo una bomba de tiempo y una gran amenaza para el óptimo crecimiento organizacional y la gestión del personal. (Mogollón et al.,2023)

Es por ello que, que se puede establecer relación directa e indirecta entre las conductas hostiles y la salud mental, considerando que son varones y mujeres quienes están expuestos al padecimiento del mismo, siendo el sexo femenino quien posee mayor probabilidad de padecer acoso de tipo sexual dentro de las organizaciones (Ahumanda et al.,2021)

Los actos de acoso y menoscabo dentro del ámbito laboral generan consecuencias negativas para quienes lo padecen, como al sistema organización, así como a sus procesos, sin embargo; sus efectos traspasan las barreras de la legalidad y las normativas, sino que, afectan al sistema organizativo e interpersonal ya que violan las normas sociales (OIT, 2022).

Corrales (2021), considera que una de las problemáticas mas comunes dentro de las empresas, está relacionada con comportamientos de agresión y acoso entre y hacia los colaboradores y que; aunque desde la legislación se vienen proponiendo estrategias y agotando esfuerzos, aún no se ha podido erradicar situaciones en las que el clima, el desempeño y las relaciones laborales se ven afectados de tal manera que los vínculos contractuales llegan a finiquitarse.

Es por ello que la presente investigación se plantea importantes interrogantes como; ¿existe relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en los colaboradores de una empresa de Chiclayo, a la espera de encontrar respuesta a través de los resultados.

En el mismo sentido, conlleva a sustentar el objeto del presente trabajo en cuanto es importante desde una perspectiva práctica, ya que aborda una problemática latente que involucra y afecta a las organizaciones en la actualidad, así mismo; permitirá mayor conocimiento respecto al impacto que el acoso laboral tiene en los trabajadores, los procesos organizacionales, así como en el entorno dónde desarrollan sus actividades. Desde una perspectiva económica, los resultados del presente estudio; permitirán diseñar planes estratégicos que faciliten la reducción de costos indirectos ocasionados por la afectación de la salud y la seguridad de los trabajadores, desde el punto de vista social se fundamenta en que los datos arribados en la presente investigación, sirve como punto de partida para futuros estudios, así como base referencial para instituciones públicas y privadas interesadas en la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas, en ese sentido, metodológicamente, la presente investigación cobra importancia ya que hace uso del enfoque cuantitativo para el proceso de análisis del problema de investigación planteado, con el objeto de una mayor y profunda comprensión de las variables en estudio, haciendo uso de instrumentos de medición válidos y confiables para la recolección de datos; del mismo modo contará con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, aplicando una técnica muestral no probabilística de tipo censal, asegurando la representatividad de la población estudiada.

Objetivo general

- Analizar la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.

Objetivo específico

- Medir el nivel de acoso laboral en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Medir el nivel del clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Establecer la relación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Establecer la relación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Establecer la relación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Establecer la relación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Establecer la relación entre el acoso laboral y la dimensión condiciones laborales los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.

Hipótesis

Hipótesis general

- Existe relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo, 2024.

Hipótesis específicas

- Existe relación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe relación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.

- Existe relación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe relación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe relación entre el acoso laboral y la dimensión condiciones laborales los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

II. DESARROLLO

El acoso laboral se caracteriza por ser una manera de agresión psicológica que menoscaba la salud mental del trabajador, afectando su desempeño y su vida personal, produciendo conductas de aislamiento y baja autoestima. (Hamre et al., 2022).

El acoso es una forma de ejercer violencia sobre otra persona, con la finalidad de limitar sus redes de comunicación, debilitar sus relaciones interpersonales, afectar su imagen y provocar el abandono del lugar del trabajo de la víctima (Leymann, 1980. Citado por Ferrer, 2021).

El acto de acosar se caracteriza por la acción deliberada de dañar o lastimar a otra persona con la intención de alejarla del entorno de trabajo (Ochoa et al., 2021).

La acción de acosar es denominada también terror psicológico en el entorno laboral ya que produce intimidación y amenaza a gran escala, produciendo debilitamiento de los recursos de afrontamiento a nivel mental (Glorio y Carbia, 2018).

El acoso laboral, tiene como objeto el control y el poder sobre la otra persona, así como mantener a la víctima en una posición sumisa y de defensa (Camacho y Mayorga, 2017).

El acoso laboral se caracteriza por las conductas de hostigamiento y amenaza, las cuales aseguran la desprotección de la víctima, con el objetivo de transgredir sus derechos y posibilidades de defensa dentro del entorno laboral (Cabrera, 2017).

Las conductas de acoso, son aquellas que debilitan la dignidad y la estima de la persona, impidiendo cualquier forma de defensa y protección de la víctima ante posible ayuda o salida (Montoya et al., 2017).

Desde la perspectiva psicopatológica, Piñuel, (2001), considera que el acoso laboral tiene consecuencias psicopáticas, las cuales están alimentadas de dos factores:

- a) La conceptualización; desde esta perspectiva psicopatológica se debe entender que la organización jerarquizada del trabajo, refuerza a las manifestaciones de acoso laboral, sin embargo, desde una óptica de las relaciones interpersonales, es necesario que psicológicamente existen características particulares en las que se distingue a un sujeto con perfil de acosador, es por ello que; la personalidad psicopática responde a la línea que persigue la predisposición de patrones de la personalidad que anticipan comportamientos violentos y narcisistas.
- b) Las implicaciones prácticas en la gestión de los casos en el ámbito laboral; es necesario tomar conciencia sobre los daños que produce el acoso sobre las personas que lo padecen, es así que, se advierte la necesidad de ofrecer a las víctimas, tratamientos integrales a fin de contrarrestar los efectos antes de dar soluciones o medidas paliativas como el cambio de área de trabajo.

Desde un análisis sociolaboral, Dolores (2002), sostiene que las personas víctimas de acoso suelen acudir en ocasiones a instituciones o gremios en busca de ayuda como sindicatos o grupos de ayuda entre otros, es entonces dónde se inician procedimientos e investigaciones sobre el fenómeno acontecido, siendo el acoso atendido a nivel procedimental administrativo, siguiendo una línea en ocasiones legal, la cual también logra tener impacto en la salud psicológica de la persona afectada.

- a) La jerarquización del acoso, considera que, existen un grupo de riesgos psicosociales como la falta de control y la falta de apoyo social, las cuales facilitan la manifestación de conductas de acoso, exponiendo las deficiencias de la organización, permitiendo tener otra óptica del acoso, ya

que no solo es el perfil de la personalidad del acosador, son también las condiciones del trabajo quienes juegan un papel preponderante.

b) Implicaciones prácticas en la gestión de los casos en el ámbito laboral; Las implicancias del acoso laboral se distinguen a dos niveles:

- A nivel individual: Se expresa todo en cuanto la persona afectada, renuncia y/o rompe vínculo con la entidad para recurrir a la vía judicial, iniciando un proceso de investigación, corroboración y esclarecimiento de los hechos.
- A nivel colectivo: Se considera necesario acortar e eliminar todo nexo de la víctima con la situación de hecho, asegurando la estabilidad y protección de la persona, iniciándose un proceso de evaluación de riesgos psicosociales a fin de prevenir hechos futuros.

Dentro de las dimensiones de la variable hostigamiento laboral o mobbing encontramos al:

a) Desprestigio laboral: El cual se caracteriza por los mensajes y conceptos negativos realizados a la imagen de una persona, las cuales pueden ser intencionados y con fines de exclusión (Cortés, 2021).

Del mismo modo, aquellas personas víctimas de mensajes de desprestigio suelen tener afectación a su productividad y desmotivación hacia las tareas asignadas. (Vizcarra, 2021).

b) Entorpecimiento del progreso: Se caracteriza por la acción deliberada de interrumpir con las tareas o procesos de un trabajador, la cual tiene como objetivo impedir la culminación de una actividad asignada (Cortés, 2021). El entorpecimiento suele ser una de las principales manifestaciones del hostigamiento, generando en la víctima ansiedad, frustración y sentido de inutilidad (Almanza & Marulanda, 2022). Del mismo modo, el entorpecimiento puede tener diversas manifestaciones como; así como asignación de tareas intrascendentes, escasez de recursos y de tiempo para la realización de una tarea entre otras. (Mamani, 2020).

c) Bloqueo de la comunicación: Identificada como una de las principales formas de hostigamiento, ya que se caracteriza por la ruptura de canales de

comunicación hacia la persona objetivo, evitando que cuente con la información necesaria y oportuna para realizar una tarea, así como exclusión de diálogos entre equipos (Cortés, 2021).

- d) Intimidación encubierta: Se caracteriza por ser una forma de hostigamiento encubierto, manifestado de forma pasiva, pero que persigue el control y la exclusión de la víctima (Cortés, 2021).

Otra forma de ejercer la intimidación encubierta es proporcionando información errónea o la manipulación a que la víctima cometa errores o tome decisiones equivocadas. (Guerrero, 2017).

- e) Intimidación manifiesta: Es la expresión abierta y clara de hostigamiento hacia otra persona, provocando sensación de temor y desprotección de la víctima, entre las manifestaciones más comunes están el acoso sexual, agresiones físicas y verbales (Cortés, 2021).
- f) Desprestigio personal: Caracterizada por conductas de menoscabo y daño hacia la imagen e integridad social de la víctima, haciendo uso de información distorsionada y mal intencionada con el propósito de deteriorar su reputación (Cortés, 2021).

En cuanto a la variable Clima organizacional, autores la definen como aquel ambiente que proporciona el desarrollo de las relaciones humanas de forma armoniosa y facilita el adecuado desempeño de los trabajadores (Guerrero, 2017).

Chiavenato (1999, p. 45), citado por Hidalgo et al., (2020) es el espacio que permite la exteriorización de las necesidades y demandas de los colaboradores y de la organización.

Según García (2020) es el espacio atmosférico que permite la gestión de valor de una empresa y que funciona como indicador del estado actual de la organización.

Es el espacio que está conformado por las actitudes, pensamientos y sentimientos de los trabajadores en relación con la empresa y que proporciona información necesaria para la toma de decisiones (Mamani, 2023).

El clima organizacional constituye el conjunto de valores compartidos por los colaboradores y que permite comprender la perspectiva de los mismos hacia la empresa (Palma, 2004).

Es un ambiente social, dónde los trabajadores exponen sus necesidades y objetivos, así como la expresión del nivel e compromiso con la organización (Chiang et al., 2007).

Es un entorno dónde los trabajadores se sienten valorados, y parte de la organización, manifestando su compromiso y lealtad organizacional (Pérez et al., 2023)

Dimensiones de la variable clima organizacional

Palma (2004) sostiene que el clima organizacional está conformado por 5 factores o dimensiones:

- a) Autorrealización, Esta referida a la percepción que tiene el colaborador sobre las condiciones y posibilidades que le ofrece en entorno laboral para desarrollar sus actividades o tareas (Palma, 2004). En este contexto, el colaborador evalúa las posibilidades de crecimiento y desarrollo que le pueda proporcionar la organización (Salas, 2018).
- b) Involucramiento laboral: Se caracteriza por el nivel de compromiso que el colaborador tenga hacia la organización el cual va a determinar el cumplimiento de metas y tareas asignadas (Palma, 2004). Del mismo modo, el involucramiento está relacionado con el incremento de la productividad y la disminución del ausentismo (Puma & Estrada, 2020). En el mismo sentido, está relacionado con la retención del talento humano, así como la adaptación a situaciones críticas (Omar et al., 2016).
- c) Supervisión: Está relacionado a la percepción del colaborador sobre la importancia y utilidad del proceso de monitoreo, apoyo y acompañamiento respecto al desarrollo de las tareas y el cumplimiento de las metas. (Palma, 2004). En el mismo sentido, la existencia de una supervisión efectiva es el acompañamiento dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje, logrando un mejor desempeño y adaptación (Belkys, 2011). Asimismo, es necesario e importante generar espacios de confianza y retroalimentación,

dónde los colaboradores puedan expresar sus dudas e inquietudes, así como alternativas de solución. (Capuano, 2004).

- d) Comunicación: Reflejada en la claridad, fluidez, precisión y efectividad en la información proporcionada como proceso y funcionamiento interno de la organización, proporcionando mejor relación entre los colaboradores (Palma, 2004). La comunicación dentro de la organización debe ser efectiva y precisa a través de todos los medios y canales de comunicación, siendo oportuna y concisa para asegurar el cumplimiento de las tareas. (Guzmán, 2006).
- e) Condiciones laborales: Está referida a los medios y recursos materiales, así como a las condiciones de bienestar y desarrollo personal proporcionados por la organización, que permitan un adecuado y óptimo desarrollo de las tareas (Palma, 2004). Así mismo, las condiciones laborales pueden tener una influencia importante en el desempeño laboral de los colaboradores (Zeballos, 2019). En ese sentido, uno de los estímulos de gran impacto es el salario, el cual rige el comportamiento de los colaboradores, manteniendo el nivel motivacional de los colaboradores, permitiendo el cumplimiento de metas, el cual está estrechamente relacionado con la satisfacción y la retención de talento.

Datos y Hallazgos más importantes y relevantes

En Ecuador Paredes et al. (2022) analizaron el “*Nivel de acoso laboral en trabajadores de construcción de Cuenca*”, con un enfoque cuantitativo de tipo básica con alcance descriptivo, con diseño no experimental, considerando una muestra de 350 sujetos. Dentro de los principales resultados se registró que el 18%, sufre de acoso y que el 57% lo ha padecido alguna vez, concluyendo que los trabajadores ecuatorianos son víctimas de acoso laboral por parte de su empleador.

En Italia Casanovas et al. (2022) estudiaron el “*Nivel de acoso laboral en trabajadores de Acireale*”, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo básica de tipo descriptivo correlacional, considerando una muestra de 490 colaboradores. Los resultados indican que el 15.3% de trabajadores ha padecido de acoso (hombre= 12.3%; mujer= 16.4%); el 2.1% sufrió de acoso sexual

(hombre= 1.3%; mujer= 2.4%) y el 2.3% ha sufrido de acoso racial (hombre= 3.1%; mujer= 2%) (La torre et al., 2022); concluyendo que existe acoso laboral en trabajadores italianos.

En Puerto Rico Franceschi et al. (2021), analizaron la *“Relación del acoso laboral con el desempeño laboral en maestros”*, bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo correlacional transversal, considerando una muestra de 202 sujetos, encontró como principales resultados que el nivel de acoso laboral es alto, sobre el desempeño laboral de los educandos, determinando que existe correlación entre las variables, concluyendo que el clima organizacional negativo o tenso hace que sea mayor la predisposición al acoso y que el rendimiento laboral también disminuya

En México Nava et al. (2020) analizaron la *“Presencia del acoso laboral en trabajadores de la industria manufacturera del estado de Sonora”*, el cual tuvo en enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, considerando una muestra constituida de 384 sujetos, Los principales datos indican que el 47% sufrieron acoso, así como que el 53% padeció alguna muestra de hostigamiento, concluyendo que el 50% de colaboradores padece acoso laboral, siendo los principales victimarios los jefes inmediatos

En Ecuador Rosales (2020) estudiaron la *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores administrativos”*, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, considerando una muestra de 402 servidores públicos. Dentro de los principales hallazgos revelan nivel bajo en el clima organizacional en los colaboradores, concluyendo que existe correlación significativa entre ambas variables

En un estudio en Perú Palacios (2020) analizaron la *“Relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en profesionales de la salud de Lima metropolitana”*, bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental, considerando una muestra de 164 profesionales. Los principales resultados indican que el 55% presenta nivel medio y 45% bajo de acoso, mientras que el 91% presenta nivel medio, 5% favorable y 4% desfavorable en clima organizacional, concluyendo que existe correlación entre ambas variables

En un estudio en Perú Crispín y Mendoza (2022) estudiaron la *“Relación entre el acoso laboral y el desempeño en funcionarios de Huancayo”*, bajo un enfoque cuantitativo de nivel básico de tipo correlacional, con diseño no experimental – transeccional, considerando una muestra de 92 sujetos. Los resultados más resaltantes indican que el 56.5% ha padecido acoso, por otro lado 65.2% (60) posee bajo nivel de desempeño, concluyendo que existe correlación entre ambas variables

En un estudio realizado en la provincia de Chota Sánchez y Núñez (2020) analizaron la *“Relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del sector salud”*, el cual tuvo diseño descriptivo transversal y correlacional, considerando una muestra de 155 trabajadores. Dentro de los principales resultados se halló que el 61,3% poseen nivel bajo, el 36,8% nivel medio y el 1,9% nivel bajo de clima laboral, por otro; lado el 65,2% presenta nivel alto, el 30,3% nivel medio y el 4,5% nivel bajo en satisfacción laboral

En un artículo científico Bazalar y Choquehuanca (2020) analizaron la *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Limeña”*, bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, considerando una muestra 101 sujetos. Los principales datos arrojan que existe nivel bajo en el clima organizacional, así como la satisfacción laboral en los trabajadores, concluyendo existe correlación entre ambas

En el Perú el MINJUS (2020) realizó un estudio sobre el *“Nivel de acoso laboral en limeños”*, el cual tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental, considerando una muestra de 560 personas de ambos sexos. Dentro de los principales resultados se reporta que el 97% de las mujeres han sufrido de acoso laboral, siendo principalmente realizados, por los varones, concluyendo que es necesario y urgente afrontar el acoso dentro del ámbito laboral.

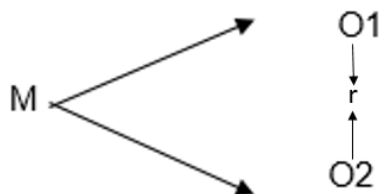
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

El estudio es de tipo básico, desde el enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, con el objetivo de analizar un fenómeno determinado, así como buscar la relación entre las variables (Ortega,2017).

3.2 Diseño de Investigación

En el presente estudio se describirá las variables, a través de su medición psicométrica, sin que se llegue a la manipulación de las mismas (Sánchez eta al., 2018). El esquema de este diseño es el siguiente:



Dónde:

- **M** : Colaboradores de una empresa de Chiclayo
- **V1** : Acoso Laboral
- **V2** : Clima organizacional
- **r** : Relación

3.3 Variables y Operacionalización

3.3.1 Variables

Acoso Laboral

Cúmulo de actitudes y comportamientos constantes de menoscabo hacia otra persona dentro del entorno de trabajo, las cuales pueden tener distintas manifestaciones (Sánchez, 2020).

Clima organizacional

Visión del colaborador respecto al entorno de trabajo, determinando la forma en que este se adapta a la organización (Palma, 2004)

3.3.2 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPREACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
ACOSO LABORAL	Cúmulo de actitudes y comportamientos de constantes de menoscabo hacia otra persona dentro del entorno de trabajo, las cuales pueden tener distintas manifestaciones (Sánchez, 2020).	La evaluación del acoso laboral se enmarcó en base a la afectación que puede llegar a tener todo ámbito de trabajo, sobre la dignidad del trabajador, la salud del trabajador y el desempeño laboral, en donde los datos se recolectaron por medio del cuestionario.	Humillación y rechazo personal	Humillar a la persona ridiculizándola públicamente Hablando de forma maliciosa de su vida privada Haciéndole el vacío	1,7,8,10,11,15	Ordinal Muy frecuente Moderadamente frecuente Poco Frecuente	Cuestionario de Acoso laboral
			Desprestigio profesional	Acusaciones Expresiones de dudas sobre su responsabilidad o capacidad	16,17,18,22		
			Rechazo profesional y violación de la intimidad	Rastrea rechazo Falsas acusaciones	23,27,28,29		
			Degradación profesional	Trato inferior a su grado de capacitación Asignación de tareas desagradables	30,31,32,33		
			Ninguneo aislamiento profesional	Ninguna asignación de tareas Negándole información necesaria	34,35,36,38		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPREACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Visión del colaborador respecto al entorno de trabajo, determinando la forma en que este se adapta a la organización (Palma, 2004)	La variable comportamiento organizacional se mide con un instrumento de recolección de datos conformada por 5 dimensiones: Control organizacional, motivación, relaciones interpersonales, procesos de comunicación, procesos de planificación; con 15 indicadores, expresado en 42 ítems en medidas en escala politómica de Likert.	Realización personal	Progreso Éxito personal Desempeño Capacitación	1,11,16,18,2 6,31,36,41,4 6,51	Ordinal Alto Medio Bajo	Cuestionario/ Escala Clima Laboral (CLSPC)
			Involucramiento o laboral	Compromiso Cumplimiento Eficiencia	2,12,17,19,2 7,32,37,42,4 7,52		
			Supervisión	Brindar apoyo Orientación Acompañamiento	3,13,18,21,2 8,33,33,38,4 3,48,53		
			Comunicación	Información oportuna Interacción	4,14,19,22,2 9,34,39,44,4 9,54		
			Condiciones laborales	Tomar decisiones Integración Logros	5,15,20,23,3 0,35,40,45,5 0,55		

3.4 Población y Muestra de estudio

Población

La población está constituida por los colaboradores de la Consultoría Psicológica E&D Asociados S.R.L, los cuales ascienden a 100.

Muestra

La muestra estuvo constituida por el 100% de colaboradores de la Consultoría Psicológica E&D Asociados S.R.L

Muestreo

La técnica empleada es de tipo censal no probabilístico, considerando el criterio del investigador para elección de los sujetos que formaran parte del presente estudio (sampieri,2010)

Criterios de Inclusión

- Colaboradores de todas las áreas
- Colaboradores internos y externos
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores a nivel nacional

Criterios de Exclusión

- Proveedores
- Clientes
- Colaboradores que no deseen formar parte del estudio

3.5 Técnicas, instrumentos de recolección de datos

Para realizar la medición de las variables se hizo uso de la técnica tipo encuesta, los que permitirán recabar la información necesaria y oportuna para los propósitos de la presente investigación, aplicando cuestionarios independientes, válidos y confiables para conocer los indicadores e ítems de medición.

Cuestionario de Acoso Laboral

- **Autor:** Flores (2018)
- **Objetivo:** Medir la percepción sobre el acoso laboral
- **Número de ítem:** 38 ítems
- **Aplicación:** Individual o grupal
- **Tiempo de administración:** 30 minutos

Descripción del instrumento

Consta de 38 ítems, los cuales miden a través de los indicadores y sub variables, del mismo modo; el instrumento logra una medición directa e indirecta, proporcionando puntuaciones generales y específicas a través de sus dimensiones.

Validez

El instrumento posee validez optima, la cual ha sido determinada a través del análisis proporcionada por profesionales expertos y especialistas respecto a las variables de medición, considerando claridad, consistencia, pertinencia y objetividad.

Confiabilidad

A través del alfa de Cronbach, se determinó un alto índice de confiabilidad (0,833), lo cual permite considerar que el instrumento es consistente y estadísticamente aceptable para medir la variable.

Cuestionario de Clima Organizacional

- Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional
- Autor Original: Escala de clima laboral
- Procedencia: Perú
- Año: 2004
- Ítems: 38
- Administración (aplicación de la encuesta): Individual
- Duración: Aproximadamente 30 minutos
- Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción del instrumento

Consta de 38 ítems, los cuales miden a través de los indicadores y sub variables, del mismo modo; el instrumento logra una medición directa e indirecta, proporcionando puntuaciones generales y específicas a través de sus dimensiones.

Validez

El instrumento posee validez optima, la cual ha sido determinada a través del análisis proporcionada por profesionales expertos y especialistas respecto a las variables de medición, considerando claridad, consistencia, pertinencia y objetividad.

Confiabilidad

A través del alfa de Cronbach, se determinó un alto índice de confiabilidad (0,722), lo cual permite considerar que el instrumento es consistente y estadísticamente aceptable para medir la variable.

3. 6 Procedimiento de recolección de datos

Se procedió a la aplicación de los cuestionarios que miden acoso laboral y clima organizacional, previamente se solicitarán los permisos correspondientes a gerencia y la oficina de Recursos Humanos de la Consultoría Psicológica E&D Asociados S.R.L. Posteriormente, se revisarán las pruebas para cumplir con los criterios de exclusión y así obtener datos fidedignos.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se hizo uso de la técnica tipo encuesta, la cual permitió, la medición de las variables considerando criterios psicométricos, iniciando por la aplicación de los instrumentos que arrojaran los resultados que facilitaran la elaboración de base de datos, los cuales se procesaran haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 26, así como el coeficiente de correlación de Pearson para hallar las descripciones y correlaciones de las variables y las dimensiones.

3.8 Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta los criterios éticos de la normativa APA (7° edición), respetando en todo momento los derechos de las personas que fueron parte del presente estudio, del mismo modo; se consideraron los códigos éticos y deontológicos del colegio de psicólogos del Perú, quien en sus artículos 45°, 46° y 46°, sostienen que el profesional en psicología debe ceñirse a los procedimientos del rigor científico haciendo uso en todo momento instrumentos de evaluación válidos y confiables, del mismo modo, considera en sus artículos 48° y 49° sobre la adaptación, explicación y del objeto y e intención de la labor científica a las personas sometidas al proceso.

IV.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

4.1. Presentación de Resultados

Tabla 1

Relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones			
		Acoso laboral	Clima organizacional
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	,822
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,822	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N°1, sobre la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,822, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

Tabla 2.

Nivel de acoso laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Acoso laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	68	77,0%
	Medio	22	18,0%
	Bajo	10	5,0%
	Total	100	100,0%

Como se puede apreciar en la presente tabla N°2, sobre los niveles de acoso laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el índice de frecuencia más elevado se encuentra en el nivel alto con (68), reflejando un porcentaje estadístico de (77%), lo que nos permite aseverar que la muestra estudiada, se evidencian indicadores de conductas que se han encontrado de forma persistente con el pasar del tiempo y han atentado a la dignidad de la persona.

Gráfico N° 1

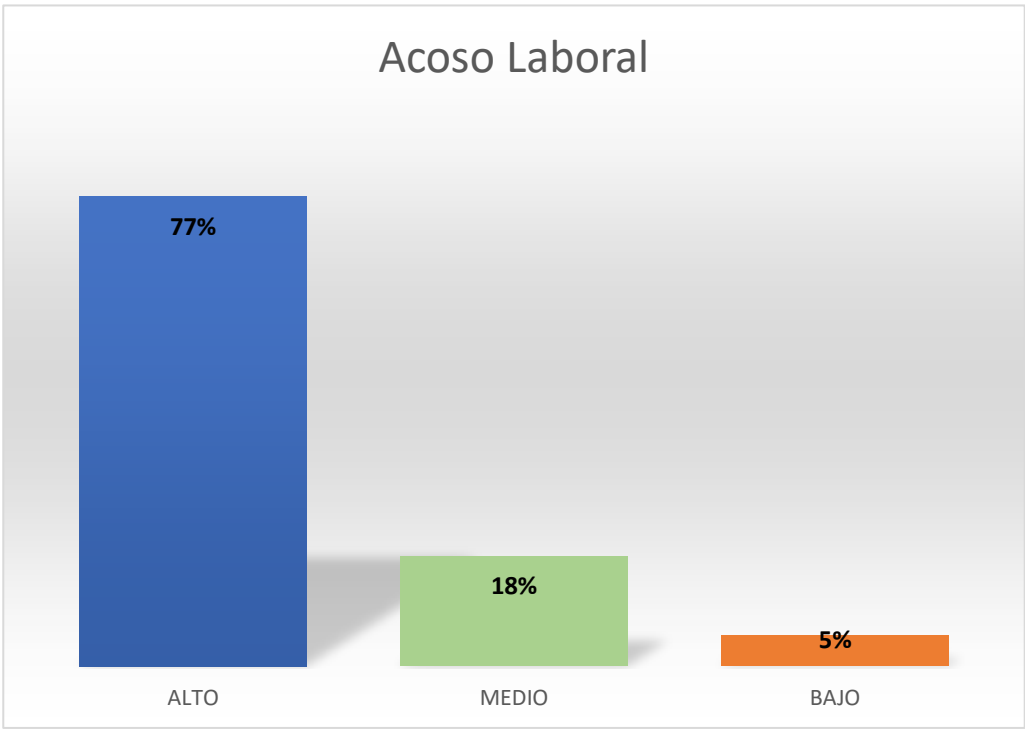


Tabla 3.

Nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Clima organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	66	78,00%
	Medio	10	15,00%
	Bajo	4	7,0%
	Total	80	100,0%

Como se puede apreciar en la presente tabla N°3, sobre los niveles de clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el índice de frecuencia más elevado se encuentra en el nivel alto con (66), reflejando un porcentaje estadístico de (78%), lo que nos permite aseverar que la muestra estudiada, se evidencian indicadores de percepción vinculada al ambiente de trabajo, con una importancia diagnóstica orientativa a las acciones preventivas y correctivas necesarias para acrecentar el funcionamiento de los procesos organizacionales”

Gráfico N° 2

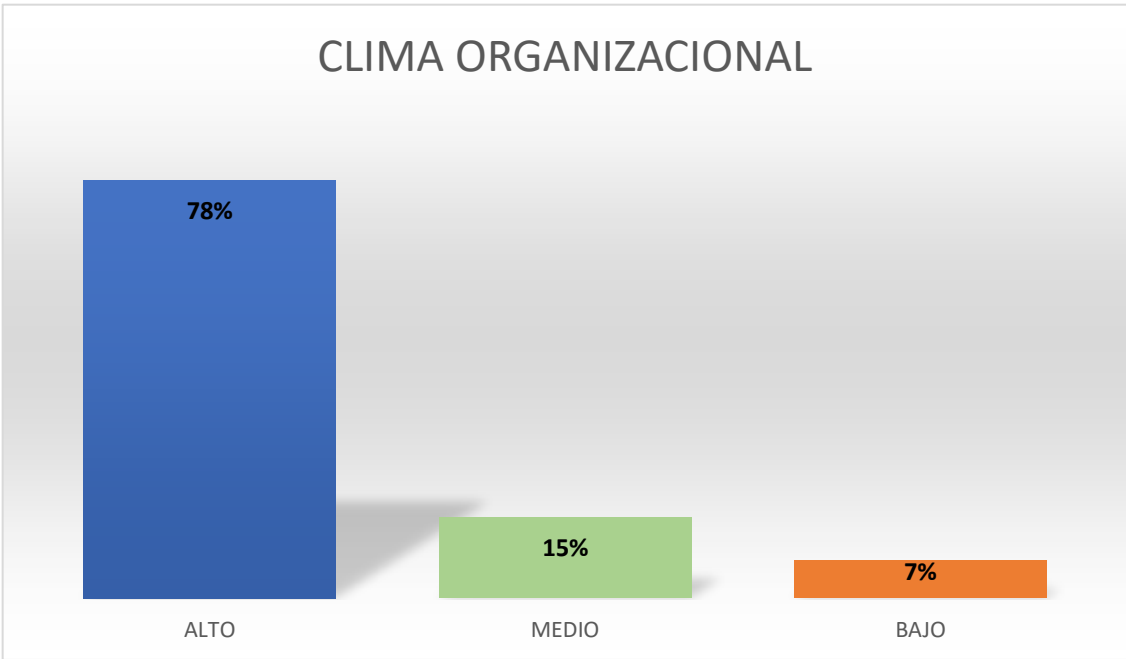


Tabla 4

Relación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones		Acoso laboral	Realización personal
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	,624
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
	Correlación de Pearson	,624	1
Realización personal	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N°1, sobre la relación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,624, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

Tabla 5

Relación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones			
		Acoso laboral	Involucramiento laboral
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	,644
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	100	100
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	,644	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N° 5, sobre la relación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,644, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

Tabla 6

Relación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión de los trabajadores en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones		Acoso laboral	Supervisión de los trabajadores
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	0,823
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	100	100
Supervisión de los trabajadores	Correlación de Pearson	0,823	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N°6, sobre la relación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,823, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

Tabla 7

Relación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación de los trabajadores en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones		Acoso laboral	Comunicación
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	0,712
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	100	100
	Correlación de Pearson	0,712	1
Comunicación	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N°7, sobre la relación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,712, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

Tabla 8

Relación entre el acoso laboral y la dimensión Condiciones laborales de los trabajadores en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024

Correlaciones			
		Acoso laboral	Condiciones laborales
Acoso laboral	Correlación de Pearson	1	0,632
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	100	100
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	0,632	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	100	100

Como se puede apreciar en la presente tabla N°7, sobre la relación entre el acoso laboral y la dimensión condiciones laborales de una empresa privada de Chiclayo,2024, el nivel de correlación de Pearson es de ,632, lo que nos indica que existe correlación entre las variables.

V.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo de Investigación el cual tuvo como objetivo principal determinar relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, el cual tuvo como diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Entre los resultados principales se encontró que existe correlación entre ambas variables, resultados que coinciden con Paredes et al. (2022), quien analizó el nivel de acoso laboral en trabajadores de construcción, concluyendo que los trabajadores ecuatorianos son víctimas de acoso laboral por parte de su empleador, del mismo modo coinciden con el estudio de Casanovas et al. (2022) quienes estudiaron el nivel de acoso laboral en trabajadores, concluyendo que existe acoso laboral en trabajadores italianos, en el mismo sentido concuerdan con el estudio de Nava et al. (2020), quienes analizaron la presencia del acoso laboral en trabajadores de la industria manufacturera, concluyendo que el 50% de colaboradores padece acoso laboral, siendo los principales victimarios los jefes inmediatos, del mismo modo, coinciden con el estudio de Palacios (2020) quien analizó la relación entre el acoso laboral y el clima organizacional en profesionales de la salud, concluyendo que existe correlación entre ambas variables

Finalmente, en la presente investigación se halló que, existe correlación entre el acoso laboral y las dimensiones realización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.

CONCLUSIONES:

- Existe correlación entre el acoso laboral y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024
- Los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, posee nivel alto de acoso laboral
- Los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024, poseen nivel alto de clima organizacional.
- Existe correlación entre el acoso laboral y la dimensión realización personal en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe correlación entre el acoso laboral y la dimensión involucramiento laboral, en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe correlación entre el acoso laboral y la dimensión supervisión, en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe correlación entre el acoso laboral y la dimensión comunicación, en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.
- Existe correlación entre el acoso laboral y la dimensión condiciones laborales, en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo,2024.

RECOMENDACIONES

- Considerar dentro del Plan de capacitación de personal, la aplicación de los lineamientos de la ley 27942, la cual contempla la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.
- Realizar actividades como talleres y charlas que promuevan la prevención e identificación de casos de acoso y hostigamiento laboral.
- Gestionar la atención, acompañamiento y orientación psicológica especializada a personas que hayan sido víctimas de acoso laboral, asegurando la protección y el bienestar de las personas.
- Fomentar cultura organizacional basada en la práctica de valores organizaciones y así como el respeto hacia los demás.

Referencia Bibliográfica

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A.. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos De Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Bai, H., & Stewart, T. (2010). A Psychometric Study of the Community Service Self-Efficacy Scale for Evaluation of Service-Learning Programs. *Citizenship, Social and Economics Education*, 9(2), 115–128. https://doi.org/10.1300/j005v32n01_07
- Bazalar Paz, M. Ángel, & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bazalar, M., Choquehuanca, C. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8090253.pdf>
- Belkys, S. (2011). Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 4, No 7, enerojunio, 2011: 91-102. Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>
- Cano, A. (2005). LA SUPERVISIÓN PROFESIONAL.
- Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño.
- Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Salud Estatal*, 16(2), 61–76.

- Cortés, N. (2021). Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan. GeoVictoria.
- Crispín, A., & Mendoza, M. (2022). Mobbing y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Junín, Huancayo - 2021. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4637/T037_72694224_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Denison, D. (2001). Cultura organizacional: ¿puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional? Instituto Internacional Para El Desarrollo de La Gestión.
- Dujo López, V. y González-Trijueque, D. (2021). Revisión de instrumentos en español para medir el acoso laboral: su utilidad en la evaluación pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32, 11-21. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- EAPA. (2022). La importancia de la autorrealización en el trabajo - Healthy Work. <https://healthywork.es/blog/la-autorrealizacion/>
- Ferrer, E. (2021). La variabilidad neuronal y el diseño universal para el aprendizaje (DUA). *Investigación Neuroeducativa*, 3(1). doi: 10.1344/joned.v3i1
- Franceschi, J. M., Ayala, J. L. M., Careaga, A. A., & Nieves, I. C. R. (2021). Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1), 79–98. <https://doi.org/10.33000/MLSPR.V4I1.642>
- Galdeano Bienzobas, C., & Barderas, A. V. (2010). Competencias profesionales (Vol. 21, Issue 1).
- García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. y Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Bogotá, Universidad Católica de Colombia.

Obtenido de Recuperado de
<https://elibro.net/es/ereader/ulearn/197110?page=13>.

Gómez García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(3), 232–239.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>

Guerrero Cevallos, R. I. (2017). EL MOBBING Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL.
<http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1244>

Guzmán, M. (2006). Uso de la tecnología para la comunicación.
<http://educacion.editorialaces.com/tecnologia-para-la-comunicacion/>

Hamre, K. V., Fauske, M. R., Reknes, I., Nielsen, M. B., Gjerstad, J., & Einarsen, S. V. (2022). Preventing and Neutralizing the Escalation of Workplace Bullying: the Role of Conflict Management Climate. *International Journal of Bullying Prevention*, 4(4), 255–265. <https://doi.org/10.1007/S42380-021-00100-Y/FIGURES/3>

Hamre, K. V., Fauske, M. R., Reknes, I., Nielsen, M. B., Gjerstad, J., & Einarsen, S. V. (2022). Preventing and Neutralizing the Escalation of Workplace Bullying: the Role of Conflict Management Climate. *International Journal of Bullying Prevention*, 4(4), 255–265. <https://doi.org/10.1007/S42380-021-00100-Y/FIGURES/3>

Hidalgo Roberto, Melendez Devora, Vilca Jesus. (2020). Características del Clima Organizacional en el Centro Aeronáutico del Perú 2020. Obtenido de [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6769/Caracteristicas%20del %20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6769/Caracteristicas%20del%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani Villanueva, G. (2023). Uso de las herramientas TIC y el clima organizacional en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tacna, en el año 2021. <http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4974>

- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mogollón García, F. S., Becerra Rojas, L. D., Núñez Puse, S. M., y Ancajima Mauriola, J. S. A. (2023). Acoso laboral como elemento predictivo de la depresión en el sector de medianas y pequeñas empresas de la región Piura-Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 61-79. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.5>
- Morena, M., Smith, M., & Punnett, L. (2011). Percepciones sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras industriales en el Perú. *Trabajo*, 38(3), 211–223.
- MTPE. (2021). Evaluación de competencias laborales. Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Muñoz-Chávez, J.-P., & López-Chau, A. (2022). Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 13(37), 42–62. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.37.1303>
- OIT (2022) La violencia en el trabajo. v. 4. Educación obrera. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf (accedido el 03/Mar/2020). 23. Cortina LM. Unseen injustice: incivility as modern discrimination in organizations. *Acad Manage Rev* 2008; 33:55-75.
- Palacios Carbajal, O. F. (2020). Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>
- Palma, S. (2004a). Escala Clima Laboral CL-SPC: Manual.
- Palma, S. (2004b). Escala Clima Laboral CL - SPC (Primera).

- Pérez, J., Licenciado, B., Félix, P., Daza, M., & En Psicología, L. (2023). El apoyo social.
- Puma, M., & Estrada, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 22(3), 1–9.
- Quintero, J. (2016). Teoría de las necesidades de Maslow. In *Academia Accelerating the world's research* (pp. 1–7). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-withcover-page-v2.pdf?Expires=1669135494&Signature=X9VIdm7MtC3WAWsrCUN1aim3cM7fqfM~KcEdjT6YTERx~kLfYWcw8Lq~P3ZxUZWyJ3ukbO46z4Rr~~wqNejQYEkOx4UcLJ4zyOnmaXbpH~4~9ox4RHw0dRq42SvHMaQLDMr8DPkVQ4
- Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Organizational behavior* (P. P. Hall (ed.); 13th Editi).
- Rodríguez, F. (2021). La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el area de servicios generales y mantenimiento del Hospital Hipolito Unanue
- Rosales, G.M. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., Benavides, F. G., Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.371.4592>
- Salas, R. (2018). La Autorrealización, según la teoría de Maslow. <https://www.rafaelsalaspsicologo.com/autorrealizacion-teoria-maslow/>

- Sánchez, J., Núñez, A. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores -Red de Salud Chota, 2017
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>
- Tehrani, Pardis Moslemzadeh. (2022). Regulatory aspects of artificial intelligence on blockchain /: Pardis Moslemzadeh Tehrani, editor.
<https://lawcat.berkeley.edu/record/1214978>
- Vergara Heredia, J. B. (2022). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa PERUPETRO SA Lima, 2022.
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es.
- Glorio, R. y Carbia, S. (2018). El acoso laboral (“mobbing”). Prensa Medica Argentina, 104(8), 371-375.
<https://www.researchgate.net/publication/329045271>
- Paredes, M., Fiallos, G., Paredes, V. y Hernández, R. (2022). Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in workers through the application of the Cisneros Scale. ESPOCH Congresses: The Ecuadorian Journal of STEAM, 2(2), 871–885. <http://dx.doi.org/10.18502/epoch.v2i2.11433>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). Viceministro Daniel Sánchez emplazó a no tolerar el hostigamiento laboral y a trabajar para erradicarlo. Nota de prensa. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/84777-viceministro-daniel-sanchez-emplazo-a-no-tolerar-el-hostigamiento-laboral-33-y-a-trabajar-para-erradicarlo>.

- Casanovas, L., Serra, L., Canals, C., Sanz, B., Vives, C., López, M. y Renart, G. (2022). Prevalence of sexual harassment among young Spaniards before, during, and after the COVID-19 lockdown period in Spain. BMC Public Health, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14264-9>.
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista de Prolegómenos, Derechos y Valores, 20 (40), 159 – 172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Cabrera, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la ley federal del trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1 (24), 195 – 205. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429649658007.pdf>
- Montoya, C.; Méndez, J. y Boyero, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. Revista científica Visión de Futuro, 21 (2), 84 – 106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE ACOSO LABORAL

Edad: _____ sexo: _____ Área: _____

Condición Laboral: _____

Instrucciones: Estimados colaboradores marcar con un aspa (x), las presentes respuestas son anónimas y pedimos total honestidad con las respuestas.

0= Nunca	1= Casi nunca	2= A veces	3= Casi siempre	4= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	CONTENIDO	0	1	2	3	4
	Dimensión: Humillación y rechazo personal					
	Actos de humillación					
1	Es ridiculizado públicamente.					
2	Percibe expresiones verbales de desprecio hacia usted					
3	Percibe que lo miran con desprecio.					
4	Imitan sus gestos, palabras o comportamientos como expresión de burla.					
5	Recibe gritos y/o amonestaciones verbales.					
6	Recibe amenazas verbales.					
	Malicia sobre la vida privada					
7	Escucha comentarios maliciosos respecto a usted o su forma de vida.					
8	Difunden públicamente sus problemas personales.					
9	Difunden mentiras sobre su vida privada.					
	Aislamiento					
10	Sus compañeros se abstienen saludarle.					
11	Sus compañeros evitan sentarse a su lado.					
12	Se dirigen a usted a través de intermediarios.					
13	Es privado de comunicación con el grupo.					
14	Existe desatención de los jefes sobre su problema de acoso.					
	Dimensión: Desprestigio profesional					
	Acusaciones					
15	Lo acusan de que comete errores que antes no cometía.					
16	Le imputan hechos de terceros o falsos.					
	Concepción de su responsabilidad y/o capacidad					
17	Escucha expresiones que desacreditan su responsabilidad.					

18	Escucha expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo.					
19	Escucha expresiones negativas o de duda sobre su capacidad.					
20	Recibe críticas directas injustificadas sobre la forma de realizar su trabajo.					
	Dimensión: Rechazo profesional y violación de la intimidad					
	Muestras de rechazo					
21	No le ceden la palabra en las reuniones.					
22	Rechazan sus propuestas de plano.					
23	Le interrumpen constantemente en sus exposiciones.					
24	Le evitan cualquier actividad que tenga una posible influencia.					
25	Abren su correspondencia.					
	Falsas acusaciones					
26	Lo hacen responsable de errores cometidos por los demás.					
27	Manipulan sus pertenencias o trabajos.					
28	Le hacen responsables de hechos inexistentes.					
	Dimensión: Degradación profesional					
	Trato inferior a su grado de capacitación					
29	Le asignan tareas inferiores a su grado de cualificación profesional.					
30	Le asignan trabajos innecesarios.					
31	Le asignan trabajos que no son parte de su función o responsabilidad.					
	Asignación de tareas desagradables					
32	No respetan su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo.					
33	Le asignan trabajos más complejos con el fin de hacerle quedar mal.					
	Dimensión: Ninguneo-aislamiento profesional					
	Ninguna asignación de tareas					
34	No le asignan tareas.					
35	Es ignorado en cuestiones o toma de decisiones que atañen a su área de trabajo.					
	Negación de información necesaria					
36	Le niegan información útil que solicita para cumplir sus laborales.					
37	No recibe información que otras personas del grupo de trabajo si han recibido.					
38	No recibe respuesta a sus preguntas verbales o escritas.					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: _____

Sexo: _____

Indicaciones. Se presenta el cuestionario sobre el clima organizacional, diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal. Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

Nunca	Poco	Regular	Muc	Siempre
1	2	3	4	5

Item	Afirmación	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la intuición					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlos.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					

8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
21	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					

22	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
23	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
24	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
25	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
26	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
27	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
28	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
29	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
30	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
31	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
32	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
33	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
34	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					

35	Existen normasy procedimientos como guías de trabajo.					
36	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
37	El trabajo se realiza en función amétodos o planes establecidos.					
38	Existe un trato justo en la empresa.					
39	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
40	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
41	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
42	Existen suficientes canalesde comunicación.					
43	Es posible la interacción con personasde mayor jerarquía.					
44	En la institución, se afrontan ysuperan los obstáculos.					
45	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
46	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
47	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
48	Se conocen los avances en otras áreasde la organización					
49	Los compañeros de trabajocooperan entre sí.					

50	Los objetivos de trabajo son retadores.					
51	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
52	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
53	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
54	Existe buena administración de los recursos.					
55	La remuneración es atractiva en comparación con la de Otras organizaciones.					
56	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
57	El líder del equipo toma decisiones acertadas					
58	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo					
59	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					
60	La institución fomenta mi participación en todas las actividades					
61	La institución motiva la toma de mis decisiones					
62	Considera que los medios de comunicación de la Dirección/Oficina /Área son efectivos					
63	Se siente respetado por sus compañeros de trabajo					

64	La información entre el jefe y subordinados es clara					
65	Existe buena comunicación entre los compañeros					
66	Se siente como con su equipo de trabajo					
67	Siente que sus compañeros siempre están prestos para ayudar					
68	Si ve algún error de un compañero, usted se lo hace saber					
69	Es fácil hablar con mi jefe (a) sobre problemas relacionados con el trabajo					

